

**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, impidiendo descuentos indebidos en
las remuneraciones de los trabajadores.

BOLETÍN Nº 4.663-13

HONORABLE SENADO:

Vuestra Comisión de Trabajo y Previsión Social tiene el honor de informaros respecto del proyecto de ley de la referencia, iniciado en Moción de los Honorables Diputados señores Gonzalo Arenas Hödar, Julio Dittborn Cordúa, Andrés Egaña Respaldiza, Enrique Estay Peñaloza, Marcelo Forni Lobos, Javier Hernández Hernández, Patricio Melero Abaroa, Carlos Recondo Lavanderos, Felipe Salaberry Soto y Felipe Ward Edwards.

Cabe destacar que este proyecto de ley fue discutido sólo en general, en virtud de lo dispuesto en los artículos 36 y 127 del Reglamento de la Corporación, aun cuando consta de un artículo único, atendido el tenor del debate de que da cuenta este informe. Asimismo, la Comisión resolvió, unánimemente, proponer a la Sala aprobarlo sólo en general y abrir un plazo de indicaciones para su revisión en segundo informe.

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

Asimismo, concurrió especialmente invitada para exponer su punto de vista en torno al proyecto de ley en informe, la Cámara Nacional de Comercio, Servicios y Turismo de Chile, representada por su asesora legal, señora Francisca Gostling, por el Gerente de Relaciones Humanas de Falabella, señor Andrés León, y por el Jefe del Departamento Relaciones Laborales de dicha empresa, señor Juan Luis Trejo.

Por su parte, la Asociación Gremial de Supermercados hizo llegar a la Comisión, su opinión por escrito respecto de 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.

- - -

OBJETIVOS DEL PROYECTO

Prohibir al empleador realizar descuentos en las remuneraciones de sus trabajadores por el no pago de instrumentos mercantiles previamente aceptados como medio de pago.

- - -

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

La Moción que da origen a este proyecto de ley señala, entre sus fundamentos, los siguientes:

En primer término, explica que el Código del Trabajo establece taxativamente los ítems que pueden ser descontados de la remuneración del trabajador. Entre ellos menciona los siguientes:

- Los impuestos que graven tales remuneraciones;
- Las cotizaciones de seguridad social;
- Las cuotas sindicales, de acuerdo a la ley;
- Las obligaciones con instituciones de previsión o con organismos públicos;
- Las cuotas correspondientes a dividendos hipotecarios por adquisición de viviendas, y
- Las cantidades indicadas por el trabajador para ser depositadas en una cuenta de ahorro para la vivienda abierta a su nombre en una institución financiera o en una cooperativa de vivienda, las que, en todo caso, no podrán exceder del 30% de la remuneración total del trabajador.

Puntualiza que las deducciones obligatorias referidas a las cuotas por dividendos hipotecarios y a las sumas depositadas en una cuenta de ahorro para la vivienda, sólo operarán en tanto exista una petición escrita del trabajador en tal sentido.

Por otra parte, agrega la Moción, la norma laboral dispone, en la misma forma perentoria, que "el empleador no podrá deducir, retener o compensar suma alguna que rebaje el monto de las remuneraciones por arriendo de habitación, luz, entrega de agua, uso de herramientas, entrega de medicinas, atención médica u otras prestaciones en especie, o por concepto de multas que no estén autorizadas en el reglamento interno de la empresa."

Del precepto legal antes citado se infiere, según los autores de la iniciativa, que el legislador ha contemplado taxativamente los descuentos que el empleador está obligado a practicar en las remuneraciones de sus trabajadores y, por tanto, ha establecido cuales son los descuentos lícitos de efectuar. Sin embargo, advierten, existe un vacío legal que, en la práctica, posibilita que algunos empleadores efectúen descuentos distintos a los autorizados por la ley, como sucede, por ejemplo, en algunas estaciones de expendio de combustible, donde los concesionarios descuentan de la remuneración de sus trabajadores los cheques fraudulentos o no pagados por falta de fondos entregados como medio de pago por la compra de combustibles u otros asociados al servicio, a pesar de que ha sido el propio concesionario el que ha aceptado dicho medio de pago y, en consecuencia, el que ha asumido el riesgo de tal aceptación, por lo cual, sin duda, no es lícito que ese riesgo lo traslade posteriormente a su trabajador.

- - -

DISCUSIÓN EN GENERAL

Al iniciarse el estudio de esta iniciativa legal, el asesor legislativo del señor Ministro del Trabajo y Previsión Social explicó los principales aspectos de la misma. Al respecto destacó que, cuando se presentó a tramitación este proyecto de ley, originado en una moción parlamentaria, el Ejecutivo le prestó su apoyo atendido que aborda una problemática no menor y que se ha vuelto recurrente. Se trata, acotó, de aquellos casos en que el empleador hace participar al trabajador en los riesgos propios de su negocio, reflejando ciertas pérdidas en el monto de las remuneraciones, mediante descuentos que practica en estas últimas. Ello, advirtió, contraviene el denominado principio de ajenidad que se aplica en el ámbito del derecho laboral y conforme al cual el trabajador, en razón de la relación jurídica que lo vincula con su empleador, debe prestar un servicio, recibiendo a cambio una remuneración determinada. En ese esquema, es ajeno al trabajador el destino o resultado final del negocio correspondiente, lo cual se explica por cuanto el empleado no tiene injerencia alguna en los elementos decisorios o de control que conducen al éxito o fracaso de la empresa. Cuando tiene posibilidades de influir en dicho resultado, existen ciertos mecanismos legales para retribuir económicamente esa gestión, por ejemplo, la gratificación o la participación. En ese entendido, el principio de ajenidad separa al trabajador del riesgo del negocio, que es propio del empleador, permitiendo distinguir el contrato de trabajo de otras formas contractuales donde el riesgo se comparte entre las partes, como sucede, por ejemplo, con el contrato de sociedad.

Sin embargo, advirtió, en la realidad ha sido posible constatar la ocurrencia de ciertos hechos que contrarían dicho principio, en los cuales el trabajador se ve obligado a asumir la responsabilidad pecuniaria ante determinadas contingencias de pérdida. Subrayó que hay tres ejemplos claros que así lo demuestran.

El primero de ellos -y tal vez el más conocido-, corresponde al caso de quienes prestan servicios en las estaciones de

expendio de combustibles. Suele suceder, acotó, que estos trabajadores responden económicamente por las ventas efectuadas y cuyo precio no es finalmente pagado, por cuanto el instrumento recibido al efecto presenta algún problema a su cobro. Así acontece, por ejemplo, con un cheque que resulta protestado por no pago por falta de fondos. Tras ello, se descuentan al trabajador de sus propias remuneraciones las sumas no pagadas.

Una segunda situación de esta naturaleza, se presenta respecto de los trabajadores de los supermercados, quienes responden con sus remuneraciones por el precio de las mercaderías que los clientes seleccionan pero que finalmente no compran. En efecto, explicó, es de ordinaria ocurrencia que los clientes de estos establecimientos no compran productos que previamente han hecho pesar y marcar con su precio. Ese proceso, apuntó, significa la codificación del producto, tras lo cual la compraventa se entiende cursada, aun cuando en los hechos ésta no se haya perfeccionado porque el usuario desistió de la compra y, por ende, no pagó el precio de la misma. Ese valor, es posteriormente descontado de la remuneración del empleado que atendió la respectiva operación de pesaje y codificación.

Un tercer caso, es el de los empleados de los hoteles, quienes también se ven obligados a responder con sus remuneraciones, cuando los instrumentos recibidos en pago por los servicios de hotelería prestados, adolecen de una dificultad que impide concretar dicho pago.

Agregó que, sobre la base de tales antecedentes, que revelan la gravedad de los hechos de que se trata, el Ejecutivo compartió el objetivo trazado por la iniciativa legal en análisis, la cual propone resolver la problemática descrita, aplicando el principio de ajenidad y reforzando la regulación sobre protección de las remuneraciones.

A continuación, los miembros de la Comisión debatieron en torno al tema en estudio.

El Honorable Senador señor Sabag señaló que, sin duda, las situaciones descritas ameritan un acabado análisis, el cual debe incluir los diversos ángulos desde los cuales es posible revisar estos problemas ya que, si bien es inconcebible que se traspase a los trabajadores el riesgo del negocio, existen ciertos aspectos que no pueden dejar de tenerse en consideración. Así por ejemplo, acotó, en el caso de los establecimientos de expendio de combustibles, si el empleador ha impartido expresas instrucciones prohibiendo la recepción de cheques como medio de pago, y el trabajador, no obstante ello, acepta tales documentos, entonces será él quien responda ante la eventualidad de que, por alguna circunstancia, el pago no se concrete. En tal caso, apuntó, la responsabilidad deriva de no haber acatado una orden específica del empleador y, por tanto, no puede ser éste último quien asuma las consecuencias económicas de ello, toda vez que él adoptó las providencias pertinentes para evitar el perjuicio y, sin embargo, no fue obedecido.

Tratándose de los trabajadores de los supermercados, indicó que es necesario resolver el problema de los descuentos en las remuneraciones con motivo de los productos que los clientes seleccionan, solicitan que se marquen con su peso y precio, pero que, finalmente, no compran. Para solucionar este desajuste, agregó, incluso debería existir un mecanismo para reingresar el producto al stock del supermercado, de modo que el trabajador no sea obligado a responder por el hecho de un tercero cuya conducta le es ajena.

El Honorable Senador señor Pérez Varela advirtió que la norma exige que el documento mercantil entregado, sea aceptado por el empleador como medio de pago. En razón de ello, añadió, no estaría en la hipótesis del proyecto el caso de un trabajador que, haciendo caso omiso de las instrucciones impartidas por su empleador, igualmente recibe cheques en pago. En tal evento, el trabajador que ha contrariado las órdenes del empleador, actúa por su cuenta y riesgo, en tanto que el empleador, habiendo manifestado la prohibición pertinente, no ha aceptado documento alguno, razón por la cual no se configuraría el supuesto legal que se intenta remediar.

Por su parte, el Honorable Senador señor Allamand hizo presente sus observaciones en los siguientes aspectos. En primer término, señaló que la expresión “aceptado” podría generar una dificultad que sería preciso aclarar. En efecto, explicó, de acuerdo a la terminología técnica, propia del derecho comercial, la aceptación de un instrumento mercantil, como es por ejemplo una letra de cambio o un cheque, es un acto jurídico propio del banco o “librado” y, por tanto, el uso de dicha nomenclatura para referirse a la recepción de tal documento de pago por parte del empleador, podría inducir a confusión. En ese entendido, sugirió, podría ser más adecuada para tales efectos la palabra “autorizados” o bien la expresión “cuya recepción haya sido autorizada por el empleador”.

En un segundo orden de ideas, Su Señoría expresó que es importante distinguir las diferentes situaciones que a este respecto pueden verificarse. Por una parte, acotó, está el caso del empleador que ha impartido órdenes expresas para no recibir cheques en su establecimiento. Si, a pesar de ello, el trabajador recibe tales documentos, el empleador no estaría obligado a asumir una eventual pérdida económica, toda vez que ella derivaría del incumplimiento en el que habría incurrido el trabajador, siendo este último, por tanto, el responsable por los perjuicios que de dicho desacato se deriven. Por otra parte, está el caso del empleador que, si bien permite la recepción de cheques, ha instruido a sus trabajadores en torno a un conjunto de resguardos que deben cumplirse en forma previa a recibir el documento, como por ejemplo, verificar la identidad del girador, solicitar su número de Rol Único Tributario, entre otras medidas de ese tipo. En esta última situación, cumplidas las exigencias impuestas, el riesgo sería del empleador, quien, bajo esos requisitos, ha autorizado que el pago se efectúe mediante un cheque. Sin duda, subrayó, se trata de situaciones de diversa índole que ameritan, por tanto, ser revisadas individualmente para esclarecer si quedan cubiertas por la presente iniciativa legal o si es necesario hacer algunos ajustes en el texto de la norma propuesta.

El Honorable Senador señor Muñoz Aburto se manifestó partidario de mejorar la redacción del precepto en estudio, sólo en lo relativo a sustituir la expresión “aceptado” por “autorizado”, no así en lo referente a incluir una mención a los resguardos o procedimientos que podrían exigirse al trabajador antes de recibir los documentos de pago en cuestión. Lo anterior, explicó, por cuanto para los empleados de una bomba de combustibles será muy difícil cumplir con tales exigencias, pues el suyo es un trabajo que debe realizarse con cierta rapidez a fin de no entorpecer el regular ingreso y salida de vehículos y, dentro de ese contexto, sería muy complicado cumplir, además, con ciertas instrucciones para el resguardo del pago. Agregó que, si el empleador decide recibir cheques u otros documentos en pago, está asumiendo el riesgo derivado de los mismos. En caso contrario, debería prohibir expresamente la recepción de tales instrumentos. Enfatizó que los trabajadores de estas estaciones de servicios y expendio de combustibles constituyen un sector cuyas condiciones laborales no son las mejores, tampoco son bien remunerados y les es muy difícil organizarse sindicalmente, con lo cual no pueden plantear en forma orgánica un mejoramiento remuneracional. Esta situación de los descuentos que se les aplica en sus sueldos por los problemas registrados en el pago de los productos vendidos, es una carga más que deben soportar, la que, en su opinión, se haría más pesada aún, si se les impusiera esta exigencia adicional de resguardo.

En consecuencia, reiteró su conformidad con que la norma haga referencia a los documentos mercantiles cuya recepción haya sido autorizada -y no aceptada- por el empleador, pero no así en torno a la señalada obligación de cotejar antecedentes en pro de resguardar el pago en cuestión. Para tales efectos, la norma tendría que establecer una clara diferenciación entre estos trabajadores y, por ejemplo, los empleados de hoteles, quienes, en razón de sus funciones y su capacitación, podrían estar en mejores condiciones para efectuar la revisión previa de la referida documentación.

El Honorable Senador señor Allamand apuntó que el caso de los trabajadores que se desempeñan en los hoteles, bien podría ser asimilado a quienes prestan servicios en los restaurantes, con lo cual sería necesario tener especial cuidado con las distinciones que eventualmente pudiera hacer la norma.

El Honorable Senador señor Sabag acotó que este problema parece ser más frecuente entre los trabajadores que laboran en las estaciones de servicio, que en otra clase de establecimientos -como por ejemplo, los hoteles-, porque en estos últimos siempre se aplican ciertas de medidas de resguardo que están previamente establecidas y que son parte de la forma de operación regular de la empresa o negocio.

El asesor legislativo del señor Ministro del Trabajo y Previsión Social hizo presente que, en verdad, nada impide que el empleador incluya en los contratos de trabajo o en el reglamento interno de la empresa, ciertas instrucciones que, con mayor o menor grado de detalle y especificación, permitan la gestión del negocio. Entre ellas, acotó, bien podrían incluirse disposiciones relativas a la recepción de instrumentos

mercantiles como medio de pago, ya sea para prohibir que se reciban dichos documentos, o bien, para permitir su recepción bajo el cumplimiento previo de determinadas pautas o procedimientos de verificación de los antecedentes de quien emite los documentos. Si así acontece, aclaró, el trabajador deberá acatar las instrucciones impartidas por el empleador en este aspecto y, por tanto, tras el incumplimiento de las mismas, incurrirá en las responsabilidades a que haya lugar. Por el contrario, si el empleador autoriza, en forma pura y simple, el pago mediante la recepción de cheques, está asumiendo la eventual pérdida por el no pago de los mismos. Es decir, ambas situaciones son distintas y devienen en diferentes responsables.

De este modo, reiteró, si el empleador ha emitido un conjunto de órdenes relativas al procedimiento para la recepción de tales instrumentos de pago, ya sea mediante la incorporación de dichas disposiciones en el contrato de trabajo o en el reglamento interno, el trabajador quedará sujeto a las mismas y, si las contraviene, entonces el riesgo por el no pago del documento deberá ser asumido por él, haciendo efectiva la responsabilidad que le cabe al respecto. Si se eximiera de responsabilidad al trabajador aun cuando contravenga las normas reglamentarias de la empresa, podría dar lugar incluso al fraude, situación que no es posible permitir.

Por consiguiente, apuntó, podría incorporarse en la norma propuesta una mención a estas instrucciones que puede emitir el empleador para los señalados efectos. Asimismo, sugirió establecer que tales órdenes deberán impartirse por escrito, para precaver los casos en que ellas no sean incluidas en los contratos de trabajo ni en el reglamento interno, o bien, se trate de empresas que no estén obligadas por ley a tener dicho reglamento.

En consecuencia, el Ejecutivo comprometió una nueva redacción para la norma en análisis, en la cual se contemplen las enmiendas pertinentes, tanto para reemplazar la palabra “aceptado” por “autorizado”, como para hacer referencia a las instrucciones escritas que al efecto imparta el empleador, al tenor de lo señalado precedentemente.

Por su parte, el Honorable Senador señor Letelier hizo presente que se encuentra radicado para su estudio en esta Comisión, un proyecto de ley, iniciado en una Moción de su autoría, que se relaciona con la materia objeto de este debate.

En efecto, acotó, se trata del proyecto de ley 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 objetivo de dicha iniciativa legal, subrayó, es establecer la prohibición de efectuar cualquier descuento en las remuneraciones de los trabajadores, con motivo de situaciones propias del riesgo comercial o del giro de la empresa. Asimismo, dispone que la contravención a dicha prohibición, constituirá un incumplimiento grave de las

obligaciones que impone el contrato de trabajo, contemplando al efecto sanciones de carácter pecuniario.

En razón de lo anterior, Su Señoría propuso que el referido proyecto de ley sea tenido a la vista durante el debate de la presente iniciativa legal, toda vez que abordan una misma problemática, inciden en idéntico artículo del Código del Trabajo y contemplan modificaciones que se orientan en un mismo sentido.

La Comisión coincidió con la referida propuesta, toda vez que sería pertinente tener presente la señalada iniciativa de ley, en la medida que ella concierne a la materia actualmente en análisis.

En la sesión siguiente, el Ejecutivo propuso dos enmiendas al artículo único del proyecto. La primera de ellas, para reemplazar en el inciso cuarto que se agrega al artículo 58 del Código del Trabajo, la palabra “aceptados” por “autorizados”. La segunda, para incorporar al citado precepto, un inciso quinto del siguiente tenor:

“La autorización del empleador, señalada en el inciso anterior, deberá constar por escrito, así como también los procedimientos que el trabajador debe cumplir para recibir como forma de pago los respectivos documentos mercantiles.”.

El asesor legislativo del señor Ministro del Trabajo y Previsión Social explicó la referida propuesta en los siguientes términos. Respecto de la primera, señaló que ella responde a la sugerencia formulada durante este debate para sustituir la palabra “aceptados” por “autorizados”, a fin de evitar dudas interpretativas dada la significación técnica que aquella expresión tiene en el ámbito del derecho comercial.

En relación a la segunda, añadió, se explicita en la norma la facultad del empleador para establecer ciertos procedimientos para la aceptación en pago de instrumentos mercantiles. Dichos procedimientos deberán constar por escrito, dejándose abierta la posibilidad de que tal escrituración se efectúe en los contratos de trabajo, en el reglamento interno de la empresa o en otros medios escritos que den cuenta de las instrucciones impartidas, como por ejemplo, circulares. De esta manera, el trabajador quedará obligado a lo que expresamente se haya establecido al efecto.

El Honorable Senador señor Letelier consultó por la pertinencia de la palabra “autorizado”, particularmente en razón de los mecanismos de consulta de cheques que se utilizan regularmente, tras los cuales, la empresa verificadora también da un visto bueno al documento consultado. En tales casos, apuntó, podría no ser tan claro quién es el que presta la respectiva autorización.

El asesor legislativo del señor Ministro del Trabajo y Previsión Social indicó que se trata de situaciones distintas. La consulta de cheques es un servicio que el empleador tiene contratado con una empresa especializada en la materia, en cambio la norma en análisis regula la relación

entre el empleador y el trabajador en cuanto a los procedimientos a que estará sujeta la recepción de documentos mercantiles como medio de pago. El resguardo que se adopta, añadió, es que tales procedimientos consten por escrito.

Enseguida, la Comisión escuchó a los representantes de la Cámara Nacional de Comercio, Servicios y Turismo de Chile, quienes expusieron sus observaciones en torno a la materia en estudio.

En primer lugar, intervino la señora asesora legal de dicha entidad, quien se refirió a las modificaciones propuestas para el artículo 58 del Código del Trabajo, tanto por la presente iniciativa legal (Boletín Nº 4.663-13), como a la contemplada en el proyecto de ley iniciado en moción del Honorable Senador señor Letelier (Boletín Nº 5.250-13).

Acompañó su intervención con dos documentos, el primero de los cuales, consigna los comentarios formulados respecto de ambos proyectos de ley, en tanto que, el segundo, contiene el texto propuesto por la referida entidad para la modificación en análisis.

Ambos 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 la referida exposición, la señora asesora legal de la Cámara Nacional de Comercio, Servicios y Turismo de Chile abordó los siguientes temas:

- Opinión de los asociados a dicha entidad, ligados al rubro en cuestión. A este respecto señaló que, tras ser consultados tanto los representantes de la Asociación de Distribuidores de Combustibles como los personeros del comercio retail, manifestaron desconocer que las prácticas descritas acontecieran en el sector, ya sea en forma esporádica o de manera habitual. Coincidieron, asimismo, en su preocupación sobre el tema, el cual ameritaría que se analice la real magnitud del problema denunciado antes de legislar sobre el mismo. De igual modo, advirtieron sobre la necesidad de revisar las consecuencias que tal regulación podría generar, particularmente en orden a amparar finalmente hechos ilícitos en que pueda incurrir el trabajador -como, por ejemplo, el hurto hormiga interno-, tras impedir al empleador la posibilidad de efectuar descuentos en las remuneraciones.

- Efecto práctico de la normativa propuesta. Sobre el particular, la señora asesora legal señaló que en la actualidad, si el empleador hace un descuento indebido, el trabajador puede reclamar por vía administrativa o judicial, mientras el empleador que no descuenta, sólo puede hacer efectiva la responsabilidad por la vía judicial. Por otra parte, si la autoridad del trabajo considera que el descuento está traspasando el riesgo del negocio al trabajador, cursará una multa, de cuyo pago el empleador podrá eximirse sólo si devuelve la cantidad descontada; sin embargo, si paga

la multa, sólo podrá ser obligado a restituir el descuento por la vía judicial. De aprobarse esta legislación, añadió, aun cuando se obligue a rembolsar, el empleador podría esperar a ser demandado para luego reconvenir cuando exista responsabilidad del trabajador, logrando con ello no sólo evitar la devolución, sino que también obteniendo la declaración judicial del derecho a retener lo descontado. Por consiguiente, en opinión de la Cámara de Comercio en referencia, esta normativa, más que un aporte, podría significar, a la postre, una mayor judicialización de los temas laborales. Una alternativa en lugar de legislar, agregó, podría ser aplicar las sanciones actualmente contempladas a quienes practiquen este tipo de descuentos.

- Textos normativos propuestos por los proyectos de ley correspondientes a los Boletines números 4.663-13 y 5.250-13. Al respecto, expresó que parece más acertada la redacción de la iniciativa legal contenida en el Boletín N° 4.663-13, ya que denota un carácter más amplio, tal como es propio de una norma jurídica general, impidiendo los descuentos en que el empleador traspasa su riesgo al trabajador. Sin perjuicio de lo anterior, anotó, sería necesario contemplar un mecanismo que permita hacer efectiva la responsabilidad del trabajador cuando ha procedido a la recepción de un documento mercantil sin sujeción a las normas establecidas por la empresa para la mitigación del riesgo.

En cuanto a la moción del Senador Letelier (Boletín N° 5.250-13), señaló que ella contiene una calificación anticipada de un hecho, toda vez que lo considera un incumplimiento grave de las obligaciones del contrato de trabajo, lo cual sería de la mayor gravedad puesto que configuraría una causal de “autodespido” automático, con las serias consecuencias económicas que ello conlleva, estableciendo para este caso una sanción aún mayor que las existentes para el no pago de remuneraciones, lo que podría resultar desproporcionado.

Posteriormente, expuso el señor Gerente de Relaciones Humanas de la empresa Falabella, quien acotó que sus comentarios dicen relación con los antecedentes y la experiencia verificada en dicha empresa y en su relacionada Sodimac. En ambos casos, enfatizó, estos descuentos en las remuneraciones motivados en el no pago de documentos mercantiles, robos, hurtos o destrozos en los locales comerciales, no han sido jamás una práctica, ni habitual ni aislada, por parte de las referidas empresas, las cuales se limitan a efectuar sólo las deducciones expresamente autorizadas por la ley. Asimismo, agregó, resulta extraño que se trate de una práctica regular en el comercio en general, el cual se ha preocupado de adoptar diversas medidas de resguardo para evitar pérdidas, ya sea en sus productos o en sus instalaciones, como por ejemplo, manteniendo guardias de seguridad. En consecuencia, no parece ser una problemática universal que afecte al sector. Lo mismo acontece, añadió, con el caso del hurto hormiga, respecto del cual las estadísticas internacionales señalan que aproximadamente en un 75% sería de carácter interno, sin embargo, nuestra realidad empresarial revela porcentajes mucho menores al respecto.

En ese contexto, agregó, los contratos de trabajo y el reglamento interno de la empresa, contienen normas que están destinadas

a amparar a los buenos trabajadores y, respecto de quienes incurren en alguna conducta ilícita, se siguen los conductos regulares para la aplicación de las correspondientes sanciones legales.

Para ejemplificar lo anterior, señaló que, en el caso puntual de Falabella, para mitigar los efectos de las pérdidas en caja, se contempla una asignación especial que se paga a los cajeros, con cargo a la cual se descuentan los descuadres que se registren en las cajas pagadoras. Si, por el contrario, no se produce desajuste alguno, la asignación la recibe íntegramente el trabajador. Aclaró que en este caso no se genera un descuento en el sueldo del trabajador, toda vez que se trata de una asignación especial -denominada de pérdida de caja-, que no es constitutiva de remuneración. Señaló que ello, además, está conforme con la política de recursos humanos de la empresa que representa, la cual tiene especial preocupación por sus trabajadores y su situación económica, prueba de lo cual es la permanente asistencia y capacitación que se les ofrece en materia de administración del presupuesto familiar.

A continuación, los miembros de la Comisión efectuaron sus consultas y observaciones respecto a la materia en debate.

El Honorable Senador señor Allamand indicó que estamos frente a dos proyectos de ley que, si bien se inspiran en un mismo espíritu, apuntan hacia hipótesis distintas. Uno de ellos, acotó, se refiere al problema producido, por ejemplo, en las bombas de bencina, por el descuento aplicado a las remuneraciones de los trabajadores para recuperar el valor de los cheques recibidos por éstos pero que, finalmente, no han sido pagados, con lo cual el riesgo del negocio es traspasado a estos últimos. El otro proyecto, en tanto, dice relación con los hurtos o destrozos que se producen al interior de los locales comerciales, tras lo cual el empleador descuenta de las remuneraciones de los trabajadores a cargo de la sección respectiva, el monto de los bienes hurtados o destrozados. Por consiguiente, a pesar de responder a una misma razón, se trataría, en verdad, de situaciones diferentes. Ahora bien, consultó, si las empresas efectúan este tipo de prácticas con habitualidad, o si, por el contrario, son sólo casos aislados.

El Honorable Senador señor Letelier explicó que el principio que se pretende resguardar con iniciativas legales como las que se estudian, es el de respeto y protección de las remuneraciones, de modo tal que, bajo ninguna circunstancia el empleador pueda, en forma unilateral, descontar suma alguna de las mismas. Para tales efectos, la propuesta deriva, en el fondo, en una alteración de la carga de la prueba, toda vez que, en la actualidad, si se efectúa un descuento improcedente, el trabajador debe recurrir a la instancia pertinente y probar que dicho descuento es indebido. En cambio, si se establece expresamente que la remuneración es invulnerable, el empleador que quiera practicar un descuento que no está autorizado por la ley, tendrá que ser él quien recurra a la autoridad correspondiente y acredite que el trabajador ha incurrido en una conducta ilícita que amerita la autorización de un descuento en sus remuneraciones para resarcir el daño causado. Por tanto, la regla debería ser que quien

quiere efectuar un descuento remuneracional, debe acreditar la pertinencia del mismo, y no que quien lo sufre deba, además, probar que es indebido.

La situación descrita, agregó, va mucho más allá de aquellos casos en que el trabajador no ha respetado los procedimientos establecidos por la empresa para la recepción de documentos mercantiles. En ese evento, si hay un incumplimiento de dichos procedimientos, estaríamos frente a un incumplimiento de las normas del contrato de trabajo y del reglamento interno de la empresa, lo cual no es posible amparar. Subrayó que ese no es el espíritu de los proyectos, los cuales se orientan a aquellos casos en que la pérdida deviene del hecho de un tercero, que es ajeno al trabajador y que, no obstante ello, se hace responsable a este último, obligándolo a asumir la reparación a costa de su propia remuneración.

En cuanto a las multas contempladas como sanción en la moción de su autoría, explicó que ellas responden a la necesidad de ilustrar la gravedad de estos hechos, precisamente porque lo que se persigue es que, bajo ninguna circunstancia, las remuneraciones sean afectadas por descuentos indebidos. Sin perjuicio de lo anterior, añadió, es un tema que habrá que revisar para establecer lo que sea más atinente al caso.

En otro orden de ideas, Su Señoría hizo presente que, si se trata de un buen empleador que cumple con la normativa vigente y que, incluso, tiene considerado y asumido un rango de pérdidas en ventas - como el caso recién descrito de la empresa Falabella, que contempla una asignación especial de pérdida de caja-, una norma como la que se propone no le afectaría ni incidiría en la regular gestión de su negocio. Más aún, apuntó, sus propias políticas de recursos humanos revelarían que comparten el principio de respeto a las remuneraciones.

El señor Gerente de Relaciones Humanas de Falabella indicó que, en su opinión, si bien se comparte el principio general, la diferencia puede estar en la forma de resguardar dicho principio. En efecto, precisó, en la actualidad ya existen normas legales que contemplan los mecanismos pertinentes para dar solución a la problemática planteada, los cuales más bien dicen relación con la fiscalización que con la necesidad de establecer una legislación especial sobre la materia, la cual podría conducir a un exceso de normativa, donde la regulación de lo particular prive a las disposiciones legales del carácter general que debe serles propio.

La Honorable Senadora señora Alvear consultó cuál es la visión que sobre esta materia tienen las restantes empresas que operan en el ámbito del retail.

La señora asesora legal de la Cámara Nacional de Comercio, Servicios y Turismo de Chile expresó que, en forma previa a esta sesión, tomó contacto con representantes de la Cámara de Comercio de Santiago, que es la entidad que se relaciona más directamente con el sector del retail. Consultados sobre el tema, añadió, la respuesta fue que no compartían estas prácticas de descuentos no autorizados en las

remuneraciones de los trabajadores, así como tampoco tenían conocimiento de empresas que incurrieran en ese tipo de conductas, ni en forma aislada ni menos de manera regular o habitual, razón por la cual manifestaron su sorpresa en torno al tema. Agregó que, de igual modo, se comunicó con personeros de Falabella y Sodimac, así como también conversó con la Asociación de Distribuidores de Combustibles y, en todos los casos, la reacción fue de total rechazo a la situación. Más aún, en el caso de esta última, que sostiene reuniones periódicas con los respectivos trabajadores, informó que ni siquiera registran reclamos por parte de éstos con motivo de deducciones indebidas en sus remuneraciones.

Por su parte, el señor Gerente de Relaciones Humanas de Falabella reiteró que, en lo que se refiere a las empresas que operan en el ámbito del retail, no tiene conocimiento de que estas prácticas se lleven a efecto, ni de forma aislada ni, mucho menos, de manera generalizada.

El Honorable Senador señor Pérez Varela formuló dos consultas a los representantes del Ejecutivo. Por una parte, preguntó cuáles son las estadísticas que se registran sobre esta materia en la Dirección del Trabajo -ya sea por sectores o por regiones-, tanto en lo relativo a las denuncias efectuadas como en lo referido a las fiscalizaciones que haya realizado la autoridad y en las cuales haya detectado irregularidades por descuentos arbitrarios en las remuneraciones de los trabajadores. Por otra parte, consultó la opinión del Ministerio del ramo en torno a los mecanismos que actualmente se contemplan en la ley para hacer frente a este tipo de situaciones, particularmente si ellos son suficientes al efecto, si han operado en la dirección correcta o si, por el contrario, requieren de un perfeccionamiento que permita que el sistema de control sea exitoso.

El asesor jurídico del señor Ministro del Trabajo y Previsión Social, en relación a la primera pregunta, indicó que sería necesario solicitar a la Dirección del Trabajo la información relativa a la infraccionalidad por descuentos indebidos en las remuneraciones, requiriendo, en lo posible, antecedentes desagregados por sector o por región. Advirtió que, en todo caso, es probable que este problema no resulte detectado en las fiscalizaciones programadas, porque es posible que un descuento indebido no aparezca en la liquidación de remuneración mensual, la cual registrará una cifra total determinada, mientras que, en los hechos, se paga al trabajador una cantidad menor, tras la aplicación del respectivo descuento. De este modo, es más factible que los datos que existan, deriven de las denuncias efectuadas al respecto.

En cuanto a la segunda consulta, señaló que el sistema actual opera sobre la base de la denuncia de los trabajadores ante el órgano fiscalizador. Sin embargo, añadió, es innegable que, tras un descuento indebido, la posibilidad de denunciar enfrenta al trabajador a una situación compleja que, incluso, podría colocar en riesgo la relación laboral misma. Desde esa perspectiva, explicitar en la ley el ilícito laboral motivado en estos descuentos, podría ser un buen medio para evitar tales consecuencias.

El Honorable Senador señor Letelier agregó que para un trabajador que percibe como remuneración el ingreso mínimo mensual, el reclamo le significa un costo que no se encuentra en condiciones de asumir, ya sea por el desembolso económico que involucra o por las dificultades para hacerlo o derivadas de hacerlo. El problema, agregó, afecta mayormente a los trabajadores más vulnerables, aquéllos que perciben menores ingresos y que tampoco están organizados en sindicatos, lo cual, quizás no corresponde al caso de las grandes empresas, que operan de manera distinta, aplican diversos mecanismos de resguardo y sus trabajadores están organizados. En el caso de los establecimientos de expendio de combustibles, en cambio, sus trabajadores han logrado conformar sindicatos a nivel regional o nacional, porque no hay empleados en número suficiente para formar un sindicato en cada estación de servicios, de modo tal que son más susceptibles de ser vulnerados en sus derechos, sin tener posibilidad real de defensa. En consecuencia, los proyectos de ley en estudio ofrecen un mecanismo de defensa al respecto, porque alteran el peso de la prueba, evitando el descuento no autorizado en las remuneraciones. Ello refleja el principio de inviolabilidad de las mismas.

El Honorable Senador señor Muñoz Aburto señaló que, de acuerdo a su experiencia profesional, el trabajador de un establecimiento de expendio de combustibles que sufre un descuento en su remuneración por un cheque que recibió y que posteriormente no fue pagado, no denuncia este hecho, toda vez que con ello no sólo no resuelve el problema, sino que, más aún, pone en riesgo su fuente laboral, ya que en los casos más extremos, el empleador despide al trabajador por incumplimiento grave de las obligaciones que impone en contrato, por haber recibido tal documento de pago. A mayor abundamiento, en el caso de las regiones, el mercado laboral en este campo es muy reducido, por lo cual si el trabajador pierde su empleo por esta causa, le resulta muy difícil ser contratado nuevamente. Ante tal circunstancia, el empleado opta por pactar alguna forma de pago gradual que le permita evitar el descuento total e inmediato de las sumas impagas.

El asesor legislativo del señor Ministro del Trabajo y Previsión Social añadió que, tras todo este problema, también hay un elemento cultural que es difícil de contrarrestar, por cuanto hoy día, el trabajador que ingresa a prestar servicios en un establecimiento de expendio de combustibles, asume desde ya que “cheque malo es cheque pagado”. Así lo sabe y lo ha sabido históricamente, de modo que ello representa un aspecto no menor que resolver en este ámbito.

Enseguida, sugirió escuchar a los autores del proyecto de ley que cumple su segundo trámite constitucional, a fin de conocer cuál fue la voz de referencia que tuvieron ellos para plasmar este tema en una iniciativa parlamentaria. Lo anterior, porque precisamente el índice de denuncias puede ser muy bajo como para ser un factor revelador de lo que acontece en los hechos, sin considerar además que cualquier información sobre la materia necesita ser cruzada con diferentes antecedentes para que arroje resultados que reflejen una determinada realidad.

El Honorable Senador señor Muñoz Aburto recordó que en la Cámara de Diputados a lo menos dos comisiones investigadoras se abocaron al estudio de este tema, y propuso, por tanto, tener a la vista los informes que hayan sido emitidos o los antecedentes que fueron considerados en dichas instancias, a fin de ilustrar a la Comisión en torno a esta materia.

El Honorable Senador señor Letelier enfatizó que los proyectos de ley en estudio se sustentan en hechos reales, cuyo acontecimiento quedó demostrado en las referidas Comisiones Investigadoras Especiales constituidas en la Cámara de Diputados. De allí surgió, precisamente, la necesidad de resguardar un principio fundamental como es el de la protección de las remuneraciones, a fin de que bajo ningún concepto el empleador, por sí y ante sí, pueda descontar suma alguna del estipendio que paga al trabajador. Sin embargo, insistió, la realidad es otra, y la cantidad de casos en que ello ocurre, hace urgente una modificación legal en el sentido que se viene proponiendo. De ahí la importancia de aprobar las iniciativas de ley en estudio, sin perjuicio de los perfeccionamientos que se puedan incorporar en la norma, como por ejemplo, en el ámbito de las multas destinadas a castigar estas conductas. A este respecto, anunció la presentación de una indicación referida precisamente a dichas multas, a fin de hacer un ajuste en el aspecto sancionatorio.

Concluyó enfatizando que ambos proyectos de ley apuntan en una misma dirección, hacia un mismo principio, y la diferencia que puede advertirse, es que uno -el de su autoría-, es más amplio que el otro, toda vez que contempla otras causales además del no pago de cheques recibidos.

Finalmente, la Comisión, compartiendo el principio básico de protección de las remuneraciones, y coincidiendo con el objetivo trazado por el proyecto de ley que modifica el Código del Trabajo impidiendo descuentos indebidos en las remuneraciones de los trabajadores (Boletín N° 4.663-13), estimó pertinente aprobar en general dicha iniciativa, y proponer a la Sala considerarla del mismo modo, a fin de abrir un plazo para presentar indicaciones que permitan mejorar la normativa propuesta.

En dicho plazo, por consiguiente, podrían formularse las indicaciones pertinentes para incorporar la redacción sugerida en esta sesión por el Ejecutivo, así como también para introducir, en lo que corresponda, las modificaciones contempladas en la iniciativa del Honorable Senador señor Letelier, atendida la imposibilidad reglamentaria de refundir ambos proyectos de ley.

- En consecuencia, puesto en votación en general el proyecto de ley cuyo Boletín es el N° 4.663-13, fue aprobado por la unanimidad de los miembros de la Comisión, Honorable Senadora señora Alvear y Honorables Senadores señores Allamand, Letelier, Muñoz Aburto y Pérez Varela.

- - -

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.- Agrégase el siguiente inciso cuarto en el artículo 58 del Código del Trabajo:

“Asimismo, no podrá deducir, retener o compensar suma alguna por el no pago de documentos mercantiles aceptados por el empleador como medio de pago.”.”.

- - -

Acordado en sesiones celebradas los días 10 y 17 de diciembre de 2008, con asistencia de los Honorables Senadores señor Andrés Allamand Zavala (Presidente), señora Soledad Alvear Valenzuela (Hosaín Sabag Castillo) y señores Juan Pablo Letelier Morel, Pedro Muñoz Aburto y Víctor Pérez Varela.

Sala de la Comisión, a 23 de diciembre de 2008.

MARIO LABBÉ ARANEDA
Secretario de la Comisión

RESUMEN EJECUTIVO

**PRIMER INFORME DE LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, ACERCA DEL PROYECTO DE LEY QUE MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO, IMPIDIENDO DESCUENTOS INDEBIDOS EN LAS REMUNERACIONES DE LOS TRABAJADORES.
(Boletín N° 4.663-13)**

- I. PRINCIPALES OBJETIVOS DEL PROYECTO PROPUESTO POR LA COMISIÓN:** prohibir al empleador realizar descuentos en las remuneraciones de sus trabajadores por el no pago de instrumentos mercantiles previamente aceptados como medio de pago.
 - II. ACUERDOS:** aprobado en general (5x0).
 - III. ESTRUCTURA DEL PROYECTO APROBADO POR LA COMISIÓN:** consta de un artículo único.
 - IV. NORMAS DE QUÓRUM ESPECIAL:** no hay.
 - V. URGENCIA:** no tiene.
 - VI. ORIGEN INICIATIVA:** Cámara de Diputados. Moción de los Honorables Diputados señores Gonzalo Arenas Hödar, Julio Dittborn Cordúa, Andrés Egaña Respaldiza, Enrique Estay Peñaloza, Marcelo Forni Lobos, Javier Hernández Hernández, Patricio Melero Abaroa, Carlos Recondo Lavanderos, Felipe Salaberry Soto y Felipe Ward Edwards.
 - VII. TRÁMITE CONSTITUCIONAL:** segundo.
 - VIII. APROBACIÓN POR LA CÁMARA DE DIPUTADOS:** unánime (61x0).
 - IX. INICIO TRAMITACIÓN EN EL SENADO:** 8 de julio de 2008.
 - X. TRÁMITE REGLAMENTARIO:** primer informe.
 - XI. LEYES QUE SE MODIFICAN O QUE SE RELACIONAN CON LA MATERIA:** el Código del Trabajo.
-

Valparaíso, 23 de diciembre de 2008.

MARIO LABBÉ ARANEDA
Secretario de la Comisión

- - -