



**DEPARTAMENTO JURÍDICO
UNIDAD DE DICTÁMENES E
INFORMES EN DERECHO
K 12149 (2721) 2016**

Jurídico
✓

0050

ORD.: _____
MAT.: Atiende presentación relativa al pago de comisiones al término del descanso pre y postnatal.
ANT.: Presentación de 02.12.2016 de don Cristóbal Valdés Sáenz.

SANTIAGO,

06 ENE 2017

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO

**A : CRISTÓBAL VALDÉS SÁENZ
MERCED Nº 230, PISO 2
SANTIAGO**

Mediante la presentación del antecedente la Corporación de Capacitación de la Cámara Nacional de Comercio ha requerido un pronunciamiento que determine si corresponde pagar la comisión por administración de cartera que indica a una trabajadora -que se desempeña como "ejecutiva consultora"- que no ha podido desarrollar las labores de gestión, administración y mantención de la misma por haber estado haciendo uso del descanso pre y postnatal.

Agrega que el día 26 de mayo de 2016 la dependiente comenzó a hacer uso de su descanso prenatal, debiendo reincorporarse a sus labores el 12 de diciembre del mismo año, período durante el cual su cartera fue reasignada a otro ejecutivo consultor para su administración.

Precisa que las comisiones se pagan por mes vencido y por aportes que hayan ingresado efectivamente en arcas de la empresa y que, durante el mes de diciembre, la cartera aludida recibiría un porcentaje significativo del total de estos debido a la gestión de otro trabajador, esto es, del ejecutivo consultor que la reemplazó durante el período de descanso maternal.

En lo relacionado con la consulta planteada cumple precisar que, el artículo 195 del Código del Trabajo establece, en su inciso primero, que "*Las trabajadoras tendrán derecho a un descanso de maternidad de seis semanas antes del parto y doce semanas después de él*".

Los incisos quinto y sexto de la misma norma disponen "*Los derechos referidos en el inciso primero no podrán renunciarse y durante los períodos de descanso queda prohibido el trabajo de las mujeres embarazadas y puérperas.*

"Asimismo, no obstante cualquier estipulación en contrario, deberán conservárseles sus empleos o puestos durante dichos períodos, incluido el período establecido en el artículo 197 bis".

Por su parte, el artículo 197 bis del Código del Trabajo regula el postnatal parental como el permiso de doce semanas a que tienen

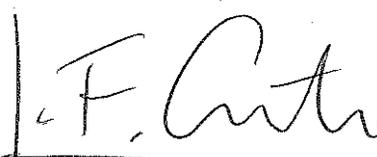
derecho las madres trabajadoras, a continuación del período postnatal, durante el cual perciben un subsidio cuya base de cálculo será la misma del subsidio por descanso de maternidad. Con todo, la trabajadora puede optar por reincorporarse a sus labores una vez terminado el descanso maternal, por la mitad de su jornada, en cuyo caso el permiso en comento se extiende a dieciocho semanas, en las que percibirá el cincuenta por ciento del subsidio aludido y, a lo menos, el cincuenta por ciento de los estipendios fijos establecidos en el contrato de trabajo, sin perjuicio de las demás remuneraciones de carácter variable a que tenga derecho. Esta prerrogativa, según ha señalado el Dictamen N° 4052/083, de 17.10.2011, de esta Dirección, tiene el carácter de irrenunciable en conformidad a lo prevenido en el inciso segundo del artículo 5° del código del ramo, mientras subsista el contrato de trabajo.

Con respecto a las remuneraciones de las trabajadoras que han hecho uso de los derechos recién aludidos y que perciben estipendios variables, como son las comisiones, la jurisprudencia de este Servicio contenida en el Ordinario N° 860, de 08.02.2016, ha sostenido -en lo que interesa- que, las personas que prestan servicios en virtud de un contrato de trabajo realizan sus funciones "por cuenta de otro", lo que de acuerdo con el principio de ajenidad de la relación laboral se traduce en que estos son simplemente una de las partes del contrato y que tienen derecho a su remuneración y la obligación correlativa de prestar servicios. El empleador, por su parte, está obligado a pagar las respectivas remuneraciones y a adoptar las medidas de resguardo y de protección que garanticen el normal desempeño de las funciones de sus dependientes.

Agrega el pronunciamiento que el empleador, ni aún en el evento que cambien las condiciones existentes al momento de contratar a una trabajadora, se puede liberar de su obligación de perseverar en el sistema remuneratorio que ha pactado "el cual no puede sufrir una alteración que signifique una disminución en las remuneraciones de la trabajadora, considerando lo que ésta haya percibido durante el período previo al inicio de su prenatal".

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones y la jurisprudencia indicadas, cumple informar que la trabajadora, al momento de reincorporarse a sus labores después de hacer uso de su descanso maternal pre y postnatal y del permiso postnatal parental, tendrá derecho a percibir las comisiones de acuerdo con el sistema remuneracional pactado en su contrato de trabajo, sin que ello pueda significar una disminución de las remuneraciones que recibía durante el período previo al inicio de su prenatal.

Saluda a Ud.,



JOSÉ FRANCISCO CASTRO CASTRO
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO


Distribución:
- Jurídico
- Partes
- Control