

**DEPARTAMENTO JURÍDICO
UNIDAD DE DICTÁMENES E
INFORMES EN DERECHO**
K 9241 (1596) 2014

Juridico

✓

B11

1178

ORD.: _____ /

MAT.: 1. No existe inconveniente jurídico alguno para que la empleadora otorgue un préstamo al trabajador destinado a financiar sus estudios de postgrado, siempre que su cobro se efectúe con sujeción al procedimiento dispuesto en el inciso 2° del artículo 58 del Código del Trabajo o, en su defecto, mediante el descuento que se materialice al término de la relación laboral, con cargo a las sumas que tenga derecho a percibir el trabajador al momento de suscribir el finiquito.

2. Resulta jurídicamente procedente que las partes puedan convenir dejar sin efecto el préstamo en el evento que el trabajador, una vez aprobado sus estudios de postgrado, decida continuar prestando servicios a la empresa por tres años más, siempre que con ello no se infrinjan aquellos preceptos de orden constitucional y legal que regulan la libertad de contratación y de elección del trabajo.

ANT.: 1) Instrucciones de 05.02.2016 y 29.08.2014, de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho

2) Ord. N° 986 de 06.08.2014, de Inspectora Comunal del Trabajo (S) Providencia

3) Presentación de 24.07.2014, de Yasna Bulat Uhart, Jefa de Recursos Humanos, CIREN

SANTIAGO,

**DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO
A : YASNA BULAT UHART
JEFA DE RECURSOS HUMANOS CIREN
MANUEL MONTT N° 1164, PROVIDENCIA**

29 FEB 2016

Mediante antecedente 3), ha solicitado un pronunciamiento de esta Dirección en orden a determinar si se ajusta a derecho que un

trabajador suscriba un pagaré para garantizar el pago del préstamo que la empresa le otorgue para financiar sus estudios de postgrado, fuera de la ciudad en la que se prestan los servicios, el que podría quedar sin efecto en el evento que el trabajador, una vez aprobado el postgrado, decida continuar trabajando en la empresa por tres años más. Agrega que para cursar los referidos estudios la empresa deberá conceder un permiso sin goce de remuneraciones por dos años, atendido que los mismos exigen dedicación exclusiva.

Al respecto cumpla con informar a Ud. lo siguiente:

El inciso 1º del artículo 1 del Código del Trabajo, dispone:

“Las relaciones laborales entre los empleadores y los trabajadores se regularán por este Código y por sus leyes complementarias”.

Del precepto legal precedentemente transcrito, se infiere que las relaciones laborales y, por tanto, el conjunto de derechos y obligaciones que de éstas emanan, entre las cuales se encuentran las eventuales deudas de cualquier naturaleza 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 que a dichas relaciones se incorporen obligaciones propias del Derecho Comercial, como ocurriría con la suscripción de un pagaré destinado a que el dependiente responda precisamente por deudas que pudiere contraer con la empresa a causa o con motivo del contrato de trabajo.

A su vez, la aceptación del título de crédito en referencia infringe lo dispuesto en el artículo 5 inciso 2º del Código del Trabajo, que prescribe que los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables, mientras subsista el contrato de trabajo, atendido a que las partes estarían excluyendo los derechos y obligaciones laborales de la aplicación del mencionado texto legal y sus leyes complementarias, para regirlos por normas del Código de Comercio.

Precisado lo anterior, cabe señalar que de estimarse procedente que el trabajador suscriba un pagaré a favor del empleador, con la finalidad ya señalada, ello deberá efectuarse con sujeción al procedimiento dispuesto en el inciso 2º del artículo 58 del Código del Trabajo que, al efecto, dispone:

“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 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.”

De la disposición preinserta se colige que sólo con acuerdo del empleador y del trabajador, que deberá constar por escrito, podrán deducirse de las remuneraciones de éstos, sumas destinadas a gastos, tales como los de vivienda o educación del trabajador, de su cónyuge o de alguno de sus hijos, como asimismo, aquellos destinados al pago de mutuos, créditos o préstamos otorgados por el empleador al trabajador para determinados fines específicos como de educación y vivienda.

Se desprende, asimismo, que la recuperación por el empleador de las sumas correspondientes a tales operaciones de crédito, podrá hacerse a través de descuentos de la remuneración del trabajador, los cuales podrán ser efectuados por aquél siempre que pague la cuota del mutuo, crédito o préstamo, directamente a la institución financiera, o al servicio educacional respectivo en su caso, con un tope máximo de hasta el 30% de la remuneración mensual del trabajador.

Ahora bien, de los antecedentes expuestos en su presentación consta que la dedicación exclusiva que exige la realización de los estudios de postgrado por parte del trabajador, hace necesario que la empresa otorgue a éste un permiso sin goce de remuneraciones por dos años, circunstancia que impediría al empleador efectuar el descuento por el préstamo otorgado, toda vez que conforme a la doctrina de este Servicio, contenida, entre otros, en dictámenes N°s. 6850, 5589/131, 2445/112, de 13.11.1985, 08.08.1990 y 25.04.1994, respectivamente, durante el período en que el trabajador hace uso de los referidos permisos se suspenden los principales efectos del contrato de trabajo, esto es, se interrumpe temporalmente la obligación del dependiente de prestar servicios y, la obligación correlativa del empleador de pagar las remuneraciones.

En efecto, tal como explica el tratadista Américo Plá Rodríguez, *"el contrato de trabajo sobrevive: lo que ocurre es que durante cierto tiempo no produce sus efectos principales o, mejor dicho, se suspenden los efectos principales del contrato para ambas partes (la obligación de prestar servicios para el trabajador, la obligación de pagar el salario para el empleador) sin que desaparezcan las restantes obligaciones y efectos"*.¹

De ello se sigue que durante el período que el dependiente no recibe remuneración, no resulta jurídicamente posible que el empleador efectúe descuentos destinados a obtener el pago del préstamo otorgado, los cuales podrá realizar una vez que cese la interrupción de la relación laboral, debiendo observarse, en todo caso, el límite legal dispuesto al efecto.

Asimismo, una vez terminado el contrato de trabajo, el empleador podrá efectuar los descuentos pertinentes con cargo a las sumas que tenga derecho a percibir el trabajador al momento de suscribir el finiquito.

De esta suerte, si el descuento en el finiquito se va a efectuar sobre el pago de las remuneraciones, este deberá sujetarse a lo establecido en el inciso 2° del artículo 58 del Código del Trabajo, vale decir, previo acuerdo escrito con el trabajador y con el tope máximo del 30% del total de la remuneración mensual del dependiente, siempre que el empleador pague la cuota del préstamo directamente al servicio educacional respectivo.

En nada altera la conclusión anotada, la circunstancia de que, al momento de pretender hacer efectivos los aludidos descuentos, la relación laboral se encuentre extinguida, toda vez que el citado artículo 58 del texto legal en estudio, no ha efectuado distingo alguno en el sentido de que, para que el mismo opere y produzca todos sus efectos, el contrato de trabajo deba encontrarse vigente al momento de percibir el dependiente efectivamente la remuneración, sino que, por el contrario, atiende a la sola existencia de estipendios que invistan tal carácter y que se hubieren devengado durante la vigencia del vínculo laboral.

Por el contrario, en caso que el descuento referido se haga efectivo sobre la indemnización por años de servicios, debe necesariamente tenerse presente, lo dispuesto por el inciso 2° del artículo 41 del Código del Ramo, que señala:

"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".

¹ Plá Rodríguez, Américo. (1990). *Los principios del Derecho del Trabajo* (Depalma Ed. 2ª ed.). Buenos Aires.

Del precepto legal preinserto fluye que no revisten el carácter de remuneración, entre otras, la indemnización por años de servicios, así como otras que se hubiere convenido pagar con ocasión de la terminación del vínculo laboral.

Determinado que la indemnización por años de servicios no constituye remuneración, es posible concluir que las reglas sobre limitación a las deducciones de las remuneraciones consignadas en el artículo 58 del Código del Trabajo, transcritas y comentadas precedentemente, serían inaplicables al eventual descuento que se efectúe, en la medida que se le pretenda hacer efectivo sobre la indemnización por años de servicios, toda vez que esta última no puede jurídicamente calificarse como remuneración a la luz de lo dispuesto en la citada norma legal.

De esta suerte, no existiría inconveniente para hacer efectivo el total del préstamo otorgado por el empleador, sobre la indemnización por años de servicios que se pague al trabajador con ocasión de la terminación de su contrato de trabajo, si las partes así lo han convenido y el trabajador ratifica dicho acuerdo una vez terminada la relación laboral.

Finalmente, en cuanto a la procedencia del pacto en virtud del cual se estipula dejar sin efecto el cobro del préstamo en el evento que el trabajador, una vez aprobado sus estudios de postgrado, decida continuar prestando servicios a la empresa por tres años más, cabe manifestar que en ejercicio de los principios de autonomía de la voluntad y libertad contractual, insertos en el Derecho Moderno y consagrados en los artículos 12, 1545 y 1560 del Código Civil, entre otros, y en el inciso 3º del artículo 5 del Código del Trabajo, nada obsta a que las partes pueden acordar una estipulación como la señalada, debiendo sujetarse, en tal aspecto, a lo dispuesto en el artículo 19 N° 16 de la Constitución Política de la República, que, en lo pertinente, prescribe:

"La Constitución asegura a todas las personas:

16. La libertad de trabajo y su protección.

Toda persona tiene derecho a la libre contratación y a la libre elección del trabajo con una justa retribución.

Ninguna clase de trabajo puede ser prohibida, salvo que se oponga a la moral, a la seguridad o a la salubridad públicas, o que lo exija el interés nacional y una ley lo declare así".

Del precepto constitucional precedentemente transcrito se colige que toda persona tiene derecho a la libre contratación y a la libre elección del trabajo, de suerte tal, que el trabajador puede decidir libremente la actividad a desarrollar. Asimismo, se deduce que ninguna labor o servicio puede ser prohibida, a menos que sea contraria a la moral, a la seguridad o a la salubridad públicas, o que lo exija el interés nacional y una ley lo declare así.

Por otra parte, es necesario señalar que el artículo 160 N° 2 del Código del Trabajo, establece:

"El contrato de trabajo termina sin derecho a indemnización alguna cuando el empleador le ponga término invocando una o más de las siguientes causales:

2. Negociaciones que ejecute el trabajador dentro del giro del negocio y que hubieren sido prohibidas por escrito en el respectivo contrato por el empleador".

Del precepto legal preinserto se deduce que al empleador sólo le está permitido prohibir a sus dependientes, mientras se mantenga vigente la relación laboral, el ejercicio de labores que estén dentro del giro del negocio y siempre que dicha prohibición conste por escrito en el contrato de trabajo respectivo.


Lo expresado en párrafos anteriores autoriza para sostener que no existe impedimento legal alguno para que las partes puedan convenir dejar sin efecto el préstamo en el evento que el trabajador, una vez aprobado sus estudios de postgrado, decida continuar prestando servicios a la empresa por tres años más, siempre que ello no implique obligar al dependiente a abstenerse de desempeñar actividad alguna remunerada fuera de la empresa, tanto una vez extinguida la relación laboral como durante su vigencia, exceptuándose, en esta última situación, únicamente los trabajos que éste pudiere ejecutar dentro del giro de aquélla y siempre que conste dicha prohibición por escrito en el respectivo contrato.

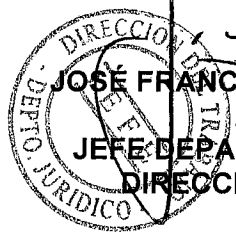
En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas, jurisprudencia administrativa invocada y disposiciones legales citadas, cumpla con informar a Ud. lo siguiente:

1. No existe inconveniente jurídico alguno para que la empleadora otorgue un préstamo al trabajador destinado a financiar sus estudios de postgrado, siempre que su cobro se efectúe con sujeción al procedimiento dispuesto en el inciso 2º del artículo 58 del Código del Trabajo o, en su defecto, mediante el descuento que se materialice al término de la relación laboral, con cargo a las sumas que tenga derecho a percibir el trabajador al momento de suscribir el finiquito, en la medida que el trabajador ratifique el acuerdo e imputación una vez terminada la relación laboral.

2. Resulta jurídicamente procedente que las partes puedan convenir dejar sin efecto el préstamo en el evento que el trabajador, una vez aprobado sus estudios de postgrado, decida continuar prestando servicios a la empresa por tres años más, siempre que con ello no se infrinjan aquellos preceptos de orden constitucional y legal que regulan la libertad de contratación y de elección del trabajo.

Saluda a Ud.,


JOSÉ FRANCISCO CASTRO CASTRO
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




LPP/PRC

Distribución:

-Jurídico, Partes, Control