



DEPARTAMENTO JURÍDICO
UNIDAD DE DICTÁMENES E
INFORMES EN DERECHO
K 5847 (1176) 2018

Jurídico

3912

ORD.: _____

MAT.: El empleador solo estaría facultado para realizar descuentos a las remuneraciones percibidas, por conceptos de "jardín infantil" y "bono por carga", en la medida que así lo hayan acordado por escrito las partes de la relación laboral debiendo, en todo caso, respetar los topes máximos señalados en el cuerpo del presente documento.

ANT.: 1.- Instrucciones de 13.07.2018, de la Jefa de la Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.

2.- Ordinario N° 1.479 de 18.05.2018 de la Inspectora Provincial del Trabajo Santiago.

SANTIAGO,

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO

26 JUL 2018

A : INSPECTORA PROVINCIAL DEL TRABAJO SANTIAGO

Mediante la presentación del antecedente 2), y en el marco de la denuncia N° 1301.2018.1372, Ud. ha solicitado un pronunciamiento que determine si se ajusta a derecho que una empresa descuente beneficios a una trabajadora, atendida la deuda que mantendría esta por concepto de reembolso de subsidios por licencias médicas que habría pagado el empleador.

Al efecto, cumple anotar sobre la consulta formulada, que la trabajadora ha denunciado que su empleador no le habría pagado el beneficio denominado "jardín infantil" y tampoco el "bono por carga", ambos beneficios establecidos en un instrumento colectivo. Durante la fiscalización el empleador argumenta, que el pago de "jardín infantil" está afecto a que los dependientes ingresen la boleta respectiva antes de día 5 de cada mes y, en caso de no cumplirse lo anterior, el beneficio se paga al mes siguiente. Con respecto al "bono por carga", la empresa sostiene que dicho emolumento habría sido pagado durante el mes de abril, pero descontado en la respectiva liquidación de sueldo debido a la deuda por licencias médicas.

En el Informe de Fiscalización, por su parte, la Inspectora concluye que: *"Respecto al bono jardín infantil y bono por carga, se están incorporando en los haberes de la denunciante y luego descontando a partir de la remuneración del mes de abril de 2018, dada la deuda de la trabajadora con la empresa"*.

Precisado lo anterior, cumple informar que el artículo 41 del Código del Trabajo dispone: *"Se entiende por remuneración las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie avaluables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo."*

"No constituyen remuneración las asignaciones de movilización, de pérdida de caja, de desgaste de herramientas y de colación, los viáticos, las prestaciones familiares otorgadas en conformidad a la ley, la indemnización por años de servicios establecida en el artículo 163 y las demás que proceda pagar al extinguirse la"

relación contractual ni, en general, las devoluciones de gastos en que se incurra por causa del trabajo”.

Respecto de la norma legal citada, la jurisprudencia administrativa de esta Dirección ha indicado, en el Dictamen Ordinario N° 1.816/52 de 27.04.2005, que *“Del precepto legal precedentemente transcrito se desprende que es constitutiva de remuneración toda contraprestación en dinero o en especie, avaluable en dinero, que perciba el trabajador por causa del contrato de trabajo, y que no hubiere sido expresamente excluida por el inciso 2° del mismo precepto”*.

Aplicando lo expuesto previamente al caso en análisis, es posible advertir, que tanto el beneficio “jardín infantil” como el “bono por carga” constituyen remuneración, por reunir los elementos del concepto legal analizado, y por no encontrarse expresamente exceptuados de tal definición por el inciso 2° de la misma disposición legal.

Una vez determinado que los emolumentos aludidos constituyen remuneración, es preciso determinar si se ajusta a derecho el descuento efectuado por el empleador. Sobre este aspecto en particular, es dable señalar, que en la liquidación de remuneraciones de la denunciante, correspondiente al mes de abril de 2018, consta que una vez practicados todos los descuentos consignados en la misma, el total líquido a pagar es \$0.

Al efecto, es menester anotar, que el artículo 58 del Código del Trabajo establece: *“El empleador deberá deducir de las remuneraciones los impuestos que las graven, las cotizaciones de seguridad social, las cuotas sindicales en conformidad a la legislación respectiva y las obligaciones con instituciones de previsión o con organismos públicos.*

“Asimismo, con acuerdo del empleador y del trabajador, que deberá constar por escrito, el empleador podrá descontar de las remuneraciones cuotas destinadas al pago de la adquisición de viviendas, cantidades para ser depositadas en una cuenta de ahorro para la vivienda y sumas destinadas a la educación del trabajador, su cónyuge, conviviente civil o alguno de sus hijos. Para estos efectos, se autoriza al empleador a otorgar mutuos o créditos sin interés, respecto de los cuales el empleador podrá hacerse pago deduciendo hasta el 30% del total de la remuneración mensual del trabajador. Sin embargo, el empleador sólo podrá realizar tal deducción si paga directamente la cuota del mutuo o crédito a la institución financiera o servicio educacional respectivo.

“Sólo con acuerdo del empleador y del trabajador que deberá constar por escrito, podrán deducirse de las remuneraciones sumas o porcentajes determinados, destinados a efectuar pagos de cualquier naturaleza. Con todo, las deducciones a que se refiere este inciso, no podrán exceder del quince por ciento de la remuneración total del trabajador.

“Cualquiera sea el fundamento de las deducciones realizadas a las remuneraciones por parte del empleador, o el origen de los préstamos otorgados, en ningún caso aquéllas podrán exceder, en conjunto, del 45% de la remuneración total del trabajador.

“El empleador no podrá deducir, retener o compensar suma alguna que rebaje el monto de las remuneraciones por arriendo de habitación, luz, entrega de agua, uso de herramientas, entrega de medicinas, atención médica u otras prestaciones en especie, o por concepto de multas que no estén autorizadas en el reglamento interno de la empresa.

“Asimismo, no podrá deducir, retener o compensar suma alguna por el no pago de efectos de comercio que el empleador hubiera autorizado recibir como medio de pago por los bienes suministrados o servicios prestados a terceros en su establecimiento.

“La autorización del empleador, señalada en el inciso anterior, deberá constar por escrito, así como también los procedimientos que el trabajador debe cumplir para recibir como forma de pago los respectivos efectos de comercio.

“En caso de robo, hurto, pérdida o destrucción por parte de terceros de bienes de la empresa sin que haya mediado responsabilidad del

trabajador, el empleador no podrá descontar de la remuneración del o de los trabajadores el monto de lo robado, hurtado, perdido o dañado.

“La infracción a esta prohibición será sancionada con la restitución obligatoria, por parte del empleador, de la cifra descontada, debidamente reajustada, sin perjuicio de las multas que procedan de conformidad a este Código”.

La doctrina vigente del Servicio, acerca de los descuentos remuneratorios, está contenida en el Dictamen Ordinario N° 4.565/94 de 15.11.2011, la que distingue entre: descuentos obligatorios; descuentos facultativos o permitidos; descuentos facultativos del empleador y el trabajador previo acuerdo escrito, para efectuar pagos de cualquier naturaleza; y descuentos prohibidos a las remuneraciones de los trabajadores por los conceptos que indica.

En la especie, los descuentos efectuados por el empleador corresponden a aquellos regulados por el inciso tercero del artículo 58 ya transcrito, respecto de los cuales el pronunciamiento citado indica que: *“se refieren a aquellos acordados entre el empleador y el trabajador para efectuar pagos de cualquier naturaleza, cuyos requisitos son:*

“a.- Acuerdo entre empleador y trabajador que debe constar por escrito, y

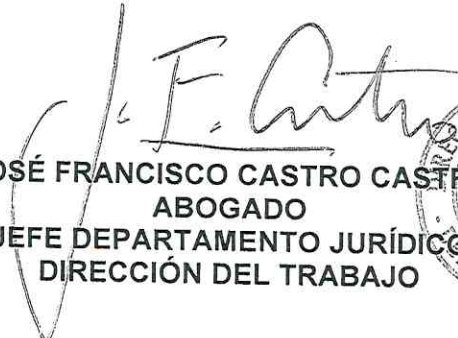
“b.- El descuento por tal concepto está sujeto a un tope máximo del 15% de la remuneración total del trabajador”.


Cumple agregar, que el dictamen ordinario aludido también precisa el tope máximo de descuentos que es posible realizar en razón de la disposición legal en comento, al sostener: *“El nuevo inciso cuarto, que la ley en análisis introduce al artículo 58 del Código del Trabajo, incorpora un tope máximo para efectuar descuentos sobre las remuneraciones del trabajador, cualquiera sea el fundamento de los descuentos convencionales o facultativos, entre los cuales se encuentran los acordados con el trabajador para adquisición de vivienda, o para ser depositados en cuentas de ahorro para la vivienda, para la educación del trabajador y de los demás beneficiarios, para descontar los mutuos, créditos o préstamos concedidos por el empleador para los mismos fines, y descuentos para efectuar pagos de cualquier naturaleza, todos los cuales en conjunto no podrán exceder del 45 % de la remuneración total del trabajador”.*


De lo expuesto es posible indicar, que el descuento remuneratorio realizado por el empleador en la especie no da cumplimiento al tope máximo permitido por la norma, toda vez que luego de practicado, la trabajadora percibió \$0 durante el mes de abril del presente año. Es dable añadir, que entre los antecedentes enviados a este Departamento tampoco consta que la denunciante haya suscrito un acuerdo con su empleador para que se le practiquen las referidas rebajas remuneratorias.

En consecuencia, de acuerdo con las normas citadas y la jurisprudencia invocada, es posible informar que, en el caso analizado, el empleador solo estaría facultado para realizar descuentos a las remuneraciones, percibidas por conceptos de “jardín infantil” y “bono por carga”, en la medida que así lo hayan acordado por escrito las partes de la relación laboral debiendo, en todo caso, respetar los topes máximos señalados en el cuerpo del presente documento.

Saluda a Ud.,


JOSÉ FRANCISCO CASTRO CASTRO
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




Distribución:
- Jurídico, - Partes, - Control