

DIRECCION DEL TRABAJO
DEPARTAMENTO JURIDICO
K.16720(833)/97

ORD. Nº 7879, 393 /

MAT.: El hecho de que un trabajador haya percibido por un lapso de tiempo subsidio por enfermedad, no autoriza al empleador para practicar de una vez descuentos acumulados de sus remuneraciones que excedan los límites establecidos en los artículos 57 y 58 del Código del Trabajo.

ANT.: Presentación de Agroinversiones S.A., de 12.08.97.

FUENTES:

Código del Trabajo, artículos 57 y 58.

SANTIAGO ~~26~~ DIC 1997

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO
A : SRES. AGROINVERSIONES S.A.
CAMINO A CORONEL KM. 18,5
C O R O N E L/

Por la presentación del antecedente, se consulta a esta Dirección si los topes de descuentos de las remuneraciones que establecen los artículos 57 y 58 del Código del Trabajo, deben hacerse efectivos también, en el caso que durante un mes o más el trabajador hubiese percibido subsidio por enfermedad en vez de sus remuneraciones, situación que ha producido una acumulación de descuentos que -de hacerse efectivos todos de una vez- naturalmente excederían estos límites legales.

Al respecto, el artículo 58 del Código del Trabajo en sus incisos 1º y 2º establece:

"El empleador deberá deducir de las remuneraciones los impuestos que las graven, las cotizaciones de seguridad social, las cuotas sindicales de conformidad a la legislación respectiva y las obligaciones con instituciones de

previsión o con organismos públicos. Igualmente, a solicitud escrita del trabajador, el empleador deberá descontar de las remuneraciones las cuotas correspondientes a dividendos hipotecarios por adquisición de viviendas y las cantidades que el trabajador haya indicado para que sean depositadas en una cooperativa de vivienda. Estas últimas no podrán exceder de un monto equivalente al 30% de la remuneración total del trabajador.

"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".

Conforme a estas normas, el empleador se encuentra siempre en la obligación de deducir de las remuneraciones los impuestos, las cotizaciones de seguridad social, las cuotas sindicales y las obligaciones de los trabajadores con instituciones de previsión y organismos públicos; un segundo tipo de descuentos lo constituyen aquellos que practica el empleador a *"solicitud escrita del trabajador"* que, en síntesis, inciden en deudas hipotecarias o ahorros destinados a la adquisición de una vivienda, los que no podrán exceder del treinta por ciento de la remuneración total; en tercer término, la ley contempla descuentos *"con acuerdo del empleador y del trabajador que deberá constar por escrito"*, que pueden consistir en sumas o porcentajes determinados que signifiquen *"pagos de cualquier naturaleza"*, los que no podrán exceder del quince por ciento de la remuneración total.

Ahora bien, de estos tres tipos de descuentos -se reitera- el empleador siempre deberá hacer efectivo los así denominados descuentos legales, que en el párrafo precedente han sido precisados en primer término.

Distinta es la situación de los descuentos que dependen de la voluntad del trabajador y aquellos que suponen acuerdo escrito de trabajador y empleador.

En efecto, el legislador ha ideado estos dos últimos mecanismos de descuentos de las remuneraciones, con el objeto de facilitar al trabajador transferencias de dinero, el pago de sus deudas y hacer eficaz su propósito de ahorro, para lo cual la ley le asigna al empleador un rol coadyuvante, que éste -como se ha visto- debe asumir en forma obligatoria o puede convenirlo voluntariamente con su dependiente, según el caso.

Así entonces, estos dos últimos tipos de descuentos -con topes del treinta y el quince por ciento de la remuneración total-, son mecanismos que facilitan la administración de las remuneraciones del trabajador en la forma y dentro de los límites que establece la ley, lo que significa que en ningún caso los descuentos podrán exceder de los márgenes precisados precedentemente, y que, si por cualquier causa, hubiera una acumulación de

éstos que excediesen los porcentajes legales, los pagos, transferencias de dinero pendientes o deudas insolutas que así resultasen, deberán ser saldadas en forma ordinaria y directa por el trabajador, prescindiendo de esta vía legal excepcional.

No cabe, en consecuencia, como quisiera el recurrente según consta en su presentación, acumular descuentos -voluntarios del trabajador o de común acuerdo con el empleador- que signifique exceder los límites legalmente establecidos.

Se incluye también en la presentación, la situación de los descuentos por concepto de *"retenciones judiciales"*, que como se verá a continuación, reciben un trato legal especial.

Efectivamente, el artículo 57 del Código del Trabajo establece:

"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, de 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, podrá embargarse hasta el cincuenta por ciento de las remuneraciones".

La disposición legal transcrita, consagra el principio de la inembargabilidad de las remuneraciones de los trabajadores, el que se encuentra sujeto a dos excepciones: el exceso de cincuenta y seis unidades de fomento de las remuneraciones del trabajador queda expuesto al derecho de prenda general del acreedor, e igual trato excepcional establece la ley, respecto a los créditos decretados judicialmente contra el trabajador por concepto de pensiones alimenticias, de ciertas figuras delictuales del trabajador contra el empleador y de servicios prestados al trabajador por otro trabajador, casos -todos éstos- que permiten embargar el cincuenta por ciento de las remuneraciones del dependiente.

Ahora bien, el hecho de que por un lapso de tiempo el trabajador haya percibido subsidio por enfermedad y esta situación haya impedido al empleador practicar algunas de estas retenciones judiciales, no obliga ni faculta al empleador para acumular descuentos por estos conceptos más allá de los límites legalmente establecidos, toda vez que el legislador -como una medida de excepción- en ciertos y determinados casos ha autori-

zado a los acreedores del trabajador para embargar sus remuneraciones, lo cual -sin embargo- siempre debe ser aplicado e interpretado en forma estricta y no extensiva o analógica.

Esto no impide -naturalmente- hacer efectivo los créditos contra el trabajador en otros componentes de su patrimonio distintos a las remuneraciones.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales precedentes y razones hechas valer, cúpleme manifestar a Ud. que el hecho de que un trabajador haya percibido por un lapso de tiempo subsidio por enfermedad, no autoriza al empleador para practicar de una vez descuentos acumulados de sus remuneraciones que excedan los límites establecidos en los artículos 57 y 58 del Código del Trabajo.

Saluda a Ud.,



Maria Ester Feres
MARIA ESTER FERES NAZARALA
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO

DIRECCION DEL TRABAJO
26 DIC 1997
OFICINA DE PARTES

RGR/csc

Distribución:

Jurídico

Partes

Control

Boletín

Deptos. D.T.

Subdirector

U. Asistencia Técnica

XIII Regiones

Sr. Jefe Gabinete Ministro del Trabajo y Previsión Social

Sr. Subsecretario del Trabajo