

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 Nº 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.

- 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).

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 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.

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 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.

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 adquiriera 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 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- 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 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.

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 Nº 4.663-13), el cual se encuentra actualmente en la Sala del Senado para su 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 Nº 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 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 despidе 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 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 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 Nº 19.496.

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.

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.

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 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 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 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 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.

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 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 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.

Las 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 nulidad de los traspasos 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.

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.

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 surgieron 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 devengaban 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 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.

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 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 enterero 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 “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.

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, aquéllas que se hacen con los amigos o vendiendo determinados planes de salud a quienes posteriormente no podrán pagarlos.

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 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, inquire 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 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 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 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.

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.

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 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.

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.

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 afectados 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.

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 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.

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.

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 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.

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.

- - -

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.”.

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

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 Nº 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
