

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

BOLETÍN Nº 5.434-13

HONORABLE SENADO:

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

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

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

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

- - -

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

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

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

- - -

DISCUSIÓN EN PARTICULAR

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

TEXTO APROBADO EN GENERAL

Artículo único

Mediante dos numerales introduce modificaciones al Código del Trabajo.

Número 1

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

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

Con todo, se podrán pactar premios o bonos por hechos futuros, tales como la permanencia durante un tiempo determinado del cliente que ha contratado un servicio o producto a la empresa o bien la puntualidad del mismo en los pagos del referido servicio u otros.

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

Número 2

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

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

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

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

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

Artículos transitorios

Artículo 1º

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

“Artículo 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°

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

“Artículo 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.”.

AUDIENCIAS

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

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

Cabe dejar constancia que las audiencias mencionadas se llevaron a efecto con anterioridad al último plazo fijado para presentar indicaciones correspondiente al día 12 de marzo de 2012, período

este último en que se formularon las indicaciones del Ejecutivo y la indicación del Senador señor Larraín Fernández.

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

FEDERACIÓN DE SINDICATOS DE ISAPRE

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

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

Con miras a ello, recalcó que el acuerdo en cuya virtud el trabajador tiene derecho a recibir premios como consecuencia de la permanencia del afiliado en la respectiva ISAPRE no puede, bajo ningún respecto, importar una disminución de la comisión que éste recibe como contraprestación por la afiliación de un cliente a dichas instituciones, toda vez que esa operación constituye la más importante de sus funciones dentro de la empresa. Destacó que ello es un asunto de enorme trascendencia, habida cuenta que, en algunas ISAPRE, cerca del 90% de la remuneración que percibe el trabajador está compuesta por bonos variables, los que por su naturaleza deberían tener un carácter accesorio en relación a la remuneración total del trabajador y sólo un 10% equivale a la comisión por afiliación. Sostuvo que ello debe ser resuelto, considerando que se funda en una decisión arbitraria del empleador que genera, en definitiva, una disminución en las remuneraciones que perciben los trabajadores.

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

En relación a la **indicación número 1**, del Senador señor Navarro, explicó que ésta no señala los elementos necesarios que permitan determinar el momento en que la remuneración se devenga como, asimismo, no regula qué ocurre con remuneraciones cuyo devengo se encuentra establecido en leyes especiales. En ese sentido, opinó que deben

establecerse parámetros uniformes, toda vez que ello genera consecuencias para una serie de materias de relevancia, tales como el derecho a semana corrida. Señaló que la principal obligación del trabajador consiste en vender los planes y programas de salud que las Instituciones de Salud Previsional ofrecen al público, operación que se perfecciona en el evento de la ocurrencia de las hipótesis que la ley contempla. Añadió que sólo de dicho perfeccionamiento emana el devengo de la remuneración en favor del trabajador, por lo que no resulta procedente la exigencia de requisitos adicionales por parte de las empresas.

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

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

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

A continuación, la Presidenta de la Federación de Sindicatos de ISAPRE sostuvo que, en relación al perfeccionamiento del contrato de afiliación entre dichas instituciones y sus clientes, ha de estarse a lo que, sobre el particular, ha dispuesto la Superintendencia de Salud, que ha indicado que éste se configura sin necesidad de la aprobación, por parte de la ISAPRE, de la declaración de salud que se acompaña al referido acuerdo.

CONSULTAS

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

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

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

El Diputado señor Andrade consultó si, en ese contexto, la Federación que asesora promueve la eventual eliminación de los premios y bonos por permanencia de los afiliados en sus respectivas ISAPRE, con el objeto de concentrar todos los ingresos que perciben los trabajadores sólo en la comisión por operaciones de venta que éstos realicen.

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

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

La Presidenta de la Federación de Sindicatos de ISAPRE señaló que se debe tener presente que existen una serie de circunstancias que impiden que se cumplan los requisitos necesarios para proceder al pago de bonos o premios, la mayoría de las cuales escapan a la voluntad del trabajador, por lo que, en suma, es éste quien debe soportar, en definitiva, el riesgo de pérdida implícito en este tipo de operaciones. Explicó que ello es particularmente complejo en algunas ISAPRE en que la remuneración de los trabajadores está compuesta en un 90% por bonos o

premios, y sólo en un 10% por ingresos provenientes de comisión por venta. Agregó que, en el evento que tal problemática no sea resuelta prontamente, existe el riesgo de que dicha práctica pueda ser generalizada hacia todas las ISAPRE, con el consecuente perjuicio que ello implicaría para los trabajadores de dicho sector.

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

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

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

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

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

resueltas, por lo que se requiere, en suma, de una normativa legal que así lo disponga.

ASOCIACIÓN DE ISAPRES DE CHILE A.G.

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

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

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

CONSULTAS

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

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

El Presidente de la Asociación de ISAPRES de Chile A.G. indicó que, en rigor, el devengo se produce en el momento en que se firma el contrato de afiliación del cotizante a la respectiva ISAPRE. Con todo, sostuvo que se debe distinguir el momento en que se firma dicho

contrato de aquél momento posterior en que la ISAPRE recibe la primera cotización que deriva de ello, lo que debe tenerse presente al momento de establecer, en definitiva, cuándo se produce la exigibilidad de la remuneración.

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

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

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

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

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

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

FEDERACIÓN DE VENDEDORES DE CHILE y FEDERACIÓN DE SINDICATOS DE CCU

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

El Presidente de la Federación de Vendedores de Chile, señor Rodrigo Muñoz, indicó que la organización que representa agrupa a trabajadores del área de ventas de empresas de consumo masivo. Señaló que dichos trabajadores han sido afectados por la problemática relativa a la fijación de metas de venta que deben cumplir, las que en algunos casos constituye el 60% del total de su remuneración. Sostuvo que, aun cuando dicho porcentaje permite que la remuneración mensual dependa en gran medida del desempeño laboral de los trabajadores, genera un problema consistente en la fijación de metas mensuales que son modificadas unilateralmente por las empresas empleadoras. Agregó que los razonamientos conforme a los cuales se fijan esas metas y sus modificaciones son desconocidos por los trabajadores, lo que genera dudas acerca de los criterios que permiten determinar tales montos, incluyendo casos en los que las empresas disponen que se deben cumplir ciertos niveles de venta que la producción propia de éstas no puede satisfacer.

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

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

FEDERACIÓN DE SINDICATOS DE AFP.

La Presidenta de la Federación de Sindicatos de Administradoras de Fondos de Pensiones, señora Mirta Rivera, señaló que esta entidad representa a todos los trabajadores del sector, quienes en el tema de sus remuneraciones han pasado por numerosos cambios, desde el inicio del nuevo sistema previsional en que se establece una comisión única para el trabajo de venta, labor que incluye a los trabajadores administrativos

que también realizan ventas, sistema en el que se les anticipa un dinero por el trabajo efectuado independiente del número de afiliados que consigan, del número de traspasos que efectúen y del número de negocios que se llevan a efecto. Dicho anticipo se reliquida contra la primera cotización que se entere en la correspondiente cuenta individual. Posteriormente, se han introducido una serie de modificaciones a los contratos de los trabajadores, en atención a cómo se comporta el mercado en el área de las AFP, para lo cual se han establecido comisiones diferenciadas.

Remuneraciones contra recaudación

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

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

CONSULTAS

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

Contestando una pregunta de la Senadora señora Rincón, respecto de la justificación de las entidades empleadoras para establecer distintas clases de comisiones, en los casos de colusiones que se producirían entre los vendedores para trasladar clientes o quitarse clientes, las representantes de la Federación señalaron que los empleadores son los

que colocan las condiciones de los contratos de trabajo y las reglas del juego para captar afiliados.

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

ASOCIACIÓN DE ASEGURADORES DE CHILE A.G.

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

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

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

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

Añadió un comentario sobre las disposiciones transitorias en el sentido de que el plazo establecido puede resultar insuficiente para el ajuste de los contratos de trabajo, precisando, asimismo,

que debería agregarse explícitamente al sujeto que debe cumplir la obligación, tal como se consideró en la norma transitoria de la ley N° 20.281.

CONSULTAS

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

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

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

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

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

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

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

la protección del salario en caso de la quiebra del empleador y la protección del salario mínimo.

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

PRESIDENTE DEL SINDICATO INTEREMPRESAS DE CONSORCIO

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

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

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

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

CONSULTAS

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

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

DIRECTORA DEL SINDICATO CONSORCIO SEGUROS DE VIDA

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

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

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

SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES CALL CENTER MULTISERVICIO

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

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

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

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

La Secretaria del Sindicato Nacional de Trabajadores Call Center Multiservicio, señora Jessica Badilla, expuso que dicho sistema consiste en que es el trabajador quien, en definitiva, debe pagar los beneficios que se le otorgan al cliente de la empresa para que no abandone el servicio que hubiere contratado, mediante el descuento en la comisión que tiene derecho a recibir por las ventas que hubiere celebrado en el respectivo período. Sostuvo que tal procedimiento aparece consignado en

los anexos al contrato de trabajo que los trabajadores deben firmar, sin que en éste se especifiquen los parámetros conforme a los cuales se verifican tales operaciones de descuento en las remuneraciones ni los montos a que ellos equivalen. Agregó que, en tales hipótesis, se han interpuesto denuncias ante la Inspección del Trabajo, la que ha cursado las sanciones correspondientes.

CONSULTAS

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

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

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

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

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

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

El asesor legislativo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, señor Francisco del Río, consultó en relación al régimen jurídico aplicable una vez que expira el plazo en el que rigen las cláusulas

contenidas en el anexo al contrato de trabajo, esto es, si éste se renueva automáticamente o se renueva en virtud de un acuerdo entre el empleador y el trabajador.

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

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

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

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

A su vez, la Presidenta del Sindicato Nacional de Trabajadores Call Center Multiservicio, señora Marjorie Sáez, acotó que también se producen situaciones abusivas relativas a la imposición de funciones no contempladas en el contrato de trabajo sin que por su

realización perciban remuneración alguna. Indicó que ello es de frecuente ocurrencia tratándose de los trabajadores de renta fija, en cuyo caso se les impone la ejecución de una serie de labores sin que por ello reciban una comisión en dinero. Sostuvo que, en el evento que no cumplan con tales funciones no convenidas con el trabajador reciben una carta de amonestación, lo que puede generar posteriormente un despido de sus labores.

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

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

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

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

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

TRATAMIENTO DE LAS INDICACIONES

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

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

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

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

La Ministra del Trabajo y Previsión Social, señora Evelyn Matthei, sostuvo que, en ese sentido, la indicación en estudio pretende establecer que sólo puede tener relevancia para efectos del reembolso de las remuneraciones que recibe el trabajador la ocurrencia de hechos que le sean imputables en el marco de las obligaciones propias del contrato de trabajo.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

“Se entenderá que las remuneraciones del trabajador se encuentran devengadas desde que ellas se pueden hacer

exigibles por parte del trabajador, dentro del mes en que se efectuó la venta o prestó el servicio.”.

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

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

El asesor legislativo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, señor Francisco del Río, explicó que se debe distinguir entre los distintos tipos de bienes de que se trate a objeto de determinar el momento en que se perfecciona el contrato de venta, lo que genera, a su vez, el devengo de la remuneración del trabajador. Asimismo, afirmó que la referida problemática puede ser resuelta por la norma introducida en el inciso primero del artículo 55 del texto aprobado en general por el Senado, toda vez que dicha norma prescribe que, por regla general, la liquidación y pago se debe verificar durante el período en que se efectuaron las operaciones correspondientes, el que generalmente corresponde a un mes, salvo que, por razones técnicas, ello no fuere posible, en cuyo caso se deberán liquidar y pagar conjuntamente con las remuneraciones del mes siguiente.

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

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

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

aprobado en general por el Senado, apunta a determinar el momento preciso en que se produce el devengo, toda vez que establece que ello tiene lugar una vez que el trabajador cumple las labores para las cuales fue contratado.

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

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

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

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

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

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

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

además de comisiones y bonos por las operaciones que hubieren realizado, sobre todo en aquellos casos en que su productividad es muy baja.

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

El Senador señor Muñoz Aburto explicó que las empresas cuentan con mecanismos de auditoría y control del desempeño de sus trabajadores, mediante los que pueden determinar si un trabajador cumple o no con sus obligaciones, pudiendo, por tanto, separar a los trabajadores que no realizan bien su labor. Por ello, indicó que no resulta admisible que sea sólo el trabajador quien deba soportar el riesgo implícito del negocio en cuyo contexto se desarrollan las operaciones de venta. Destacó que se trata de un sector en el cual quienes se dedican a dicha labor deben sortear una serie de mecanismos de control, por lo que el empleador debe cumplir con la obligación de pagar el ingreso mínimo sin perjuicio de las comisiones o bonos adicionales que acuerde con el trabajador.

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

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

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

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

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

En sesión celebrada el día 4 de abril de 2012, el Senador señor Prokurica expuso que, con el propósito de resolver adecuadamente esta circunstancia, se debía analizar la procedencia de establecer parámetros conforme a los cuales se determine la proporción de los bonos adicionales que puede recibir el trabajador, toda vez que no resulta correcto que éste sólo reciba una comisión o bono una vez cumplidas metas muy exigentes, pero que no reciba suma alguna en el evento que tal requisito no se cumpla por un estrecho margen. En tal contexto, reiteró la necesidad de proceder al estudio de una iniciativa legal que establezca parámetros o tramos que permitan que el trabajador pueda acceder a la comisión u otros bonos adicionales de manera proporcional a las funciones que realiza.

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

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

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

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

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

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

Puesta en votación la indicación número 1 C, fue aprobada por la unanimidad de los integrantes de la Comisión,

Senadora señora Rincón y Senadores señores Bianchi, Kuschel, Muñoz Aburto y Uriarte.

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

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

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

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

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

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

La **indicación número 3**, del Honorable Senador señor Larraín Fernández, para suprimirlo.

El Senador señor Uriarte indicó que ella persigue evitar que la redacción que contempla el artículo 1° transitorio del texto aprobado en general por el Senado contravenga las disposiciones de la Ley sobre efecto retroactivo de las leyes, toda vez que podría afectar derechos adquiridos que emanan de contratos celebrados con anterioridad a la entrada en vigencia del proyecto de ley en estudio.

La Senadora señora Rincón opinó que la primera disposición transitoria no produce un quebrantamiento de la Ley sobre efecto retroactivo de las leyes, porque solamente establece el deber de ajustar una serie de situaciones jurídicas actualmente vigentes.

Puesta en votación la indicación número 3, fue rechazada por la unanimidad de los integrantes de la Comisión, Senadora señora Rincón y señores Bianchi, Kuschel, Muñoz Aburto y Uriarte.

La **indicación número 4**, de S.E. el Presidente de la República, para sustituirlo por el siguiente:

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

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

La Ministra del Trabajo y Previsión Social, señora Evelyn Matthei, explicó que la sustitución del artículo 1° transitorio propone establecer un plazo de seis meses para ajustar los contratos de trabajo a la situación que derive de la aprobación de la iniciativa de ley en estudio. Añadió que recae en el empleador la obligación de efectuar tales rectificaciones, las que, en ningún caso, pueden generar un menoscabo en los derechos adquiridos del trabajador.

Puesta en votación la indicación número 4, fue aprobada, con modificaciones de carácter formal, por la unanimidad de los integrantes de la Comisión, Senadora señora Rincón y Senadores señores Bianchi, Kuschel, Muñoz Aburto y Uriarte.

En cuanto al **artículo 2° transitorio**, fue presentada la **indicación número 5**, de S.E. el Presidente de la República, para reemplazar dicho artículo por el siguiente:

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

Puesta en votación la indicación número 5, fue aprobada con modificaciones de carácter formal, por la unanimidad de los integrantes de la Comisión, Senadora señora Rincón y Senadores señores Bianchi, Kuschel, Muñoz Aburto y Uriarte.

MODIFICACIONES

En conformidad a los acuerdos adoptados, la Comisión de Trabajo y Previsión Social tiene el honor de proponeros las siguientes modificaciones al proyecto de ley aprobado en general por el Senado:

Artículo único

Número 1 Artículo 54 bis

inciso primero

Ha agregado, a continuación del vocablo "devengó", la frase ", salvo que dichos hechos posteriores se originen en el incumplimiento por parte del trabajador de las obligaciones contenidas en su contrato de trabajo".

(Unanimidad 5x0. Indicación número 1 a y artículo 121, inciso final del Reglamento del Senado).

inciso segundo

Ha intercalado, a continuación de la expresión "u otros", la frase ", siempre que la ocurrencia de estos hechos dependa del cumplimiento por parte del trabajador de las obligaciones contenidas en su contrato de trabajo".

(Unanimidad 4x0. Indicación número 1A y artículo 121, inciso final del Reglamento del Senado).

OOOO

Ha incorporado un inciso tercero, nuevo, del siguiente tenor:

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

(Unanimidad 4x0. En relación con las indicaciones 1 a y 1 A, y artículo 121, inciso final, del Reglamento del Senado).
inciso tercero

Ha pasado a ser inciso cuarto, sustituyéndose la frase “El empleador no podrá condicionar la contratación de un trabajador o su permanencia en el empleo” por “El empleador no podrá condicionar la contratación de un trabajador, su permanencia, la renovación de su contrato, o la promoción o movilidad en su empleo”.

(Unanimidad 5x0. Indicación número 1b).

Número 2

Al texto que se incorpora en el inciso primero del artículo 55

-Ha sustituido el vocablo “éstas” por la frase “aquéllas se entenderán devengadas y”.

(Unanimidad 4x0. Indicación número 1 y artículo 121, inciso final del Reglamento del Senado).

-Ha reemplazado la palabra “sobrepasando” por “infringiendo”.

(Unanimidad 5x0. Indicación 1 C y artículo 121, inciso final del Reglamento del Senado).

Artículos transitorios

Artículo 1º

Lo ha sustituido por el siguiente:

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

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

(Unanimidad 5x0. Indicación número 4).

Artículo 2º

Lo ha reemplazado por el siguiente:

"Artículo 2º.- Las condiciones y plazos previstos en esta ley para el pago de comisiones, no modificarán aquellas condiciones y plazos que se hubieren pactado en un instrumento colectivo vigente a la

fecha de publicación de esta ley. Con todo, si dicho instrumento se modificare en forma anticipada, el nuevo instrumento deberá considerar el referido ajuste."

(Unanimidad 5x0. Indicación número 5).

TEXTO DEL PROYECTO

En virtud de las modificaciones anteriores, el proyecto de ley queda como sigue:

PROYECTO DE LEY:

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

1. Intercálase el siguiente artículo 54 bis nuevo:

"Artículo 54 bis.- Las remuneraciones devengadas se incorporan al patrimonio del trabajador, teniéndose por no escrita cualquier cláusula que implique su devolución, reintegro o compensación por parte del trabajador al empleador, ante la ocurrencia de hechos posteriores a la oportunidad en que la remuneración se devengó, **salvo que dichos hechos posteriores se originen en el incumplimiento por parte del trabajador de las obligaciones contenidas en su contrato de trabajo.**

Con todo, se podrán pactar premios o bonos por hechos futuros, tales como la permanencia durante un tiempo determinado del cliente que ha contratado un servicio o producto a la empresa o bien la puntualidad del mismo en los pagos del referido servicio u otros, **siempre que la ocurrencia de estos hechos dependa del cumplimiento por parte del trabajador de las obligaciones contenidas en su contrato de trabajo.**

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

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

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

"En caso que la remuneración del trabajador se componga total o parcialmente de comisiones e independientemente de las

condiciones de pago que la empresa pacte con el cliente, **aquellas se entenderán devengadas y** deberán ser liquidadas y pagadas conjuntamente con las demás remuneraciones ordinarias del período en que se efectuaron las operaciones u ocurrieron los hechos que les dieron origen, salvo que, por razones técnicas ello no sea posible, caso en el cual deberán ser liquidadas y pagadas conjuntamente con las remuneraciones del mes siguiente. La cláusula que difiera el pago de comisiones al trabajador, **infringiendo** los límites establecidos en este artículo, se tendrá por no escrita.”.

Artículos transitorios

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

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

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

- - -

Acordado en sesiones celebradas los días 15 de noviembre de 2011, 18 de enero, 21 de marzo, 4 de abril y 11 de abril de 2012, con asistencia de los Honorables Senadores señora Ximena Rincón González (Presidenta), y señores Carlos Bianchi Chelech, Carlos Ignacio Kuschel Silva (Baldo Prokurica Prokurica), Pedro Muñoz Aburto y Gonzalo Uriarte Herrera.

Sala de la Comisión, a 16 de abril de 2012.

PILAR SILVA GARCÍA DE CORTÁZAR

Secretaria de la Comisión

RESUMEN EJECUTIVO

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

- I. PRINCIPALES OBJETIVOS DEL PROYECTO PROPUESTO POR LA COMISIÓN:** 1) perfeccionar las normas del Código del Trabajo relativas a la protección de las remuneraciones, estableciendo que éstas, una vez devengadas, se incorporan al patrimonio del trabajador, impidiendo su posterior devolución, reintegro o compensación por hechos acaecidos con posterioridad a la oportunidad en que tales remuneraciones se devengaron. 2) Establecer que las liquidaciones de remuneraciones deberán contener en un anexo, como parte integrante de las mismas, los montos de cada comisión, bono, premio u otro incentivo, junto al detalle de cada operación que le dio origen y la forma empleada para su cálculo. 3) Disponer que en el caso de las comisiones, éstas se entenderán devengadas y se liquidarán y pagarán conjuntamente con las remuneraciones ordinarias del período en que se efectuaron las operaciones que les dieron origen.
- II. ACUERDOS:** Indicaciones:
Números
1a. Aprobada con modificaciones 5x0.
1A. Aprobada con modificaciones 4x0.
En relación con las indicaciones 1 a y 1 A, y lo dispuesto en el inciso final del artículo 121 del Reglamento del Senado, se aprobó la incorporación de un inciso tercero, nuevo al artículo 54 bis.
Aprobado 4x0.
1b. Aprobada 5x0.
1. Aprobada con modificaciones, subsumida en el texto agregado al inciso primero del artículo 55 del Código del Trabajo 4x0.
1B. Retirada.
1C. Aprobada 5x0.
2. Rechazada 5x0.
3. Rechazada 5x0.
4. Aprobada 5x0.
5. Aprobada 5x0.
- III. ESTRUCTURA DEL PROYECTO APROBADO POR LA COMISIÓN:** consta de un artículo único y dos artículos transitorios.
- IV. NORMAS DE QUÓRUM ESPECIAL:** no hay.
- V. URGENCIA:** No tiene.
- VI. ORIGEN INICIATIVA:** Cámara de Diputados. Mensaje de la ex Presidenta de la República señora Michelle Bachelet Jeria.

- VII. **TRÁMITE CONSTITUCIONAL:** segundo.
- VIII. **APROBACIÓN POR LA CÁMARA DE DIPUTADOS:** 43 votos a favor, ningún voto en contra y 6 abstenciones.
- IX. **INICIO TRAMITACIÓN EN EL SENADO:** 20 de mayo de 2008.
- X. **TRÁMITE REGLAMENTARIO:** segundo informe.
- XI. **LEYES QUE SE MODIFICAN O QUE SE RELACIONAN CON LA MATERIA:** el Código del Trabajo.

Valparaíso, 16 de abril de 2012.

PILAR SILVA GARCÍA DE CORTÁZAR
Secretaria de la Comisión

ÍNDICE

Constancias reglamentarias	2
DISCUSIÓN EN PARTICULAR	
-Audiencias:	
Federación de Sindicatos de Isapre	5 a 9
Asociación de Isapres de Chile A.G.	9 y 10
Federación de Vendedores de Chile y Federación de Sindicatos de CCU	11
Federación de Sindicatos de AFP	11 a 13
Asociación de Aseguradores de Chile A.G.	13 y 14
Especialista Principal de Normas Internacionales del Trabajo y Relaciones Laborales de la OIT	14 y 15
Presidente del Sindicato Interempresas de Consorcio	15 y 16
Directora del Sindicato Consorcio Seguros de Vida	16
Sindicato Nacional de Trabajadores Call Center Multiservicio	17 a 20
-Tratamiento de las indicaciones	20 a 30
<u>Modificaciones propuestas al texto aprobado en general</u>	30 a 32
TEXTO DEL PROYECTO DE LEY DESPACHADO POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL	32 y 33
Resumen ejecutivo	34 y 35