



ORDINARIO N°: 1733 /

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Contrato Individual. Descuento de remuneraciones.

RESUMEN:

Los descuentos de remuneraciones que deriven eventualmente de pagos en exceso o injustificados a los trabajadores, deben practicarse previo acuerdo con éstos y en ningún caso por voluntad unilateral del empleador, debiendo incluirse estas deducciones y calificárseles como pagos de cualquier naturaleza que no pueden exceder del quince por ciento de la remuneración total del trabajador, en conformidad a lo expuesto en el presente informe.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de 19.08.2022 y 21.09.2022 de Jefa de Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.
- 2) Presentación de 10.08.2022 de Logan Abogados Spa.

SANTIAGO, 04 OCT 2022

DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

A: LOGAN ABOGADOS SPA

[REDACTED]

Mediante presentación del Ant.2), se ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento jurídico, respecto a determinar si resulta jurídicamente procedente que el empleador, ante la circunstancia de haber pagado en exceso remuneraciones a sus trabajadores, efectúe descuentos en los pagos de remuneraciones posteriores, aludiendo “pago de lo no debido.”

Al respecto, cumpleo con informar a Ud., lo siguiente:

El artículo 58 del Código del Trabajo, que regula las deducciones que sobre las remuneraciones del trabajador podrá efectuar el empleador, dispone en sus incisos 1º al 4º:

"El empleador deberá deducir de las remuneraciones los impuestos que la 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, 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 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".

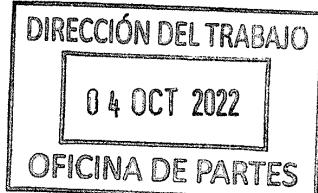
"Cualquiera sea el fundamento de las deducciones realizadas a las remuneraciones por el empleador, o el origen de los préstamos otorgados, en ningún caso aquellas podrán exceder, en conjunto, del 45% de la remuneración total del empleador".

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 específicos que se identifican”: entre otros, cuotas para adquirir viviendas, sumas destinadas a cuenta de ahorro, montos destinados a educación, e incluso pagos de mutuos sin interés otorgados por el empleador con tope del 30% de la remuneración mensual del trabajador; en tercer término, la ley contempla descuentos “con acuerdo del empleador y del trabajador que deberán 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; en fin, como cláusula de cierre, se dispone que en ningún caso las deducciones a las remuneraciones podrán exceder “del 45% de la remuneración total del trabajador”.

De la lectura de las normas precedentes, es de toda evidencia que los descuentos de remuneraciones que deriven eventualmente de pagos en exceso o injustificados a los trabajadores, deben practicarse previo acuerdo con éstos y en ningún caso por voluntad unilateral del empleador, debiendo incluirse estas deducciones y calificárseles como pagos de cualquier naturaleza que no pueden exceder del 15% de la remuneración total del trabajador, referidos precedentemente.(Ord.Nº1070 de 17.06.2022).

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas, disposiciones legales citadas y jurisprudencia administrativa invocada, cumplio con informar a Ud. que, los descuentos de remuneraciones que deriven eventualmente de pagos en exceso o injustificados a los trabajadores, deben practicarse previo acuerdo con éstos y en ningún caso por voluntad unilateral del empleador, debiendo incluirse estas deducciones y calificárseles como pagos de cualquier naturaleza que no pueden exceder del quince por ciento de la remuneración total del trabajador, en conformidad a lo expuesto en el presente informe

Saluda atentamente a Ud.,



NATALIA POZO SANHUEZA
ABOGADA
JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL (S)

DIRECCIÓN DEL TRABAJO



LBP/EZD

Distribución:

- Partes
- Jurídico