



DEPARTAMENTO JURIDICO
K12158 (2661)/2017

ORD. N° 0605 009

MAT.: Para los efectos de determinar aquella parte de las remuneraciones de un trabajador que excede del valor de 56 UF establecido en el artículo 57 del Código del Trabajo, sobre la cual resulta factible trabar embargo en un procedimiento concursal regulado por la ley N° 20.720, debe considerarse el valor que resulte una vez deducidas del monto total de las mismas, las sumas correspondientes a los descuentos obligatorios previstos en el inciso 1° del artículo 58 del Código del Trabajo.

ANT.: 1.- Instrucciones de 08.01.2018, de Jefe Departamento Jurídico.
2.-Oficio N° 402, de 13.12.2017, de Superintendente de Insolvencia y Reemprendimiento (S).

FUENTES: Código del Trabajo, artículos 57 y 58, inciso primero.
Ley N° 20.720, artículo 276.

CONCORDANCIA:. No hay

SANTIAGO, 31 ENE 2018

DE : DIRECTOR DEL TRABAJO

A : SRA.INTENDENTA DE INSOLVENCIA Y REEMPREDIMIENTO (S)

Mediante Oficio citado en el antecedente 2) ha solicitado un pronunciamiento de esta Dirección en orden a determinar la forma de cálculo del exceso sobre 56 Unidades de Fomento de la remuneración de un trabajador, susceptible de ser incautado en un procedimiento concursal de conformidad a lo dispuesto por el artículo 276 de la ley N° 20.720, en relación con el artículo 57 del Código del Trabajo. Requiere específicamente se precise si dicho cálculo debe efectuarse considerando el monto bruto imponible que aparece en las respectivas liquidaciones o sobre el monto que resulte después de deducir los respectivos descuentos legales y previsionales.

Sobre el particular, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 57 del Código del Trabajo, inserto en el Capítulo VI del Libro Primero del Código del Trabajo, denominado "De la protección de las remuneraciones", previene:

"Las remuneraciones de los trabajadores y las cotizaciones de seguridad social serán inembargables. No obstante, podrán ser embargadas las remuneraciones en la parte que excedan de cincuenta y seis unidades de fomento.

"Con todo, tratándose de pensiones alimenticias debidas por ley y decretadas judicialmente, de defraudación, hurto o robo cometidos por el trabajador en contra del empleador en ejercicio de su cargo, o de remuneraciones adeudadas por el trabajador a las personas que hayan estado a su servicio en calidad de trabajador, podrán embargarse hasta el cincuenta por ciento de las remuneraciones".

De la norma legal precitada fluye que por regla general la ley garantiza la inembargabilidad tanto de las remuneraciones como de las cotizaciones de seguridad social de los trabajadores, no obstante lo cual contempla excepciones a dicha regla, relacionadas con el monto de tales emolumentos, con situaciones familiares del trabajador, con figuras delictivas imputables a éste en contra del empleador, y con la calidad de empleador del trabajador respecto a sus propios dependientes.

En efecto, la citada norma declara primeramente que sólo podrán embargarse las remuneraciones de los trabajadores en la parte que exceda de 56 Unidades de Fomento. Asimismo, el señalado precepto agrega que las remuneraciones podrán ser embargadas hasta en un cincuenta por ciento, tratándose de pensiones alimenticias debidas por ley y decretadas por sentencia judicial; en caso de defraudación, hurto o robo cometidos por el trabajador en contra de su empleador, en el ejercicio de su cargo, y cuando aquel adeudare remuneraciones a personas que le han prestado servicios en calidad de dependientes.

Por su parte, el artículo 276 de la ley N° 20.720 que Sustituye el Régimen Concursal Vigente por una ley de Reorganización y Liquidación de Empresas y Personas y Perfecciona el Rol de la Superintendencia del Ramo, publicada en el Diario Oficial de 9.01.2014 en su artículo 276 inciso 1°, prescribe:

"Inembargabilidad. Sin perjuicio de lo dispuesto en el número 2 del artículo 445 del Código de Procedimiento Civil, sólo podrá embargarse la remuneración de la Persona Deudora hasta por tres meses después de dictada la resolución de liquidación de los bienes de la Persona Deudora."

Teniendo presente la citada disposición legal la Institución recurrente solicita se dé respuesta a la consulta planteada, referida, como ya se expresara, a determinar la base que ha de considerarse para efectuar el cálculo del monto de remuneraciones que excedan de 56 UF establecido en el artículo 57 del Código del Trabajo.

En forma previa a resolver sobre el particular, resulta útil informar que el concepto de remuneración está establecido en el artículo 41 del Código del Trabajo, en los términos siguientes:

"Se entiende por remuneración las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie valuables 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.”

Acorde a lo previsto por el inciso primero de dicha disposición legal constituyen remuneración todas aquellas contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie avaluables en dinero que tiene derecho a impetrar el trabajador del empleador por causa o en virtud del contrato de trabajo que los une.

Asimismo, conforme a lo prevenido en el inciso segundo del referido precepto, no revisten tal carácter las prestaciones allí enunciadas, entre las que se incluyen, las asignaciones de movilización y colación, las prestaciones familiares legales, las indemnización por años de servicios establecida en el artículo 163 del Código del Trabajo y, en general, las devoluciones de gastos en que incurra el trabajador por causa del trabajo convenido.

Para los efectos anotados resulta igualmente necesario considerar que las remuneraciones están afectas a determinadas deducciones—relacionadas principalmente con el ámbito previsional y tributario—, que el empleador está legalmente obligado a efectuar y que no requieren, como otras, el acuerdo del trabajador.

Trabajo prescribe: Así, el inciso primero del artículo 58 del Código del

“El empleador deberá deducir de las remuneraciones los impuestos que las gravan, las cotizaciones de seguridad social, las cuotas sindicales en conformidad a la legislación respectiva y las obligaciones con las instituciones de previsión o con organismos públicos:

Como es dable apreciar los descuentos en comento, que la doctrina institucional ha denominado “obligatorios”, implican que el trabajador no perciba el monto total pactado por tal concepto, sino el valor que resulte después de efectuadas tales deducciones, que como ya se expresara, no derivan de un acuerdo de las partes, sino de la propia ley .

Tal circunstancia permite sostener que las sumas a que ascienden tales deducciones deben excluirse para los efectos de determinar el exceso sobre 56 UF en el cual es posible hacer efectiva la medida de embargo en un procedimiento concursal regulado por la ley N° 20.720, ya citada, toda vez que el monto de las mismas no pasa a integrar el patrimonio del que puede disponer libremente el trabajador, atendidos los objetivos específicos a que están destinadas las sumas que representan tales deducciones.

A la misma conclusión se llega si aplicamos en la especie el principio interpretativo de la ley laboral denominado *in dubio pro operario*, conforme al cual el intérprete debe elegir entre varios sentidos posibles de una norma aquél que resulte más favorable para el trabajador.

En efecto, la aplicación de la norma en el sentido anotado resulta menos gravosa para el trabajador si se tiene presente que ella implica una disminución de la base de cálculo que debe considerarse para la determinación del exceso sobre 56 UF establecido por la ley, al excluir del monto de las remuneraciones convenidas las sumas correspondientes a los descuentos obligatorios que debe efectuar al empleador y que están destinados a los fines específicos antes analizados.

Igualmente, en opinión de este Servicio, la conclusión a que se arriba en el presente informe permite conciliar de mejor forma la disposición general sobre inembargabilidad de remuneraciones que garantiza la normativa laboral vigente, como asimismo, el carácter eminentemente alimentario que conforme a la doctrina, revisten tales estipendios

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúmpleme informar a Ud. que para los efectos de determinar aquella parte de las remuneraciones de un trabajador que excede del valor de 56 UF establecido en el artículo 57 del Código del Trabajo, sobre la cual resulta factible trabar embargo en un procedimiento concursal regulado por la ley N° 20.720, debe considerarse el valor que resulte una vez deducidas del monto total de las mismas, las sumas correspondientes a los descuentos obligatorios previstos en el inciso 1° del artículo 58 del Código del Trabajo.

Saluda a Ud.



Christian Melis Valencia
CHRISTIAN MELIS VALENCIA
ABOGADO
DIRECTOR DEL TRABAJO

[Handwritten signature]
FBP/RGR/SMS/sms

Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Control
- Boletín
- Deptos. DT
- Subdirector
- U. Asistencia Técnica
- XV Regiones
- Jefe de Gabinete Ministra del Trabajo y Previsión Social
- Subsecretario del Trabajo