



Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes e Informes en
Derecho
E267974(31)2022

1092

Jurídico

ORDINARIO N°: _____/

ACTUACIÓN:
Aplica doctrina.

MATERIA:
Remuneraciones. Descuentos. Asignación por desempeño en condiciones difíciles.

RESUMEN:
Los descuentos por los que se consulta deberán efectuarse previo acuerdo por escrito entre empleador y trabajador, conforme lo establece el artículo 58 inciso 3° del Código del Trabajo, respetando el tope del 15% de la remuneración total del trabajador

ANTECEDENTES:
1) Instrucciones de 27.07.2023, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
2) Ordinario N°129 de 12.12.2022, de Inspectora Comunal del Trabajo de Buin.
3) Presentación de 30.11.2022, de Corporación Maipo Educa.

SANTIAGO,

08 AGO 2023

**DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO**

**A: CORPORACION MAIPO EDUCA
SERRANO N°90
MAIPO
esarcoiris@gmail.com**

Mediante presentación del antecedente 3) consulta si la Resolución N° 3489 de 14.11.2022, de la Coordinadora Regional-Unidad de Subvenciones de la Secretaría Ministerial de Educación, mediante la que se le ordena restituir al erario fiscal los montos pagados erróneamente a sus trabajadores por concepto de Bono de Desempeño Difícil constituye un antecedente suficiente para practicar el

practicar el descuento en las remuneraciones de los trabajadores sin necesidad de requerir la autorización de cada uno de ellos.

Agrega que el pago debió suspenderse por haber ingresado el establecimiento educacional al Sistema de Desarrollo Profesional.

Al respecto, cumpla con informar a Ud. lo siguiente:

En forma previa, cabe señalar que la Resolución Exenta N°003489 de 14.11.2022, de la Coordinadora Regional-Unidad de Subvenciones, de la Secretaría Ministerial de Educación, Región Metropolitana es un acto administrativo dirigido a usted en su calidad de sostenedor de un establecimiento educacional, que en su relación con el Estado, es responsable de gestionar las subvenciones y los aportes de todo tipo que reciba, conforme lo establece los artículos 2° y 3° del D.F.L. N°2, de 1998, "Fija Texto Refundido, Coordinado y Sistematizado del Decreto con Fuerza de Ley N° 2, de 1996, sobre Subvención del Estado a Establecimientos Educacionales.", vínculo de naturaleza jurídica distinta de aquella que mantiene con sus trabajadores, las que se rigen por otros cuerpos legales.

En tal sentido, los descuentos que el empleador puede practicar a las remuneraciones de sus trabajadores se encuentran regulados en el artículo 58 del Código del Trabajo, que dispone:

"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.”

De la norma legal transcrita se desprende que el empleador se encuentra obligado a descontar de las remuneraciones de los trabajadores los impuestos que las gravan, las cotizaciones de seguridad social, las cuotas sindicales de acuerdo a la legislación vigente y las obligaciones con instituciones de previsión o con organismos públicos.

Asimismo, se infiere que existen ciertos descuentos a las remuneraciones de carácter facultativo, esto es, que se efectúan previo acuerdo escrito entre el empleador y el trabajador, para fines específicos, a saber; el pago de cuotas para adquisición de vivienda, cantidades para ser depositadas en cuentas de ahorro para la vivienda, y sumas para la educación del trabajador, su cónyuge o alguno de sus hijos.

Del mismo modo, se faculta al empleador para otorgar mutuos o créditos al trabajador, sin interés, para los fines señalados en el párrafo precedente, los que deben ser acordados por las partes, por escrito. Precisa la norma que la recuperación por parte del empleador de dichos montos podrá efectuarse a través de descuentos de las remuneraciones, siempre que pague la cuota del mutuo, crédito o préstamo directamente a la institución financiera o al servicio educacional respectivo.

Igualmente, previo acuerdo escrito entre el empleador y el trabajador, se podrá deducir de las remuneraciones sumas o porcentajes destinadas a efectuar pagos de cualquier naturaleza, los que no podrán exceder del 15% de la remuneración total del trabajador.

Seguidamente, la ley establece que el conjunto de los descuentos facultativos, sea para fines específicos o bien, para efectuar pagos de cualquier naturaleza realizados por el empleador, no podrán exceder en su conjunto del 45% de la remuneración total del trabajador.

En el mismo orden de ideas, la jurisprudencia administrativa de este Servicio, contenida en el dictamen N°4565/094 de 15.11.2011, clasifica los descuentos desde el punto de su exigibilidad es descuentos obligatorios, descuentos permitidos previo acuerdo entre el empleador y el trabajador y descuentos prohibidos por la ley.

Agrega el referido pronunciamiento en cuanto al tope de los descuentos, que:

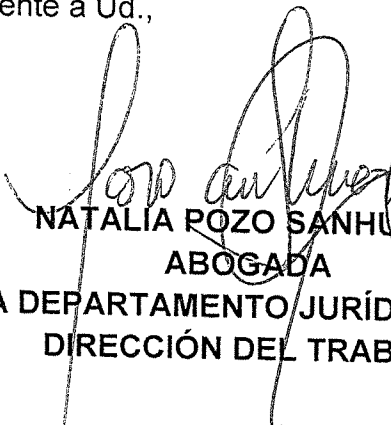
“El nuevo inciso cuarto, que la ley en análisis introduce al artículo 58 del Código del Trabajo, incorpora un tope máximo para efectuar descuentos sobre las remuneraciones del trabajador, cualquiera sea el fundamento de los descuentos convencionales o facultativos entre los cuales se encuentran los acordados con el trabajador para la 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 se desprende que el descuento que el empleador pretende efectuar a las remuneraciones de sus trabajadores con el objeto de obtener la devolución de los montos pagados erróneamente por concepto de asignación por desempeño en condiciones difíciles, descuentos que a la luz de lo desarrollado en los párrafos anteriores, no pueden ser considerados como obligatorios ni tampoco prohibidos, correspondiendo en definitiva a sumas o porcentajes destinados a efectuar pagos de cualquier naturaleza, conforme lo describe el inciso 3° del artículo 58 del referido cuerpo legal, para cuyo efecto, se debe dar cumplimiento a los requisitos que la norma exige, esto es, existencia de un acuerdo entre empleador y trabajador, el que debe constar por escrito y que el descuento no supere el 15% de la remuneración total del trabajador. En tan sentido se ha pronunciado este Servicio, entre otros, en los dictámenes Nros.1778/118 de 21.04.1998, 2676/140 de 02.05.1997, doctrina reiterada en los Ordinarios Nros. 1070 de 17.06.2022 y 1733 de 04.10.2022.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas y disposiciones legales citadas, cumplo con informar a Ud. que:

Los descuentos a las remuneraciones por los que consulta la Corporación Maipo Educa deberán efectuarse previo acuerdo por escrito entre empleador y trabajador, conforme lo establece el artículo 58 inciso 3° del Código del Trabajo, respetando el tope del 15% de la remuneración total del trabajador.

Saluda atentamente a Ud.,


NATALIA POZO SANHUEZA
ABOGADA
JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL(S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

