



DEPARTAMENTO JURIDICO
K 12480 (2153)2014

Jurídico.

4472

90
años

ORD.: _____

MAT.: Informa sobre orden de precedencia de los descuentos del artículo 58 del Código del Trabajo sobre las remuneraciones y otras materias relacionadas.

ANT.: Presentación de 28.10.2014, de Sr. Roberto Núñez Abasolo, por Buses Vule S.A.

SANTIAGO,

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO

11 NOV 2014

**A : SR. ROBERTO NÚÑEZ ABASOLO
ABOGADO. BUSES VULE S.A.
LA CONCEPCIÓN N° 191, CUARTO PISO
PROVIDENCIA.**

Mediante presentación del Ant., solicita un pronunciamiento de esta Dirección, acerca del sentido y alcance de lo dispuesto en el artículo 58 del Código del Trabajo, referido a los límites que se debe aplicar a los descuentos de las remuneraciones y el orden de éstos, a fin de dar certeza al empleador que los realiza y al trabajador que los financia, quien podría quedar eventualmente sin ingreso por efecto de los mismos.

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

Las seis consultas que formula en la presentación se irán respondiendo según el orden en que se han planteado, una vez que se haya analizado previamente lo dispuesto en la disposición legal citada.

En efecto, el artículo 58, incisos 1° al 4°, del Código del Trabajo, luego de su modificación por el artículo único de la ley N° 20.540, publicada en el Diario Oficial de 06.10.2011, señala:

“ 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 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 deduciéndo 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”.

De las disposiciones legales transcritas se deriva, por una parte, los distintos tipos de descuentos que afectan las remuneraciones del trabajador, entre los cuales se encuentran aquellos que el empleador está obligado a efectuar, sin intervención de aquél, los que se encuentran señalados en el siguiente orden: los impuestos que las graven, las cotizaciones de seguridad social, las cuotas sindicales y las obligaciones con instituciones de previsión u organismos públicos. Estos descuentos legales obligatorios no están sujetos a tope en su conjunto.

Asimismo, se desprende, por otro lado, los descuentos permitidos acordados por el empleador y el trabajador, por escrito, que tengan determinadas finalidades indicadas en la norma, como son pagos para adquisición de vivienda; depósitos en cuenta de ahorro para la vivienda; pagos destinados a la educación del trabajador, su cónyuge y alguno de sus hijos, y para servir los mutuos o préstamos otorgados por el empleador al trabajador con estos fines. Estos descuentos permitidos, con fines específicos, no podrán exceder del 30% de la remuneración mensual del trabajador.

Igualmente, se infiere que son descuentos permitidos aquellos acordados entre el empleador y el trabajador, por escrito, destinados a efectuar pagos de cualquier naturaleza, los que no podrán exceder del 15% de la remuneración total del trabajador.

Finalmente, se colige, que los descuentos permitidos antes indicados, que puede hacer el empleador con el acuerdo escrito del trabajador ya sea para los fines señalados en la norma, como para efectuar pagos de cualquier naturaleza, no podrán exceder del 45% de la remuneración total del trabajador.

Precisado lo anterior, se responde cada una de las consultas de la presentación:

A) El orden de prelación en que el empleador debe efectuar cada uno de los descuentos anotados y los relativos a crédito social de las Cajas de Compensación de Asignación Familiar, y de las sumas por pensiones alimenticias.

Al respecto, en cuanto al orden de prelación de los descuentos obligatorios, la doctrina uniforme y reiterada de esta Dirección, contenida, entre otros, en dictamen Nº 3899/086, de 26.09.2007, manifiesta, que el legislador, además de precisar de manera expresa cuales son estos descuentos de las remuneraciones del trabajador, en el inciso 1º del artículo 58 del Código del Trabajo, “*ha establecido un orden de prelación o preferencia de los descuentos entre sí, de modo que, por ejemplo, las cuotas sindicales deben deducirse en el tercer lugar en el cual son mencionadas en la norma legal, coincidente con la tercera mención de ellas que efectúa la misma.*”

Esto es, los descuentos obligatorios del inciso 1º de la disposición legal antes indicada se deben efectuar en el mismo orden que el legislador los menciona.

Ahora, los descuentos por crédito social en favor de las Cajas de Compensación de Asignación Familiar, la misma doctrina sostiene que, atendido que estas instituciones son, al tenor del artículo 1º de la ley N° 18.833, que contiene su estatuto orgánico legal, entidades de previsión social, el descuento de tales cuotas debe comprenderse dentro de las obligaciones con instituciones de previsión social, que el inciso 1º del artículo 58 del Código menciona en el cuarto lugar de los descuentos obligatorios, por lo que debe aplicarse esta prelación para su descuento.

En materia de prelación de deducciones por pensiones alimenticias decretadas judicialmente, la misma doctrina del dictamen N° 3899/086, antes citada, expresa que: *“esta Dirección es de la opinión que carece de competencia para su pronunciamiento, toda vez que se trata de una materia de carácter judicial, correspondiendo al juez que conoce de la causa establecer la base de cálculo de la respectiva pensión alimenticia, y la forma o lugar que ocuparía su retención en la remuneración del trabajador.”*

Cabe agregar, a mayor abundamiento, que en el enunciado de los descuentos obligatorios del inciso 1º del artículo 58 del Código del Trabajo no se menciona las pensiones alimenticias, por lo que con mayor razón esta Dirección, a la cual compete la interpretación de las leyes laborales, se encontraría impedida de pronunciarse al respecto.

Ahora bien, en cuanto a la prelación de los descuentos permitidos, acordados por escrito entre el empleador y del trabajador, de los incisos 2º y 3º del artículo 58, destinados a los fines indicados en la misma ley, o para efectuar pagos de cualquier naturaleza, cuyo tope máximo común es el 45% de la remuneración total del trabajador, la doctrina de esta Dirección, manifestada, entre otros, en dictamen N° 4565/094, de 15.11.2011, precisa que: *“de acuerdo a este tope máximo de descuento, se deriva que habrá que determinar en cada caso en primer término el monto de los descuentos que afecten la remuneración total del trabajador, para luego establecer el saldo o margen de porcentaje de descuentos que proceda pactar por los descuentos facultativos o permitidos convenidos con el trabajador, de modo tal, que en su conjunto, no se exceda el 45% de la remuneración total de éste.”*

De esta forma, según la doctrina anterior, efectuados los descuentos obligatorios, y establecido el saldo de la remuneración del trabajador, se podrá determinar la procedencia de pactar o convenir descuentos permitidos, siempre que no sobrepasen en su conjunto el 45% de la remuneración total del trabajador, en cuyo caso, serían las mismas partes las que debieran fijar el porcentaje de descuento a aplicar a cada uno de estos descuentos permitidos, según corresponda a los que no pueden sobrepasar del 30% o del 15% de la remuneración, señalando los respectivos porcentajes, debiendo desechar aquellos descuentos que excedan los tope máximos legales.

B) Si tratándose de descuentos que tienen la misma prelación, debe aplicarse una regla de proporcionalidad del descuento, o bien, si se debe dividir por partes iguales a su respecto.

De acuerdo a lo ya informado, en los descuentos obligatorios existiría un orden o prelación que se deduciría del tenor de la ley, del lugar que ocuparían en su mención en el texto del inciso 1º del artículo 58 del Código, por lo que no se podría dar que dos o más descuentos tengan la misma prelación.

En relación a los descuentos permitidos, serán las mismas partes las que fijarán su prelación, o su proporcionalidad, o su procedencia

dentro de los máximos correspondientes del 30% o 15%, según el caso, y en conjunto, del 45% de la remuneración total del trabajador. De existir dos o más de estos descuentos que pudieren sobrepasar los límites legales, un criterio a seguir para el respectivo descuento podría ser el de efectuarlos a prorrata, es decir, en forma proporcional a sus montos, tal como lo dispone el artículo 2469 del Código Civil, cuando los bienes del deudor son insuficientes para satisfacer íntegramente los créditos de todos los acreedores, salvo que existan causales de preferencia o de privilegio para el pago. Con ello se daría aplicación a la regla de interpretación de la ley del artículo 24 del mismo Código Civil, del *"modo que más conforme parezca al espíritu general de la legislación."*

C) Límites que se aplican respecto de cada uno de estos descuentos, singularmente considerados.

Como se expresara, los descuentos obligatorios no están sujetos a topes máximos en su conjunto, debiendo efectuarse cada uno de ellos en el porcentaje correspondiente que fije la ley o que se determine según la misma, según se trate de impuestos, cotizaciones previsionales, cuotas sindicales o cuotas por crédito social u otros.

En cuanto a los descuentos permitidos por acuerdo del empleador y el trabajador, como se ha informado, existen dos topes máximos, los que están sujetos al 30% y al 15% de la remuneración, atendiendo el destino o finalidad de tales descuentos.

D) Límite total aplicable a los descuentos que el empleador no puede exceder, y por ello los mínimos que el trabajador debe percibir considerando los descuentos del artículo 58 y las pensiones alimenticias.

La respuesta a esta consulta ya está dada en la letra C) anterior, con el agregado que si se trata de descuentos por pensiones alimenticias decretadas judicialmente, que serían descuentos obligatorios impuestos por la autoridad, su monto o porcentaje ordenado por el juez no estaría sujeto a un tope máximo común conjunto con los demás descuentos obligatorios.

E) Prelación y límites que se deben aplicar respecto de aquellas sumas que no se haya podido descontar en un mes determinado, para hacerse en la siguiente mensualidad, lo que debe hacer el empleador si la situación que excede de los límites se repite en el tiempo.

Esta Dirección estima que se debe aplicar los mismos criterios de prelación y límites ya informados, de manera que en los respectivos meses en que se efectúan los descuentos no se exceda los máximos legales de las deducciones permitidas ya señaladas sumados a los del mes de que se trata y según las prelaciones acordadas. Si ello se repite en el tiempo, se deberá continuar con este criterio respetando los máximos legales mensuales de los descuentos permitidos.

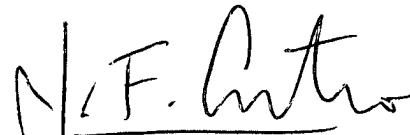
Cabe agregar, que respecto de cotizaciones previsionales no descontadas en un mes determinado habiéndose pagado la remuneración, no podrán deducirse posteriormente de la remuneración del trabajador, sino que serán de cargo del empleador, como lo dispone el artículo 3º, inciso 2º de la ley N° 17.322, criterio que también debiera seguirse para los descuentos por crédito social si estos se rigen por las mismas normas de descuento de las cotizaciones, según el artículo 22 de la ley N° 18.833.

F) Si resulta posible que se hagan los descuentos sobre las indemnizaciones por término de contrato, en el caso que cese la relación laboral.

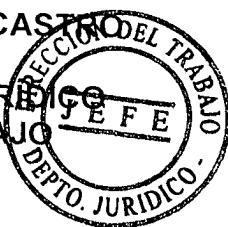
Las indemnizaciones por término de contrato no constituyen remuneración, de acuerdo a lo dispuesto en el inciso 2º del artículo 41 del Código del Trabajo, razón por la cual no están afectas por regla general a los descuentos obligatorios que recaen sobre aquellas, y en los permitidos, habrá que estar al acuerdo de las partes. En materia de descuento de cuotas por crédito social en favor de las Cajas de Compensación de Asignación Familiar, podrá efectuarse siempre que el trabajador consienta en ello al momento de su pago en el finiquito, según la doctrina actual de este Servicio, contenida en dictamen N° 2991/037, de 07.08.2014; y de pensiones alimenticias, habrá que estar a lo que el juez determine en la resolución de retención correspondiente.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto, disposiciones legales y doctrina citadas, cúmpleme informar a Ud. lo que se ha expresado en relación a cada una de las consultas formuladas.

Saluda a Ud.



JOSÉ FRANCISCO CASTRO CASTRO
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




SOG/JDM/jdm
Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Control