

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

SANTIAGO, septiembre 21 de 2007

M E N S A J E N° 730-355/

Honorable Cámara de Diputados:

A S.E. EL

PRESIDENTE

DE LA H.

CAMARA DE

DIPUTADOS.

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

I. ANTECEDENTES

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

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

En relación a estas últimas, cabe destacar la incidencia que ha tenido la aprobación e implementación del Seguro de Cesantía -hoy con más de tres millones de afiliados- y que

constituye una herramienta cuyo progresivo perfeccionamiento permitirá proteger a cientos de miles de trabajadores al momento de ser afectados por procesos de movilidad laboral.

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

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

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

II. ANOMALÍAS DETECTADAS

Dicha anomalías pueden agruparse en dos tipos:

1. Forma de pago de comisiones.

Existe un número importante de trabajadores ligados a sistemas de ventas, entre ellos de ventas de intangibles, como

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

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

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

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

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

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

2. Anticipos condicionados.

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

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

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

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

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

III. DERECHOS AFECTADOS

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

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

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

IV. CONTENIDO DEL PROYECTO

En mérito de las consideraciones señaladas, la presente iniciativa apunta a

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

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

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

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

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

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

P R O Y E C T O D E L E Y:

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

1) Para incorporar el siguiente artículo 54 bis nuevo:

“Artículo 54 bis.- Las remuneraciones se incorporan al patrimonio del trabajador, teniéndose por no escrita cualquier cláusula que implique su devolución, reintegro o compensación por parte del trabajador al empleador, ante la ocurrencia de hechos posteriores a la oportunidad en que la remuneración se devengó.

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

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

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

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

Dios guarde a V.E.,

MICHELLE BACHELET JERIA
Presidenta de la República

OSVALDO ANDRADE LARA
Ministro del Trabajo
y Previsión Social

