



DIRECCIÓN DEL TRABAJO
DEPARTAMENTO JURIDICO
K.10600 (1657)2011

ORD.: N° 4565 / 094 /

MAT.: - Remuneración. Descuentos Permitidos. Tope general 45%.

- Remuneración. Descuentos Permitidos. Adquisición vivienda.

- Remuneración. Descuentos Permitidos. Cuota ahorro vivienda.

- Remuneración. Descuentos Permitidos. Educación Trabajador, cónyuge e hijos.

- Remuneración. Descuentos Permitidos. Mutuos o créditos empleador para vivienda, ahorro vivienda, educación tope de 30%.

- Educación Trabajador, cónyuge e hijos. Préstamo o Crédito empleador. Descuento.

- Mutuos o créditos empleador. Finalidades vivienda o educación. Tope Descuentos.

RDIC.: Fija sentido y alcance de los incisos segundo, y cuarto del artículo 58 del Código del Trabajo, incorporados por la ley N°20.540, publicada en el Diario Oficial de 06.10.2011.

ANT.: Pase N°1952, de 11.10.2011, de Jefa de Gabinete Directora del Trabajo.

FUENTES: Código del Trabajo, artículo 58. Ley N°20.540, artículo único, publicada en el Diario Oficial del 06.10.2011.

SANTIAGO,

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO

A : SR. JEFE DEPARTAMENTO DE INSPECCIÓN

Por razones de buen servicio, se ha estimado necesario fijar el sentido y alcance de los incisos 2º y 4º del artículo 58 del Código del Trabajo, incorporados a su texto por la ley N° 20.540, publicada en el Diario Oficial de 06.10.2011.

El artículo único de la ley citada ha modificado el artículo 58 del Código del Trabajo, incorporándole dos nuevos incisos, el 2º y el 4º, permaneciendo los restantes incisos sin alteración, salvo en su ordenamiento luego del agregado de aquéllos.

Como es sabido, el artículo 58 del Código del Trabajo regula los descuentos de las remuneraciones que corresponde efectuar al empleador, y que se pueden clasificar desde el punto de vista de su exigibilidad en descuentos obligatorios, descuentos permitidos previo acuerdo entre el empleador y el trabajador, y descuentos prohibidos por la ley.

Ahora bien, mediante la modificación de la ley N° 20.540 al artículo 58 del Código del Trabajo, se ha introducido entre los descuentos permitidos previo acuerdo entre el empleador y el trabajador, los destinados a gastos de educación del trabajador, de su cónyuge o de alguno de sus hijos, y para el pago de mutuos, créditos o préstamos otorgados por el empleador al trabajador para determinados fines específicos como estos mismos de educación, y para vivienda, y la fijación de un tope general máximo para los descuentos convenidos o pactados.

Precisado lo anterior, cabe señalar que la ley N° 20.540, ya citada, dispone:

“Artículo único: Introdúcense las siguientes modificaciones en el artículo 58 del Código del Trabajo:

“1.- Elimínanse, en su inciso primero, las oraciones que siguen después de su primer punto seguido, hasta su punto aparte.

“2.- Incorpórase el siguiente inciso segundo nuevo, pasando el actual inciso segundo a ser tercero:

“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.”

“3.- Incorpórase el siguiente inciso cuarto, nuevo, pasando los actuales incisos tercero, cuarto, quinto, sexto y séptimo, a ser incisos quinto, sexto, séptimo, octavo y noveno, respectivamente:

“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 esta manera, el texto actual del artículo 58 del Código del Trabajo, modificado por la ley N° 20.540, dispone:

“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 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 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.”

“El empleador no podrá deducir, retener o compensar suma alguna que rebaje el monto de las remuneraciones por arriendo de habitación, luz, entrega de agua, uso de herramientas, entrega de medicinas, atención médica u otras prestaciones en especie, o por concepto de multas que no estén autorizadas en el reglamento interno de la empresa.”

“Asimismo, no podrá deducir, retener o compensar suma alguna por el no pago de efectos de comercio que el empleador hubiere autorizado recibir como medio de pago por los bienes suministrados o servicios prestados a terceros en su establecimiento.”

“La autorización del empleador, señalada en el inciso anterior, deberá constar por escrito, así como también los procedimientos que el trabajador debe cumplir para recibir como forma de pago los respectivos efectos de comercio.”

“En caso de robo, hurto, pérdida o destrucción por parte de terceros de bienes de la empresa sin que haya mediado responsabilidad del trabajador, el empleador no podrá descontar de la remuneración del o de los trabajadores el monto de lo robado, hurtado, perdido o dañado.”

“La infracción a esta prohibición será sancionada con la restitución obligatoria, por parte del empleador, de la cifra descontada, debidamente reajustada, sin perjuicio de las multas que procedan de conformidad a este Código.”

Como ya se expresara, la norma legal en comento contempla los distintos tipos de descuentos que afectan a las remuneraciones del trabajador, entre los cuales se encuentran aquellos que el empleador está obligado a efectuar sin intervención de éste, los facultativos, esto es, los que puede realizar contando con el acuerdo previo del trabajador, que debe constar por escrito, y los prohibidos, vale decir, los que no procede efectuar por disposición expresa de la ley.

A continuación, nos referiremos a estos distintos tipos de descuentos y al contenido de cada uno de ellos, conforme al texto actualizado del artículo 58 del Código, anteriormente transcrito:

1) Descuentos obligatorios:

De acuerdo al nuevo inciso 1º del artículo 58 del Código del Trabajo, el empleador mantiene la obligación de efectuar descuentos a las remuneraciones del trabajador por determinados conceptos que precisa la ley y por su solo mandato. Ellos son:

- a) los impuestos que las graven,
- b) las cotizaciones de seguridad social,
- c) las cuotas sindicales según la legislación respectiva, y
- d) obligaciones con instituciones de previsión o con organismos públicos.

Al respecto, es posible inferir que tratándose de los conceptos anotados, la nueva normativa no introduce modificación alguna, manteniéndose inalterable, por ende, la obligación del empleador de efectuar tales descuentos de las remuneraciones del trabajador por la sola disposición de la ley, sin que se requiera la autorización de éste.

No obstante lo anterior, cabe precisar que la ley N° 20.540, suprimió del inciso 1º del artículo 58 del Código, como descuentos obligatorios los referidos a cuotas correspondientes a dividendos hipotecarios por adquisición de viviendas, y las cantidades que el trabajador hubiere indicado para ser depositadas en cuentas de ahorro para la vivienda, abierta a su nombre, en una institución financiera o en una cooperativa de vivienda, todos las cuales no podían exceder del 30% de la remuneración.

Pues bien, estos descuentos, con distinta comprensión y alcance, han sido mantenidos, y, aún más, ampliados a otras finalidades, como las educacionales, o a servir préstamos concedidos por el empleador para los señalados propósitos, aún cuando ya con un carácter **facultativo** para ambas partes:

2) Nuevos descuentos facultativos o permitidos:

La ley N° 20.540 incorpora al inciso 2º del artículo 58 del Código, una nueva categoría de descuentos de tal naturaleza, los cuales requieren acuerdo entre el empleador y el trabajador, que debe constar por escrito y corresponder a los siguientes conceptos o finalidades:

a.- Gastos de vivienda:

En este rubro el empleador podrá efectuar los siguientes descuentos:

- 1.- Cuotas destinadas al pago de adquisición de vivienda;

2.- Cantidades para depósito en cuentas de ahorro para la vivienda, cualquiera sea el organismo receptor, los que podrían seguir siendo una institución financiera o una cooperativa de vivienda, como lo disponía el artículo 58 en su inciso 1º, antes de la modificación, u otros, que permita el logro del mismo objetivo;

3.- Tope máximo de gastos para vivienda:

Cabe mencionar, que respecto de estos descuentos señalados en los números 1 y 2 anteriores, el texto del inciso 1º del artículo 58 del Código, antes de su modificación, contemplaba un tope de hasta el 30% de la remuneración total del trabajador, tope que bajo la actual legislación solo regiría en caso que el empleador hubiere otorgado un mutuo o crédito al trabajador para financiar gastos relacionados con la vivienda, y otros, como los educacionales, según se desarrollará más adelante, por lo que por aquellos conceptos, actualmente no existiría el tope especial del 30%, cuando se efectúan sin mutuo o crédito del empleador, por lo que estarían afectos solo a un tope conjunto de descuentos de hasta el 45% de la remuneración total del trabajador, del nuevo inciso 4º del artículo 58 del Código.

b.- Sumas destinadas a la educación del trabajador, de su cónyuge o de alguno de sus hijos.

Estos descuentos, que constituyen una de las principales innovaciones de la norma legal modificatoria, comprenden descuentos de las remuneraciones del trabajador de sumas destinadas a la educación de las siguientes personas:

b.1.- Beneficiarios

- 1.- El propio trabajador o trabajadora;
- 2.- La o/el cónyuge del trabajador o trabajadora.

3.- Uno de sus hijos, teniendo presente que el legislador utiliza la expresión en singular “alguno”. Tal conclusión se corrobora con el análisis de la historia fidedigna de la ley N° 20.540, en cuya discusión se cambió la redacción del proyecto primitivo que se refería a uno o más hijos del trabajador, por la oración “alguno de sus hijos”, la que quedó plasmada en el texto definitivo de dicho cuerpo legal.

b.2.- Nivel Educativo.

Considerando que el texto de la ley se refiere a gastos educacionales sin efectuar distinción alguna, posible es sostener que la nueva normativa resulta aplicable a cualquier nivel educativo, esto es, básica, media o superior, conclusión que también se corrobora con la historia fidedigna de la ley N° 20.540, en la cual consta que en la etapa de discusión del proyecto se eliminó la referencia a la educación superior a que se aludía inicialmente.

2. A.- Facultad al Empleador para otorgar mutuos, créditos o préstamos al trabajador para fines específicos:

La nueva normativa contenida en el inciso 2º del artículo 58 del Código del Trabajo, faculta además al empleador para otorgar al trabajador mutuos o créditos sin interés, con las siguiente finalidades:

- a.- Financiar el pago de adquisición de vivienda;
- b.- Depósito en cuentas de ahorro para la vivienda, y
- c.- Sumas destinadas a la educación del trabajador o trabajadora, sus cónyuges o alguno de sus hijos.

2. B.- Formalidades

- a.- Deben ser acordados por las partes, por escrito;
- b.- Deben ser otorgados sin interés, y

c.- Al no contemplar la ley plazos para los mutuos, créditos o préstamos, ni garantías, deberán ser las mismas partes las que convengan tales aspectos.

2. C.- Recuperación de los créditos. Requisito:

De conformidad al nuevo inciso 2º del artículo 58 en análisis, 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 éste siempre que pague la cuota del mutuo, crédito o préstamo, directamente a la institución financiera, o al servicio educacional respectivo en su caso.

2.D.- Tope máximo de los descuentos por recuperación de créditos:

El tope máximo de los descuentos por concepto de préstamos para la adquisición de vivienda, para depósitos en cuenta de ahorro para la vivienda, para la educación del trabajador o trabajadora, su cónyuge o algunos de sus hijos, y para recuperación de los créditos, mutuos o préstamos será **hasta el 30% de la remuneración mensual del trabajador**.

Cabe señalar, que la doctrina uniforme y reiterada de este Servicio, manifestada, entre otros, en dictámenes N°s. 3516/113, de 28.08.2003, y 4681/206, de 20.08.1996, ha precisado que los préstamos efectuados por el empleador al trabajador están sujetos al tope del 15% de la remuneración del trabajador, como lo establecía el inciso 2º del artículo 58 del Código del Trabajo, máximo actualmente modificado que deberá entenderse ampliado al 30% de la remuneración cuando corresponda a créditos, mutuos o préstamos del empleador para los fines específicos ya indicados, manteniéndose no obstante dicho tope de hasta un 15% cuando se deba a préstamos del empleador efectuados con otras finalidades, como se trata en el número siguiente.

3.- Descuentos facultativos del empleador y el trabajador previo acuerdo escrito, para efectuar pagos de cualquier naturaleza:

Estos descuentos corresponden a los establecidos en el anterior inciso 2º del artículo 58 del Código, que luego de la modificación de la ley N° 20.540 pasó a ser inciso 3º, por lo que se han mantenido, y se refieren a aquellos acordados entre el empleador y el trabajador para efectuar pagos de cualquier naturaleza, cuyos requisitos son:

a.- Acuerdo entre empleador y trabajador que debe constar por escrito, y

b.- El descuento por tal concepto está sujeto a un **tope máximo del 15%** de la remuneración total del trabajador.

4.- Descuentos prohibidos a las remuneraciones de los trabajadores por los conceptos siguientes:

a.- Son los tratados en el actual inciso 5º del artículo 58, que correspondía al inciso 3º antes de la modificación de la ley N° 20.540, por arriendo de habitación, luz, entrega de agua, uso de herramientas, entrega de medicinas, atención médica u otras prestaciones en especie, o multas no autorizadas en el reglamento interno de la empresa.

b.- Los contemplados en el actual inciso 6º, que correspondía al inciso 4º, antes de la modificación de la ley N° 20.540, por no pago de efectos de comercio que el empleador hubiere autorizado recibir como medio de pago por los bienes o servicios suministrados a terceros en su establecimiento.

c.- Los considerados en el actual inciso 8º, anterior inciso 6º, por concepto de robo, hurto, pérdida o destrucción por parte de terceros de bienes de la empresa, sin que haya mediado responsabilidad del trabajador, los que en caso de efectuarse serán sancionados con la restitución del descuento al trabajador, en montos reajustado, sin perjuicio de la multa administrativa que proceda aplicar de acuerdo al Código del Trabajo.

5.- Tope máximo de los descuentos que puede hacer el empleador de la remuneración del trabajador, cualquiera sea el fundamento de los mismos como resultado de los acuerdos a que puedan llegar al respecto.

El nuevo inciso cuarto, que la ley en análisis introduce al artículo 58 del Código del Trabajo, incorpora un tope máximo para efectuar descuentos sobre las remuneraciones del trabajador, cualquiera sea el fundamento de los descuentos convencionales o facultativos, entre los cuales se encuentran los acordados con el trabajador para adquisición de vivienda, o para ser depositados en cuentas de ahorro para la vivienda, para la educación del trabajador y de los demás beneficiarios, para descontar los mutuos, créditos o préstamos concedidos por el empleador para los mismos fines, y descuentos para efectuar pagos de cualquier naturaleza, todos los cuales en conjunto no podrán exceder del 45 % de la remuneración total del trabajador.

De esta forma, de acuerdo a este tope máximo de descuentos, 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 restantes descuentos facultativos convenidos con el trabajador, ya señalados en el presente dictamen, de modo tal, que en su conjunto, no se exceda el 45% de la remuneración total de éste.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto, disposición legal citada y consideraciones efectuadas, cúpleme informar a Ud. que el sentido y alcance de los incisos 2º y 4º del artículo 58 del Código del Trabajo, incorporados a su texto por la ley Nº 20.540, es el señalado en el cuerpo del presente oficio.

Saluda a Ud.

MARÍA CECILIA SÁNCHEZ TORO
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO

MAOM/SMS/JDM/jdm

Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Control
- Boletín
- Deptos. D.T.
- Subdirectora
- U. Asistencia Técnica
- XV Regiones
- Sub Jefe Departamento de Inspección
- Jefe Unidad de Conciliación
- Jefe de Gabinete Sra. Ministra del Trabajo y Previsión Social
- Sr. Subsecretario del Trabajo.