



Departamento Jurídico
K 4111(989)/2017

ORD. N°: 5071, 119,

MAT.: Los préstamos que voluntariamente otorga el empleador al trabajador, para fines distintos a los señalados en el artículo 58 del Código del Trabajo, no pueden dar lugar a intereses.

ANT.: 1. Instrucciones de 22.05.2017, de Jefe Departamento Jurídico.
2.-Ord. N° 659 de 08.05.2017, de Inspectora Comunal del Trabajo Norte-Chacabuco.

FUENTES. :

Código del Trabajo, artículo 58, incisos 2°, 3° y 4.

Ley N° 18010, artículos 1°, inciso 1° y 2°.

SANTIAGO,
26 OCT 2017

DE : DIRECTOR DEL TRABAJO

A : INSPECTORA COMUNAL DEL TRABAJO
NORTE CHACABUCO

Mediante Ord. del antecedente 2), adjunta informe de la fiscalización efectuada a la empresa Importadora Café Do Brasil S.A., por el fiscalizador de esa dependencia, Sr. Javier Andrés Rodríguez Umansky, con ocasión de una denuncia por descuentos indebidos de remuneraciones por parte de dicha empresa, situación que afectaría en particular al trabajador denunciante. Se requiere, específicamente, se emita un pronunciamiento jurídico sobre si los préstamos en dinero efectuados por la empleadora pueden o no generar intereses.

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

Corresponde, en forma previa, dejar establecido, que nuestro ordenamiento jurídico, inspirado en el principio protector del derecho del trabajo, cuyo objetivo principal es crear situaciones de equivalencia en el ámbito de las relaciones laborales, de por sí desiguales, contempla una serie de normas tendientes a resguardar los derechos de los trabajadores. Así, se ha expresado que *"el principio protector es el criterio orientador del derecho del trabajo ya que éste desde sus orígenes ha establecido un amparo a favor de una de las partes: el trabajador. El derecho laboral ha tenido como objetivo primordial proteger al trabajador para lograr mediante esa protección que se alcance una igualdad real entre las partes. Esto lo diferencia del derecho civil que intenta asegurar la paridad jurídica entre los contratantes. (Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, Unidad 1, Origen del Derecho del Trabajo, Sesión 7. Dras. Ana Sotelo y Natalia Colotuzzo. Facultad de Derecho -Universidad de la República- Uruguay -woid.fder.edu.uy/)*

Al respecto, y tal como lo ha señalado reiteradamente la doctrina institucional, entre tales normas protectoras están las referidas al ámbito remuneratorio de la relación laboral, pudiendo distinguirse entre ellas, las establecidas en relación al pago de las remuneraciones, frente al empleador y sus acreedores, y respecto de terceros.

En el marco de las medidas de protección de las remuneraciones frente al empleador, cabe destacar principalmente el artículo 58 del Código del Trabajo, modificado por la ley N° 20.540, publicada en el Diario Oficial de 6.10.2011, que, regula las deducciones que sobre ellas podrá efectuar el empleador, cuyos incisos 2,3 y 4, disponen:

“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 el empleador, o el origen de los préstamos otorgados, en ningún caso aquellas podrán exceder, en conjunto, del 45% de la remuneración total del empleador.

Del análisis de las disposiciones precitadas, específicamente de la contenida en el inciso 2°, se colige que la nueva normativa incorporada al artículo 58 del Código del Trabajo por la ley N° 20.540, faculta expresamente al empleador para otorgar a su personal créditos o mutuos en dinero, sin intereses, con finalidades específicas relacionadas con la adquisición de viviendas y la educación del trabajador o trabajadora y los beneficiarios de éstos.

En efecto, la aludida disposición legal autoriza la concesión de dichos créditos o préstamos, con el fin de que el trabajador o trabajadora destine las sumas correspondientes a financiar el pago de adquisición de viviendas y para depositarlas en cuentas de ahorro destinadas a tal fin, como también, para costear su propia educación, la de su cónyuge, o la de alguno de sus hijos.

Respecto a las formalidades y condiciones de tales operaciones, la jurisprudencia administrativa que se contiene concretamente en dictamen N° 4565/094, de 15.10.2011, ha precisado que las mismas deben emanar de un acuerdo escrito entre las partes, no pudiendo pactarse intereses sobre las sumas correspondientes.

La misma jurisprudencia ha señalado que atendido que la ley no contempla plazos para el pago de tales créditos o préstamos, ni ha establecido garantías especiales para asegurar dicho pago, tales aspectos deberán ser regulados por las partes, de común acuerdo.

Se deduce de todo lo expresado que, a través de la normativa en comento el legislador ha prohibido el pacto de intereses en aquellos préstamos otorgados por el empleador para los fines allí señalados, circunstancia que obliga a determinar, para resolver la consulta planteada, si resultaría procedente convenir tales

intereses en caso de préstamos o mutuos en dinero que concede el empleador para fines distintos a los ya mencionados.

Para tal efecto, es necesario recurrir a la ley N° 18.010 —Diario Oficial de 24.06.81 y sus posteriores modificaciones— que “Establece Normas para las Operaciones de Crédito y otras Obligaciones en Dinero”, cuyo artículo 1°, inciso 1°, define tales operaciones, en los siguientes términos:

“Son operaciones de crédito de dinero aquellas por las cuales una de las partes entrega o se obliga a entregar una cantidad de dinero y la otra a pagarla en un momento distinto de aquél en que se celebra la convención.”

Por su parte, el inciso 2° de dicha ley, establece:

“En las operaciones de dinero no reajustables, constituye interés toda suma que recibe o tiene derecho a recibir el acreedor, a cualquier título por sobre el capital.”

“En las operaciones de dinero reajustables, constituye interés toda suma que recibe o tiene derecho a recibir el acreedor, a cualquier título por sobre el capital reajustado.”

De la norma precitada fluye que el concepto de interés a que en ella se alude denota la existencia de una ganancia o utilidad para el acreedor del crédito, que se traduce en el pago de una suma de dinero, por sobre el monto del capital, por parte del deudor.

Ahora bien, trasladada la temática en comento al ámbito de las relaciones laborales y, en particular, al aspecto remuneratorio de las mismas, posible es convenir que los préstamos que otorga el empleador, bajo tales condiciones, esto es, considerando el pago de intereses, no se avienen con el carácter fundamentalmente alimentario asignado a las remuneraciones del trabajador, sobre las cuales recaerá, necesariamente, el valor de rentabilidad de los mismos que se traducirá, en definitiva, en una disminución o reducción del monto acordado por tal concepto.

En relación a dicho carácter, se ha sostenido: *“En efecto, el legislador entiende que para el trabajador la remuneración constituye su medio de subsistencia, esto es, se encuentra envuelta en un carácter eminentemente alimenticio, justificando de esa forma la fijación de una serie de disposiciones legales que aseguren al trabajador la percepción de una contraprestación concordante con lo pactado en el respectivo contrato individual de trabajo.”*(Descuentos a las remuneraciones de los trabajadores dependientes. Memoria de prueba para optar al grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales, Jocelyn Aros Hernández, Jaime Millar Franco. Facultad de Derecho. Universidad de Chile, pág.50 repositoriouchile.cl)

Atendido todo lo expuesto, resulta dable sostener, en opinión de este Servicio, que los créditos o mutuos otorgados por el empleador a sus trabajadores no pueden dar lugar al cobro de intereses por parte de aquél, considerando que un pacto de tal naturaleza importaría imponer un gravamen sobre sus remuneraciones que podría traducirse en una transgresión de las normas protectoras de las mismas y en una renuncia de derechos por parte del trabajador, la cual, a la luz de lo preceptuado por el artículo 5°, inciso 2°, del Código del Trabajo, se encuentra prohibida mientras subsista el contrato de trabajo.

A mayor abundamiento, es preciso señalar que los créditos que concede el empleador por razones ajenas a las previstas en el inciso 2° del artículo 58 del Código del Trabajo, se destinan generalmente a cubrir situaciones especiales de necesidad que afectan al trabajador, las cuales no justifican que de ellas se derive un efecto propio de las operaciones de crédito u otras obligaciones en dinero reguladas por la ley N° 18.010, cual es la obtención de una ganancia o utilidad para el acreedor, en la especie, el empleador, el cual no reviste la condición de entidad financiera que ejerza en

forma habitual dicha actividad. En efecto, la situación planteada se produce entre las partes de la relación laboral, esto es, en el ámbito de un vínculo contractual de esa índole, en el cual, como ya se dijera, no existe una igualdad real entre las partes, por lo cual, el pacto

de intereses sobre las sumas correspondientes, podría incidir negativamente sobre el monto de las remuneraciones del trabajador.

Por otra parte, la posibilidad de pactar intereses en los préstamos que en forma voluntaria concede el empleador a los trabajadores, en opinión de este Servicio, desvirtúa la naturaleza jurídica de la relación laboral al incorporar a ella obligaciones de carácter comercial ajenas a su esencia, lo cual sería jurídicamente improcedente al tenor de lo preceptuado por el artículo 1º, inciso 1º, del Código del Trabajo, conforme al cual, *"Las relaciones laborales entre los empleadores y los trabajadores se regularán por este Código y por sus leyes complementarias"*.

La conclusión anterior, guarda armonía con la doctrina sustentada en Ordinario N° 1178, de 29.02.2016, la cual, sobre la base del análisis del mencionado precepto, señala *"las relaciones laborales y, por tanto, el conjunto de derechos y obligaciones que de estas emanan, entre las cuales se encuentran las eventuales deudas que el trabajador pudiere contraer con el empleador con ocasión del cumplimiento del contrato de trabajo, se rigen por el citado Código y sus leyes complementarias, circunstancia que excluye a que a dichas relaciones se incorporen obligaciones propias del derecho comercial..."*

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, jurisprudencia administrativa invocada y consideraciones formuladas, cúmpleme manifestar a Ud. que, en opinión de este Servicio, los préstamos que voluntariamente otorga el empleador al trabajador, para fines distintos a los señalados en el artículo 58 del Código del Trabajo, no pueden dar lugar a intereses.

Saluda a Ud.



Christian Melis Valencia
CHRISTIAN MELIS VALENCIA
ABOGADO
DIRECTOR DEL TRABAJO

J. J. A.
JJCC/LEP/SMS
Distribución

- Jurídico,
- Partes,
- Control,
- Boletín,
- Divisiones D.T.
- U. Asistencia Técnica,
- XV Regiones
- Subdirector
- Jefe de Gabinete Ministra del Trabajo y Previsión Social

