



DIRECCIÓN DEL TRABAJO
DEPARTAMENTO JURIDICO
K. 9114(1634)2012
s/k. (1622) 2012

ORD.: N° 4814 / 044 /

MAT.: Remuneración: Comisiones. Cuando se devengan. Incorporación patrimonio trabajador. Improcedencia devolución, reintegro, compensación. Excepción: incumplimiento trabajador.

Remuneración: Liquidación comisiones, bonos, premios y otros incentivos.

Remuneraciones: Improcedencia devolución.

Comisiones: Plazo pago.

Comisiones: Condiciones y ajuste ley 20.611. Plazo.

Liquidación de remuneraciones: Anexo comisiones, bonos, premios y otros incentivos. Contenido.

Ley 20.611. Protección comisiones devengadas. Vigencia.

Agentes ventas seguros, AFP, Isapres y otros. Comisiones.

Condiciones para que se devenguen. Plazo pago.

RDIC.: Fija sentido y alcance de los artículos 54 bis y 55 del Código del Trabajo, incorporado y modificado, respectivamente, por ley N°20.611, publicada en el Diario Oficial de 08.08.2012, sobre protección de las remuneraciones especialmente la comisión en casos que indica.

ANT.: Pase N° 1418, de 09.08.2012, de Directora del Trabajo.

FUENTES: Código del Trabajo, arts. 54 bis y 55. Ley N° 20.611, publicada en el Diario Oficial de 08.08.2012.

SANTIAGO, 31.OCT.2012

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO

A : SR. JEFE DEPARTAMENTO DE INSPECCIÓN

Por razones de buen servicio, se ha estimado necesario fijar el sentido y alcance de los artículos 54 bis, y 55, del Código del Trabajo, en sus respectivos textos contenidos en la ley N° 20.611, publicada en el Diario Oficial de 08.08.2012.

El artículo único de la ley citada, ha incorporado al Código del Trabajo un nuevo artículo 54 bis, y ha modificado el inciso 1° del artículo 55, agregándole un nuevo punto aparte, sin perjuicio de contener dos artículos transitorios acerca de la vigencia y exigibilidad de sus innovaciones.

La nueva disposición legal ha tenido por finalidad establecer diversas normas de protección de las remuneraciones, principalmente de los trabajadores comisionistas, como se desprende de la tramitación del proyecto y del contexto de sus modificaciones, y en especial, de aquellos ligados a la venta de seguros generales y de vida, y de afiliación a instituciones de previsión y de salud, y de otros servicios similares, los cuales se encuentran afectos a distintas modalidades para el pago y percepción de sus remuneraciones, e incluso a la posibilidad de perder el monto de las mismas por el acaecimiento de hechos posteriores a la operación de venta, ajenos a su responsabilidad.

Corresponde destacar, que la idea fundamental que ha inspirado el reciente cuerpo legal, como se deriva de la historia fidedigna de su establecimiento, ha sido determinar una especie de línea divisoria, que antes era difusa, entre el cumplimiento por parte del trabajador de sus obligaciones contractuales vinculadas a las ventas u otras operaciones efectuadas, y el riesgo propio de la empresa -de ganancia o pérdida-, -de lo favorable o desfavorable que le resulte dicha operación- frente a la conducta posterior del cliente o tercero, con lo cual se trata de resguardar debidamente el principio de ajenidad propio del Derecho del Trabajo, y evitar de esta manera que se traspasen al trabajador estos riesgos posteriores a la operación, especialmente si ha cumplido cabalmente con sus obligaciones contractuales.

Cabe precisar, que las disposiciones legales que se analizarán comprenden la venta de bienes tangibles y primordialmente de intangibles, o de servicios.

Pues bien, el propósito de evitar las anomalías antes señaladas que afectan especialmente las remuneraciones de los trabajadores a comisión, ha llevado a que la ley N° 20.611, haya introducido modificaciones al Capítulo VI “De la Protección de las Remuneraciones”, del Libro I del Título I del Código del Trabajo.

Ellas son las siguientes:

1º. Incorporación de un nuevo artículo 54 bis al Código del Trabajo.

El artículo único N° 1, de la ley N° 20.611, dispone:

“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 cambio o compromisos de pago de cualquier naturaleza, para responder de remuneraciones ya devengadas.”

Corresponde analizar el sentido y alcance de este nuevo artículo 54 bis antes transcrito en cada uno de sus incisos.

A.- Las remuneraciones una vez devengadas se incorporan al patrimonio del trabajador. Efectos.

Si bien el inciso 1º de la norma legal citada no hace distingo en cuanto al tipo de remuneración a que se refiere, atendido el contexto de la ley es posible derivar que se trata preferentemente de la comisión u otras remuneraciones variables similares y su debida protección, las que una vez devengadas se incorporan al patrimonio del trabajador.

El efecto propio de dicha incorporación al patrimonio del trabajador consiste en que las remuneraciones no pueden quedar sujetas a cláusulas sobre devolución, reintegro o compensación en favor del empleador por la ocurrencia de hechos posteriores a la oportunidad en que se devengaron, a menos que estos hechos posteriores se originen en el incumplimiento por parte del trabajador de las obligaciones contenidas en el contrato de trabajo concernientes a la operación efectuada.

A. 1.- Oportunidad en que se devenga la remuneración.

Al respecto, en relación al tipo de remuneración comisión, cabe señalar que el Artículo 42, letra c) del Código del Trabajo, precisa:

“Constituyen remuneración, entre otras, las siguientes:

c) comisión, que es el porcentaje sobre el precio de las ventas o compras, o sobre el monto de otras operaciones, que el empleador efectúa con la colaboración del trabajador”.

De la disposición legal precedentemente transcrita se desprende que una remuneración puede ser calificada como comisión cuando consiste en una suma porcentual calculada sobre el valor de las ventas o compras, o de otras operaciones que realiza el empleador con la colaboración del trabajador.

A la luz de lo anterior, necesario se hace sostener que la comisión se genera para el trabajador cuando ha efectuado la venta, compra u otra operación establecida en su contrato de trabajo.

Ahora bien, tal como lo ha precisado y sostenido la doctrina uniforme y reiterada de este Servicio, contenida, entre otros, en dictámenes N°s 5479/261, de 19.12.2003, 3310//177, de 09.10.2002, y 1288/31, de 27.02.1990, luego de analizar el concepto de contrato de trabajo definido en el artículo 7° del Código del Trabajo, y su naturaleza jurídica de contrato bilateral, que genera obligaciones recíprocas para ambas partes, a saber, para el trabajador, ejecutar la labor o servicio material o intelectual convenido, y para el empleador, pagar una remuneración determinada por dicha labor o servicio, al trabajador le nace el derecho a percibir la remuneración en la medida que preste los servicios para los cuales fue contratado, por lo que *“posible es afirmar que el derecho al pago de la remuneración se incorpora al patrimonio del trabajador en el momento en que se efectúa la prestación, como una obligación pura y simple, sin que le afecte limitación alguna, resultando improcedente, por tanto, que aquél se extinga por el cumplimiento de una modalidad consistente en una condición resolutoria, esto es, un hecho futuro e incierto que en el evento de producirse, causaría la extinción del derecho.”*

De esta suerte, acorde a la doctrina de este Servicio, las remuneraciones, incluida la comisión, se incorporan al patrimonio del trabajador en el momento en que se efectúa la prestación de los servicios convenidos, como una obligación pura y simple, no sujeta a condiciones.

Cabe agregar, que en relación a la operación de venta de intangibles por agentes de Administradoras de Fondos de Pensiones, o de Isapres, entre otras instituciones, remunerados a base de comisiones, también la doctrina ha precisado, en dictámenes N°s. 3954/223, de 08.07.1997; 3194/180, de 02.06.1997; y 311/21, de 19.01.1993, entre otros, que la prestación efectuada por el trabajador constituye un acto complejo, cuyo perfeccionamiento se logra a través de la realización de diversas etapas, o del cumplimiento de procedimientos reglados por el legislador o la autoridad administrativa en el ejercicio de sus funciones, por lo que *“si bien la operación que consiste en afiliar o traspasar a un trabajador conforma una obligación pura y simple, no es menos cierto que ella no se cumple con la ejecución de un solo acto, como ocurre con la generalidad de las ventas, sino que supone una multiplicidad de trámites cuya culminación determina el perfeccionamiento de la afiliación o traspaso, y con ello, el momento en que el ejecutivo de ventas devenga la respectiva comisión.”*

De esta forma, la comisión y cualquiera otra remuneración similar, debe entenderse devengada y se incorpora al patrimonio del trabajador en términos generales, en el momento en que se perfecciona el contrato de venta efectuado por su intermediación, sea en un acto único o complejo, sin que pueda afectar su existencia un hecho posterior a su perfeccionamiento, a menos que este hecho posterior se origine en el incumplimiento por parte del trabajador de las obligaciones contenidas en su contrato de trabajo, como se analizará.

De esta suerte, la doctrina de este Servicio antes citada, en cuanto la remuneración o comisión se entiende devengada con la ejecución de la prestación, como un hecho puro y simple, no sujeta a condición posterior, debe entenderse complementada por la nueva disposición legal, en cuanto ello sería así en la medida que el trabajador haya dado cumplimiento en la prestación del servicio a sus obligaciones estipuladas en el contrato de trabajo, de modo tal que si ello no ha ocurrido la remuneración podría quedar afectada a devolución, reintegro o compensación.

A. 2.- Improcedencia de devolución, reintegro o compensación de las remuneraciones ya devengadas. Efectos.

Acorde al principio que las remuneraciones se incorporan al patrimonio del trabajador una vez devengadas, es decir, cumplida la prestación de los servicios pactados ejecutados en conformidad a lo establecido en el contrato de trabajo, no resulta procedente la devolución, reintegro o compensación de las mismas al empleador, por la ocurrencia de hechos posteriores al momento en que la remuneración se devengó, por lo que se tendrá legalmente como no escrita cualquier cláusula contractual que implique incurrir en tales actos.

El alcance de la improcedencia de efectuar las operaciones antes indicadas dice relación con someter el derecho al pago de las remuneraciones como comisiones y otras similares a circunstancias posteriores a la prestación de los servicios, ajenas a la responsabilidad y cumplimiento de las obligaciones por parte del trabajador, condicionándolas a la conducta de un tercero extraño a la relación laboral, como podría ser que el comprador no pague el precio de lo adquirido, o el afiliado no efectúe las cotizaciones, o no permanezca incorporado durante cierto lapso a la institución previsional o empresa con la cual contrató, todo lo cual correspondería asumir al empleador como riesgo propio de la empresa.

De esta forma, de acuerdo a la norma en comento, no resulta procedente que el trabajador que efectuó la prestación de servicios con estricto apego a su contrato de trabajo pueda verse expuesto a la devolución, reintegro o compensación de su remuneración o comisión devengada, por hechos posteriores que no dependen del mismo sino de la conducta de un tercero o cliente, ajeno a la relación laboral, con lo cual se logra dar cumplimiento a los principios tanto de ajenidad como de certeza de la remuneración que inspiran nuestro ordenamiento jurídico laboral.

A. 3.- Excepción.

Tal como se ha señalado, y lo dispone el inciso 1º del artículo 54 bis en estudio, resulta procedente la devolución, reintegro o compensación de las remuneraciones del trabajador por hechos posteriores al momento en que se ejecutó la prestación de servicios, cuando se originan en el incumplimiento por parte del trabajador de sus obligaciones contenidas en el contrato de trabajo, referidas a la respectiva operación.

De lo anterior se sigue, que si bien por regla general, efectuada la prestación de servicios no procede devolución, reintegro o compensación de las remuneraciones pactadas para dicha prestación, como comisiones, premios o bonos, ello sería procedente o factible si por hechos posteriores a ésta, la operación de la venta en definitiva no prosperó por causas debidas al incumplimiento del trabajador a sus obligaciones contractuales, las que debió observar en el proceso de la operación en la cual intervino.

En efecto, lo expuesto queda en mayor evidencia en la historia fidedigna del establecimiento de la ley que nos ocupa, al votarse en el Senado una indicación relacionada con el artículo 54 bis citado, página 122 del documento publicado por la Biblioteca del Congreso Nacional, sobre el proyecto de ley en análisis, al consignarse que el Sr. Francisco del Río, Asesor Legislativo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, *“explicó que el propósito fundamental del inciso primero del artículo 54 bis radica en evitar que se produzca el descuento de la remuneración que ha 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 se 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.”*

Los hechos que podrían derivar en tales descuentos de las remuneraciones por circunstancias posteriores a la prestación de los servicios podrían ser, en opinión de esta Dirección, a vía simplemente ejemplar, y tal como se señaló durante la tramitación del proyecto de ley, que el vendedor de una AFP, o Isapre, o Compañía de Seguros, entre otras, incurra en inconsistencias en los indicadores que debe completar; no verifique debidamente los datos personales del cliente, su cédula de identidad, su domicilio, u otros, o digite erróneamente tales datos, situaciones éstas que impiden posteriormente perfeccionar la operación o afiliación en la

cual ha intervenido el agente, y permitirían su anulación, sin perjuicio de otras circunstancias que dependan del mismo por incumplimiento a sus obligaciones contractuales, como podrían ser simulaciones u otras faltas, todo lo cual va a quedar en evidencia en un proceso de revisión posterior a la suscripción del contrato de venta o de afiliación.

En consecuencia, al tenor de lo expresado, las comisiones y otras remuneraciones similares, se entienden devengadas cumplida la prestación de servicios del trabajador en un acto de venta único o complejo, según el caso, sin perjuicio que si no prospera la venta u operación por no haberse observado las exigencias u obligaciones pertinentes del contrato de trabajo, es decir, por responsabilidad del trabajador y no de un tercero ajeno a la relación laboral, -lo que sería un riesgo que incumbe asumir al empleador,- procedería estipular la devolución, reintegro o compensación de lo percibido.

B .- Procedencia de pactar premios o bonos por hechos futuros a la prestación de servicios del trabajador.

Del inciso 2º del artículo 54 bis ya citado, se desprende que no obstante lo señalado en el inciso 1º del mismo artículo, en cuanto a la incidencia de hechos posteriores a la prestación de servicios en la remuneración del trabajador, se faculta a las partes para pactar premios o bonos por hechos futuros o posteriores a la respectiva prestación, como permanencia durante un tiempo determinado del cliente que ha contratado un servicio o un producto de la empresa, o bien por la puntualidad en el pago del correspondiente servicio u otros, siempre que estos hechos tengan relación con el cumplimiento por parte del trabajador de sus obligaciones contractuales o de trabajo, es decir, estén dentro de la competencia y de los medios que se le ha conferido y acordado para tales efectos por el empleador.

De esta forma, el legislador ha querido dejar por establecido que si bien la ocurrencia de hechos posteriores a la prestación del servicio del trabajador por parte de un tercero, como podría ser la conducta o comportamiento incumplidor del cliente, no pueden menoscabar la remuneración, salvo en los casos analizados, si podrían significarle un beneficio adicional a través de premios o bonos a convenir con el empleador, en los casos en que efectivamente la operación resultó productiva o alcanzó los objetivos como los descritos, porque hubo permanencia, pago y cotización del tercero, en la medida que ello corresponda al esmero y buen cumplimiento de las obligaciones contractuales por parte del agente, que permitieron alcanzar tales logros.

C.- Obligatoriedad de entregar un anexo a las liquidaciones de remuneraciones. Detalles del anexo.

Como una forma de dar certeza a las remuneraciones que proceda pagar a los trabajadores, el inciso 3º del artículo 54 bis citado, dispone que las liquidaciones de aquellos cuyo sistema remuneracional esté conformado, entre otros, por comisiones, bonos, premios u otros incentivos deberán contener un anexo con los siguientes elementos o datos:

- a) el monto de cada comisión, bono, premio u otro incentivo que proceda pagar;
- b) el detalle de cada operación que dio origen a estos pagos y,
- c) la forma empleada para el cálculo del respectivo estipendio;

El anexo constituirá parte integrante de la liquidación, y viene a complementar la obligación establecida en el artículo 54 del Código del Trabajo, sobre entrega de una liquidación de las remuneraciones, que en su inciso 3º, expresa : *“Junto con el pago, el empleador deberá entregar al trabajador un comprobante con indicación del monto pagado, de la forma como se determinó y de las deducciones efectuadas.”*

D.- Impedimento de condicionar la situación laboral del trabajador a la suscripción de instrumentos como pagarés, letras de cambio u otros, para responder de remuneraciones ya devengadas.

Del inciso 4º del artículo 54 bis transcrito, se desprende que el empleador no podrá condicionar la contratación de un trabajador, su permanencia o la renovación de su contrato, o la promoción o movilidad en su empleo, a la firma de instrumentos representativos de

obligaciones, como pagarés en cualquiera de sus formas, letras de cambio o compromisos de pago de cualquier naturaleza, para responder de remuneraciones ya devengadas.

2.- Modificación al inciso 1º del artículo 55 del Código del Trabajo.

La misma ley Nº 20.611, en el Nº 2, del artículo único, establece:

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

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

De este modo, el artículo 55 actual del Código del Trabajo, con la modificación antes señalada de la ley Nº 20.611, dispone:

“Las remuneraciones se pagarán con la periodicidad estipulada en el contrato, pero los períodos que se convengan no podrán exceder de un mes. En caso que la remuneración del trabajador se componga total o parcialmente de comisiones e independientemente de las condiciones de pago que la empresa pacte con el cliente, aquéllas se entenderán devengadas y deberán ser liquidadas y pagadas conjuntamente con las demás remuneraciones ordinarias del período en que se efectuaron las operaciones u ocurrieron los hechos que les dieron origen, salvo que, por razones técnicas ello no sea posible, caso en el cual deberán ser liquidadas y pagadas conjuntamente con las remuneraciones del mes siguiente. La cláusula que difiera el pago de comisiones al trabajador, infringiendo los límites establecidos en este artículo, se tendrá por no escrita.

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

Analizada la disposición legal antes transcrita, cabe expresar lo siguiente:

A.- Período de pago de las remuneraciones.

Luego de la modificación del artículo 55 según el texto antes citado, procede efectuar la siguiente distinción en relación al período de pago de las remuneraciones:

A.- 1. De las remuneraciones en general.

Tal como se establecía en el artículo 55 con anterioridad a su modificación, las remuneraciones se pagarán con la periodicidad estipulada en el contrato, siempre que no exceda de un mes. Igualmente, si nada se estipulare en el contrato deberán darse anticipos quincenales en los trabajos por pieza, obra o medida y en los de temporada.

A.- 2. De las remuneraciones compuestas total o parcialmente de comisiones.

A.- 2. 1. Regla general.

Atendido el tenor de la modificación de la ley Nº20.611 al artículo 55 del Código del Trabajo, cuando las remuneraciones se compongan total o parcialmente de comisiones, éstas 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, independientemente de las condiciones de pago que la empresa hubiere pactado con el cliente.

Al respecto, deberá tenerse en consideración lo señalado en el punto A. 1.- de este dictamen, al analizar lo dispuesto en el inciso 1º del artículo 54 bis, en cuanto la

remuneración se devenga cuando se ha ejecutado la prestación de servicios convenida, sin perjuicio que si en ella no se ha dado cumplimiento por el trabajador a las obligaciones pertinentes del contrato de trabajo y la operación no prosperó, la remuneración o comisión liquidada y pagada en la oportunidad antes referida en el artículo 55, podría quedar sujeta a cláusulas que impliquen su devolución, reintegro o compensación.

Lo anterior permite guardar la debida correspondencia y armonía en lo dispuesto en los artículos 54 bis y 55 citados.

A.- 2. 2. Excepción.

Cuando por razones técnicas, no sea posible entender devengadas, liquidadas y pagadas las comisiones conjuntamente con las demás remuneraciones ordinarias del período en que se efectuaron las operaciones, u ocurrieron los hechos que les dieron origen, deberán ser liquidadas y pagadas con las remuneraciones ordinarias del mes siguiente, con lo cual se amplía la oportunidad del pago en un mes, y siempre independientemente de las condiciones de pago que el empleador haya podido pactar con el cliente.

Pues bien, como es dable apreciar, ni en el texto de la ley, como tampoco en sus antecedentes o durante su tramitación, se precisó qué debía entenderse por las expresiones “razones técnicas”, que impedirían que las comisiones se devenguen y se paguen total o parcialmente con las demás remuneraciones del mes, por lo que deberá estarse al respecto a la regla del artículo 20 del Código Civil, conforme a la cual “*las palabras de la ley se entenderán en su sentido natural y obvio, según el uso general de las mismas palabras,*” el que de acuerdo a la doctrina sería el establecido en el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, que para la expresión “*técnicas*” precisa que es el “*conjunto de procedimientos y recursos de que se sirve una ciencia o arte.*” Ello autorizaría para sostener que las razones técnicas a que alude el legislador en la disposición legal que nos ocupa, serían las que emanen de los procedimientos o de los distintos procesos que llevan a la determinación, cálculo y procedencia de las comisiones existentes en la empresa, que dificultarían que ellas pudieran ser pagadas dentro del mes en que se originaron, debiendo serlo en todo caso, de corresponder, al mes siguiente.

A. 3.- Validez de las cláusulas que infrinjan los plazos de pago de las comisiones.

Según la última parte de la modificación introducida al artículo 55, las cláusulas que difieran el pago de las comisiones al trabajador, infringiendo los límites o plazos anteriormente precisados, se tendrán por no escritas.

3.- Disposiciones transitorias sobre vigencia de las modificaciones introducidas por la ley N° 20.611 al Código del Trabajo.

La ley antes indicada contiene los siguientes:

“Artículos transitorios

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

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

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

instrumento se modificare en forma anticipada, el nuevo instrumento deberá considerar el referido ajuste.”

A.- Vigencia de la ley, en general.

Dado que la ley en estudio no establece una fecha especial para su vigencia, salvo los casos que se indicará, esta comienza con su publicación en el Diario Oficial, como lo establece el artículo 7º del Código Civil, esto es, el día 08 de agosto de 2012.

A. 1.- Vigencia inmediata de la ley.

La ley rige *in actum*, es decir de inmediato, a partir de la fecha antes señalada, en los siguientes casos:

A. 1.2 Pacto de premios o bonos.

A partir de la fecha antes indicada rigen las disposiciones contenidas en el inciso 2º del artículo 54 bis, sobre la posibilidad de pactar el pago de bonos o premios al trabajador por hechos futuros a la prestación de los servicios, como la permanencia o un cumplimiento oportuno de las obligaciones por parte del cliente.

A. 1.2.3 Prohibición de exigir suscripción de instrumentos representativos de obligaciones para responder de remuneraciones ya devengadas.

Acorde también al inciso 1º del artículo 1º transitorio en análisis, la prohibición de exigir al trabajador la firma de instrumentos representativos de obligaciones para responder de remuneraciones ya devengadas, como pagarés, letras de cambio u otros, rige igualmente de inmediato, a partir del 08 de agosto de 2012.

A. 1.2.3.4.- Prohibición de condicionar la situación del trabajador a la exigencia de suscripción de los instrumentos indicados.

Asimismo, la prohibición de condicionar la situación laboral y contractual del trabajador como su contratación, permanencia, renovación de contrato, promoción o movilidad en el empleo, a la exigencia de suscripción de los instrumentos indicados para responder de remuneraciones ya devengadas, tendrá vigencia desde la fecha de publicación de la ley, el 08 de agosto de 2012.

B. Vigencia diferida de la ley.

B. 1.- Respecto de los contratos de trabajo celebrados con anterioridad al 08 de agosto de 2012.

Como una forma de resguardar el principio de “*la ley del contrato*,” para aquellos celebrados antes de la vigencia de la ley, y permitir su adecuación a la nueva normativa, el inciso 1º del artículo 1º transitorio antes transcrito, establece que los contratos de trabajo celebrados con anterioridad a la fecha de vigencia de la ley, es decir, al 08 de agosto de 2012, tendrán un plazo fatal de seis meses, contado a partir de esta fecha, que se cumple el 08 de febrero de 2013, para ajustar sus estipulaciones a las nuevas disposiciones relativas a las condiciones de procedencia y plazo para el pago de las remuneraciones y comisiones previstas en la ley en estudio.

B. 2.- Ajustes a los contratos de trabajo. Limitaciones.

B. 2.1 Obligación del empleador.

Atendido lo establecido en el inciso 2º del artículo 1º transitorio ya transcrito, el empleador es quién deberá efectuar los ajustes a los contratos de trabajo de los agentes o vendedores celebrados antes del 08 de agosto de 2012, y hasta el 08 de febrero de 2013, para adecuarlos a las nuevas condiciones de procedencia de las comisiones y a los plazos para sus pagos previstos en la ley en estudio.

Cabe señalar que al tenor de la disposición legal en análisis y de la historia de su tramitación es el empleador quien de modo unilateral podrá efectuar los ajustes indicados, teniendo las limitaciones que la misma disposición precisa.

B. 2.2 Limitaciones a la obligación del empleador de efectuar ajustes al contrato.

El empleador, al efectuar los ajustes antes señalados, no podrá realizar otras modificaciones al contrato que signifiquen menoscabo para el trabajador, como podría ser una disminución de la comisión.

Se entiende legalmente que habría disminución de la comisión cuando, efectuado el ajuste al contrato por el empleador, el trabajador percibiere una menor remuneración variable, que la que habría percibido por las mismas operaciones que la originan antes del ajuste, de haber ellas prosperado por haberse cumplido debidamente con las respectivas obligaciones contractuales. Lo expresado significa que el empleador no podrá, mediante el ajuste, disminuir, por ejemplo, los porcentajes de las comisiones, como podría ser rebajarlas del 4% al 3%, o efectuar otros cambios en las condiciones que produzcan una menor remuneración variable a la obtenida antes del ajuste, por las mismas operaciones. Debe precisarse, que no puede entenderse que habría menoscabo, cuando por una disminución de las ventas sujetas a las nuevas condiciones indicadas en la ley el trabajador perciba un monto menor por la misma operación.

C.- Vigencia de la ley respecto de los instrumentos colectivos.

C.- 1. Regla general.

De acuerdo al artículo 2º transitorio de la ley, las nuevas condiciones y los plazos fijados para el pago de las comisiones no modificarán aquellas condiciones de procedencia y plazos estipulados en instrumentos colectivos celebrados en las empresas vigentes al 08 de agosto de 2012, fecha de publicación de la ley, y mientras los mismos se encuentren en vigor.

C- 2. Excepción.

Con todo, si tales instrumentos colectivos se modificaren en forma anticipada a sus respectivos vencimientos, el nuevo instrumento deberá considerar los ajustes por las nuevas condiciones y plazos de pago de las comisiones conforme a la normativa que nos ocupa.

De lo expresado se sigue, que las condiciones de procedencia y los plazos de pago de las comisiones de la ley no modificarán en lo pertinente los instrumentos colectivos celebrados antes del 08 de agosto de 2012, mientras estos se encuentren vigentes, pero si se modifican en forma anticipada, o se celebra un nuevo instrumento colectivo después de la fecha indicada, el nuevo instrumento deberá tener en consideración el contenido de la ley sobre los mencionados ajustes a las actuales condiciones y plazos de pago de las comisiones.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto, cúpleme informar a Ud. que el sentido y alcance de la ley N°20.611, que ha modificado el Código del Trabajo en la forma analizada, es el contenido en el presente dictamen, sin perjuicio de la jurisprudencia administrativa posterior que se pudiere originar con motivo de su aplicación.

Saluda a Ud.

MARÍA CECILIA SÁNCHEZ TORO
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO

MAOM/SMS/JDM/jdm

Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Control

- Boletín
- Deptos. D.T.
- Subdirectora
- Unidad de Asistencia Técnica
- XV Regiones
- SubJefe Departamento de Inspección
- Jefe Unidad de Conciliación
- Sr. Subsecretario del Trabajo
- Jefe de Gabinete Sra. Ministra del Trabajo y Previsión Social.