



www.chcapacita.cl

Módulo III Unidad IV

NORMAS DE PROTECCIÓN A LAS REMUNERACIONES

*Tu espacio, tu comodidad, tu **Chile Capacita***

Contenido

TEMA 1.....	6
NORMAS DE PROTECCIÓN DE LAS REMUNERACIONES	6
Forma y lugar de pago de las remuneraciones.....	6
Pronunciamientos dirección del trabajo:	6
Período de pago de las remuneraciones	9
Periodo de pago de las remuneraciones en general.....	9
Pronunciamientos dirección del trabajo:	9
Periodo de pago de las remuneraciones compuestas total o parcialmente de comisiones	17
Pronunciamientos dirección del trabajo:	17
El devengamiento de las remuneraciones.....	22
Pronunciamientos dirección del trabajo:	22
La incorporación de las remuneraciones al patrimonio del trabajador	24
Pronunciamientos dirección del trabajo:	24
Imprudencia de devolución, reintegro o compensación de las remuneraciones ya devengadas	26
Pronunciamientos dirección del trabajo:	26
Procedencia de pactar premios o bonos por hechos futuros a la prestación de servicios del trabajador	29
Pronunciamientos dirección del trabajo:	29
Impedimento de condicionar la situación laboral del trabajador a la suscripción de instrumentos como pagarés, letras de cambio u otros, para responder de remuneraciones ya devengadas.....	34
Pronunciamientos dirección del trabajo:	34
Las liquidaciones de remuneración	34
Firma De Las Liquidaciones De Remuneraciones Por Parte Del Trabajador.....	34

Pronunciamientos dirección del trabajo:	34
Contenido mínimo de las liquidaciones de remuneración	35
Pronunciamientos dirección del trabajo:	35
Situación especial de las remuneraciones variables como son las comisiones	38
Pronunciamientos dirección del trabajo:	38
Entrega de las liquidaciones de remuneración vía sistema computacional.....	41
Pronunciamientos dirección del trabajo:	41
El comprobante de pago de remuneraciones	54
Pronunciamientos dirección del trabajo:	54
El libro de remuneraciones.....	55
Empleadores Obligados A Llevarlo	55
Pronunciamientos dirección del trabajo:	55
La inembargabilidad de las remuneraciones	57
Las Retenciones Judiciales	57
Pronunciamientos dirección del trabajo:	57
Pago de remuneraciones con retraso.....	61
Obligación de pago de reajustes e intereses.....	61
Pronunciamientos dirección del trabajo:	61
Pago de las remuneraciones al concluir la relación laboral	62
Pronunciamientos dirección del trabajo:	62
Pago de las remuneraciones en caso de fallecimiento del trabajador	67
Pronunciamientos dirección del trabajo:	67
Normas de protección en relación a los acreedores del empleador.....	68
Pronunciamientos dirección del trabajo:	68
La propina	72
Pronunciamientos dirección del trabajo:	72

TEMA 3.4.2.....	85
LOS DESCUENTOS A LAS REMUNERACIONES	85
Determinación de los descuentos por atrasos e inasistencias de los trabajadores en sus remuneraciones	85
Pronunciamientos dirección del trabajo:	85
Trabajadores no exceptuados del descanso dominical	94
Pronunciamientos dirección del trabajo:	94
El descuento de atrasos e inasistencias del personal.....	94
Pronunciamientos dirección del trabajo:	94
Determinación del valor diario y valor hora.....	95
Pronunciamientos dirección del trabajo:	95
Descuento de inasistencias cuando la jornada diaria es de un número distinto de horas diarias	97
Pronunciamientos dirección del trabajo:	97
Plazo máximo de realización del descuento de atrasos e inasistencias	98
Pronunciamientos dirección del trabajo:	98
Determinación del sueldo del trabajador cuando presta servicios una fracción del mes	100
Pronunciamientos dirección del trabajo:	100
Pago del sueldo cuando el inicio de la relación laboral no coincide con el primer día del mes.....	102
Pronunciamientos dirección del trabajo:	102
Pago del sueldo cuando la relación laboral se encuentra suspendida por licencias medicas.....	103
Pronunciamientos dirección del trabajo:	103
Tope mensual gratificación proporcional en caso de licencias médicas	110
Pronunciamientos dirección del trabajo:	110

Los anticipos de remuneración.....	110
Regulación de los anticipos de remuneración	110
Pronunciamientos dirección del trabajo:	110
Trabajadores en huelga y derecho a anticipo de remuneración	112
Pronunciamientos dirección del trabajo:	112
Los descuentos establecidos en el artículo 58 del código del trabajo.....	114
Los descuentos legales u obligatorios.....	114
Pronunciamientos dirección del trabajo:	114
Los impuestos que gravan a las remuneraciones.....	115
Pronunciamientos dirección del trabajo:	115
Las cuotas sindicales	115
Pronunciamientos dirección del trabajo:	115
Los descuentos convencionales.....	123
Pronunciamientos dirección del trabajo:	123
Orden de prelación de los descuentos	133
Pronunciamientos dirección del trabajo:	133
Descuento remuneraciones pagadas por error por el empleador	137
Pronunciamientos dirección del trabajo:	137
Créditos sociales otorgados por CCAF.....	139
Descuento en las remuneraciones	139
Pronunciamientos dirección del trabajo:	139
Tope mensual del descuento	142
Pronunciamientos dirección del trabajo:	142
Trabajadores que cambian de empleador	150
Pronunciamientos dirección del trabajo:	150
Término de la relación laboral	154

Pronunciamentos dirección del trabajo:	154
Improcedencia que el empleador limite el monto de las cuotas de crédito social de sus trabajadores.	155
Pronunciamentos dirección del trabajo:	155
Los descuentos prohibidos.....	156
Pronunciamentos dirección del trabajo:	156
Descuento daños vehículos y partes empadronados	159
Descuento elementos de protección personal entregados a los trabajadores:	159
Descuento de uniformes entregados por el empleador:	160
Descuento de herramientas de trabajo.....	161
Descuento de bienes mercaderías o productos de la empresa:.....	163
Descuento por perdida extravió o hurto de dinero	165
Descuento por instrumentos de comercio	166
Descuento por días en que el menor no concurre a sala cuna	166
Descuento alojamiento – alimentación trabajadores agrícolas de temporada.....	166
Descuento por vacunas obligatorias para las funciones que el trabajador realiza	166
Descuento a las comisiones de los trabajadores.....	167
Descuento por multas establecidas en el reglamento interno de la empresa	167
Pronunciamentos dirección del trabajo:	167

MODULO 3

UNIDAD 4

NORMAS DE PROTECCIÓN A LAS REMUNERACIONES

TEMA 1

NORMAS DE PROTECCIÓN DE LAS REMUNERACIONES

Forma y lugar de pago de las remuneraciones

Pronunciamientos dirección del trabajo:

Ordinario Nº 2.393, de 03.05.2016:

En relación a su consulta, la misma normativa y lo resuelto por la Dirección del Trabajo, entre otros, en dictamen N°s. 380/32, de 26.01.93, legalmente no existe inconveniente jurídico para que las empresas, a solicitud de los trabajadores, paguen las remuneraciones a través del sistema de cajeros automáticos, siempre que esta modalidad de pago permita a los dependientes disponer oportunamente del monto del depósito.

De acuerdo con lo señalado precedentemente, la utilización del sistema de red de cajeros automáticos para pagar las remuneraciones del personal, constituye una práctica empresarial que igualmente otorga certeza al trabajador para percibir su remuneración en la oportunidad acordada con su empleador y, en este contexto, debe entenderse que infringiría el artículo 56 del Código del Trabajo el depósito efectuado por la empresa en día viernes, a las 14:00 horas porque posterga con ello la disponibilidad de los fondos para el día sábado, de manera que no se estaría cumpliendo el pago entre lunes y viernes como lo exige la ley.

Por último, como lo refiere el citado inciso segundo del artículo 55 del Código del Trabajo, y la jurisprudencia administrativa invocada, la utilización del sistema bancario para el pago de las remuneraciones debe contar con la petición expresa del trabajador y, en todo caso, con su autorización, por lo que no existe inconveniente jurídico que dicha autorización se exprese en términos claros y explícitos en el contrato de trabajo.

Ahora bien, si los trabajadores residen fuera del lugar donde se prestan los servicios, se encuentran facultados para exigir el pago de sus remuneraciones en dinero en efectivo, si el sistema de pago a través de la red de cajeros automáticos no les permite cobrar su remuneración oportunamente, porque en los lugares donde residen no se han habilitado las máquinas proveedoras del dinero. (Dictamen N° 1177/60, de 11.04.2002).

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales y administrativas, cúpleme informar lo siguiente:

1.- No existe inconveniente jurídico para que las empresas, a solicitud de los trabajadores, paguen las remuneraciones a través del sistema de cajeros automáticos, siempre que esta modalidad de pago permita a los dependientes disponer oportunamente del monto del depósito.

2.- La utilización del sistema bancario para el pago de las remuneraciones debe contar con la petición expresa del trabajador y, en todo caso, con su autorización, por lo que no existe inconveniente jurídico que dicha autorización se exprese en términos claros y explícitos en el contrato de trabajo.

Ordinario N° 1.351, de 13.03.1986

"Mes para los efectos del artículo 52 del Decreto Ley N° 2200, es aquella unidad de tiempo que dura un período continuo que se cuenta desde un día señalado hasta otro de igual fecha en el mes siguiente, sin que sea necesario que se extienda del día primero al 28, 29, 30 ó 31, de suerte que resulta posible considerar como tal, también, por vía de ejemplo, el que va del día 20 de enero al 20 de febrero, o del 15 de enero al 15 de febrero, etc.

Por tanto, resulta jurídicamente procedente establecer un sistema de pago de las remuneraciones por períodos de un mes, comprendiéndose en él 10 u 11 días del mes anterior y 20 días del mes en el cual se verifica el pago de las mismas. Dicho sistema de pago no tiene incidencia alguna en materia previsional".

Ordinario N° 4678/203, de 20.08.1996

En relación con la materia, cabe consignar que la jurisprudencia administrativa de este servicio, interpretando el sentido y alcance de la disposición contenida actualmente en el artículo 55 del Código del Trabajo, ha precisado, entre otros, en dictamen N° 1351, de 13.03.86, que la expresión "mes" a que en el mismo alude no tiene por qué coincidir, necesariamente, con el mes calendario.

El mismo pronunciamiento jurídico sostiene que para los efectos previstos en dicho precepto la expresión "mes" es aquella unidad de tiempo que dura un período continuo que se cuenta desde un día señalado hasta otro de igual fecha en el mes siguiente, sin que sea necesario que se extienda del día primero al 28, 29, 30 ó 31, de suerte que resulta posible considerar como tal, también, a vía de ejemplo, el que va del día 20 de enero al 20 de febrero, o del 15 de enero al 15 de febrero, etc.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas cúmpleme informar a Ud. que resulta jurídicamente procedente establecer un sistema de pago de las remuneraciones por períodos de un mes, comprendiéndose en él 5 ó 6 días del mes anterior y 25 días del mes en el cual se verifica el pago de las mismas.

Ordinario N° 3.590, de 15.07.2015:

Lo referido al monto, forma y período de pago de las remuneraciones es una estipulación mínima del contrato de trabajo que debe ser acordada por ambas partes de la relación laboral, debiendo dejarse constancia escrita de tal convención, la que, además, deberá contar con la firma del trabajador y empleador.

Ordinario N° 1177/060, de 11.04.2002:

2. Si no existe acuerdo del trabajador, infringe lo dispuesto por el artículo 56 del Código del Trabajo, la misma empresa que efectúa el depósito bancario a las 14 horas del día viernes, postergando para el día sábado la disponibilidad de los fondos para el pago de las remuneraciones a través del sistema de cajeros automáticos.

3. Los dependientes de la misma empresa que residen fuera del lugar donde prestan sus servicios, están legalmente facultados para exigir el pago de sus remuneraciones en dinero en efectivo, si el sistema de pago por redbanc les impide cobrarlas oportunamente porque en los lugares donde residen no se han instalado cajeros automáticos".

Ordinario N° 1101/070, de 15.03.1993:

"No existe inconveniente jurídico para que la Sociedad Química y Minera de Chile S.A., a solicitud de sus trabajadores les pague sus remuneraciones a través del sistema "Cuenta Fácil" convenido con el Banco de A. Edwards, siempre que los dependientes puedan disponer oportunamente del monto depositado".

Ordinario N° 380/032, de 26.01.1993:

"No existe inconveniente jurídico para que Editorial Universitaria S.A., a solicitud de sus trabajadores les pague sus remuneraciones a través del sistema de "cajeros

Automáticos de Redbank", siempre que los dependientes puedan disponer oportunamente del monto depositado".

Ordinario N° 2501/0187, de 01.06.1998:

"La expresión "dentro de la hora siguiente al término de la jornada", empleada por el legislador en el artículo 56 del Código del Trabajo, resulta obligatoria, a falta de acuerdo entre empleador y trabajador, para fijar el día y hora del pago de remuneraciones, por las razones expuestas en el cuerpo de este informe".

Ordinario N° 1416/0066, de 16.04.2001:

Del precepto legal transcrito se colige que las remuneraciones de los trabajadores deben pagarse en moneda de curso legal o bien, mediante cheque o vale vista bancario a nombre del dependiente, requiriéndose, en estos dos últimos casos, petición expresa del trabajador.

Lo anterior, sin perjuicio de lo prescrito en el inciso 2º del artículo 10 del referido texto legal y de lo preceptuado para los trabajadores agrícolas y los de casa particular.

Ahora bien, en opinión de esta Dirección, no existe inconveniente jurídico para que el empleador pacte las remuneraciones en algún tipo de medida reajutable, como serían las indicadas precedentemente, toda vez que no obstante el aludido pacto, las remuneraciones en definitiva se pagarán en moneda de curso legal.

Lo anterior, dado que no existe posibilidad de pagarlas a través de las referidas medidas monetarias reajustables, razón por la que cabe considerar, a juicio de la suscrita, que dicho pacto se encuentra ajustado a derecho.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y consideraciones expuestas, cumpro con informar a Ud. que no existe inconveniente jurídico para pactar remuneraciones expresadas en algún tipo de medida reajutable, como serían, la unidad de Fomento o la Unidad Tributaria Mensual.

Período de pago de las remuneraciones

Periodo de pago de las remuneraciones en general

Pronunciamientos dirección del trabajo:

Ordinario N° 5618/0298, de 22.09.1997:

"Se consideró también que la expresión "mes" a que alude el artículo 55 del Código del Trabajo ha sido definida por la jurisprudencia administrativa de esta Dirección como "aquella unidad de tiempo que dura un período continuo que se cuenta desde un día

señalado hasta otro de igual fecha en el mes siguiente, sin que sea necesario que se extienda del día primero al 28, 29, 30 ó 31". De acuerdo a la misma doctrina, la referida expresión "mes" no tiene por qué coincidir, necesariamente con el mes calendario, siendo posible considerar como tal, también, a vía de ejemplo, el período que va del día 20 de enero al 20 de febrero, o del 15 de enero al 15 de febrero, etc."

Ordinario N° 6153/0143, de 27.08.1990

"Cláusula de contrato de trabajo que estipula que las remuneraciones serían pagadas el primer viernes del siguiente mes a aquel en que se devengaron, no se encuentra ajustada a derecho por cuanto extiende el período de pago de las remuneraciones a lapsos superiores a un mes.

Con todo, esta Dirección del Trabajo carece de facultades para declarar la nulidad de una cláusula ilegal y, por ende, de atribuciones para impartir instrucciones tendientes a que la misma se suprima de un contrato individual o colectivo de trabajo, como ha ocurrido en la especie, siendo de competencia de los Tribunales de Justicia la declaración de nulidad de esa cláusula, a través de sentencia judicial.

Sin perjuicio de lo anterior procede cursar a la referida Empresa, las sanciones administrativas que proceden por la inobservancia de las normas relativas a la periodicidad en el pago de las remuneraciones devengadas".

Ordinario N° 0802/0070, de 01.03.2000:

"No procede, jurídicamente que los trabajadores pacten con su empleador que las remuneraciones devengadas sean pagadas en plazos superiores a los que estipula la ley".

Ordinario N° 6038, de 19.11.2015:

Del análisis conjunto de las disposiciones legales transcritas se infiere que el pago de las remuneraciones debe hacerse en los períodos que las partes libremente han acordado, los que, en caso alguno, pueden exceder de un mes.

En otros términos, el legislador prohíbe a las partes todo pacto de pago de remuneraciones que exceda el período de un mes.

Corresponde destacar, además, que esta norma protectora de las remuneraciones constituye un derecho irrenunciable para los trabajadores, conforme a lo previsto en el artículo 5° del Código del Trabajo.

Sobre la base de lo expuesto no cabe sino concluir que el empleador está obligado al pago de las respectivas remuneraciones con la periodicidad y, por ende, en la fecha

pactada por las partes, lapso que no puede exceder de un mes, lo que torna improcedente que, unilateralmente o, incluso, con acuerdo del trabajador, la empresa sobrepase dicha periodicidad máxima, no existiendo norma alguna que permita alguna suerte de plazo de gracia o prórroga una vez vencida la fecha de pago que rijan al efecto en el caso de que se trate.

Reafirma tal conclusión, la doctrina de este Servicio vertida en Ord. 2093/033 de 13.5.2011, según la cual, en el evento que el día de pago de las remuneraciones recaiga en domingo, necesariamente debe anticiparse el pago al viernes inmediatamente anterior, toda vez que, de lo contrario aparecería excediendo la periodicidad máxima prevista por el legislador para el pago de las remuneraciones.

Ordinario Nº 1177/0060, de 11.04.2002

"No se ajusta a derecho el calendario de pago de las remuneraciones, establecido por la empresa XX porque en los meses de mayo, agosto y octubre, respectivamente, se excede la periodicidad mensual que exige la ley.

Ordinario Nº 2093/033, de 13.05.2011

En el evento que el día de pago de las remuneraciones mensuales de los trabajadores recaiga en domingo o festivo necesariamente debe anticiparse al viernes inmediatamente anterior a la fecha de pago.

Ordinario Nº 1177/0060, de 11.04.2002

"1) No se ajusta a derecho el calendario de pago de las remuneraciones, establecido por la empresa XX porque en los meses de mayo, agosto y octubre, respectivamente, se excede la periodicidad mensual que exige la ley.

2) Si no existe acuerdo del trabajador, infringe lo dispuesto por el artículo 56 del Código del Trabajo, la misma empresa que efectúa el depósito bancario a las 14 horas del día viernes, postergando para el día sábado la disponibilidad de los fondos para el pago de las remuneraciones a través del sistema de cajeros automáticos.

Ordinario Nº 6038, de 19.11.2015:

Del análisis conjunto de las disposiciones legales transcritas se infiere que el pago de las remuneraciones debe hacerse en los períodos que las partes libremente han acordado, los que, en caso alguno, pueden exceder de un mes.

En otros términos, el legislador prohíbe a las partes todo pacto de pago de remuneraciones que exceda el período de un mes.

Corresponde destacar, además, que esta norma protectora de las remuneraciones constituye un derecho irrenunciable para los trabajadores, conforme a lo previsto en el artículo 5º del Código del Trabajo.

Sobre la base de lo expuesto no cabe sino concluir que el empleador está obligado al pago de las respectivas remuneraciones con la periodicidad y, por ende, en la fecha pactada por las partes, lapso que no puede exceder de un mes, lo que torna improcedente que, unilateralmente o, incluso, con acuerdo del trabajador, la empresa sobrepase dicha periodicidad máxima, no existiendo norma alguna que permita alguna suerte de plazo de gracia o prórroga una vez vencida la fecha de pago que rija al efecto en el caso de que se trate.

Reafirma tal conclusión, la doctrina de este Servicio vertida en Ord. 2093/033 de 13.5.2011, según la cual, en el evento que el día de pago de las remuneraciones recaiga en domingo, necesariamente debe anticiparse el pago al viernes inmediatamente anterior, toda vez que, de lo contrario aparecería excediendo la periodicidad máxima prevista por el legislador para el pago de las remuneraciones.

Ordinario Nº 5774, de 29.11.2017

Del análisis armónico de las disposiciones legales transcritas se infiere primeramente que el pago de las remuneraciones debe hacerse en los períodos que las partes libremente han acordado, los cuales en caso alguno pueden exceder de un mes.

Se deduce igualmente, que al establecer dicho límite, la ley garantiza al trabajador el derecho a exigir que los estipendios que conforman su remuneración les sean pagados en un plazo que no puede exceder del límite temporal señalado.

Acorde a ello, la doctrina institucional ha sostenido que los preceptos en comento consagran un derecho laboral, y por ende, de carácter irrenunciable, a la luz de lo dispuesto en el artículo 5º, inciso 2º, del Código del Trabajo que establece:

"Los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables, mientras subsista el contrato de trabajo".

De esta manera, conforme a lo expresado en párrafos anteriores es dable concluir que las partes contratantes no pueden pactar períodos de pago de las remuneraciones superiores al máximo que prevé la ley.

En relación con la expresión "mes" que se consigna en las citadas disposiciones legales, la jurisprudencia administrativa de este Servicio, ha precisado, entre otros, en dictamen Nº 1351, de 13.03.1986, que la expresión mes no tiene por qué coincidir,

necesariamente, con el mes calendario, definiendo tal expresión como "aquella unidad de tiempo que dura un período continuo que se cuenta desde un día señalado hasta otro de igual fecha en el mes siguiente, sin que sea necesario que se extienda del día primero al 28, 29, 30 ó 31, de suerte que resulta posible considerar como tal, también, a vía de ejemplo, el que va del día 20 de enero al 20 de febrero, o del 15 de enero al 15 de febrero, etc.

Ahora bien, mediante dictamen N° 4814/044 de 31.12.2012, este Servicio fijó el sentido y alcance de la ley N° 20.611 que modificó el inciso 1° del artículo 55 del Código del Trabajo e incorporó a su texto el nuevo artículo 54 bis.

En relación con la modificación del primero de los preceptos citados, referido a las comisiones, el señalado pronunciamiento jurídico precisa que en caso de que las remuneraciones del trabajador estén integradas total o parcialmente por tales estipendios, éstas se entenderán devengadas y deberán ser liquidadas y pagadas conjuntamente con las demás remuneraciones ordinarias del período en que se efectuaron las operaciones u ocurrieron los hechos que les dan origen, salvo que por razones técnicas ello no sea posible. En tal caso, las respectivas comisiones deberán liquidarse y pagarse con las remuneraciones ordinarias del mes siguiente, con lo cual se amplía la oportunidad del pago en un mes y, al igual que en el caso anterior, independientemente de las condiciones de pago que el empleador haya pactado con el cliente. Para su mejor comprensión, me permito adjuntar copia del dictamen precedentemente citado.

Definido lo anterior, cabe pronunciarse sobre la consulta planteada, esto es, la procedencia jurídica de que el pago de remuneraciones del personal de la empresa Back Office S.A. se efectúe en la forma convenida en la cláusula que se contiene en los respectivos contratos individuales de trabajo, ya indicada, teniendo presente que en la práctica ésta se ha cumplido en forma distinta a la establecida en la referida norma convencional.

Al respecto, es necesario puntualizar que la jurisprudencia administrativa vigente y que se contiene, entre otros, en dictámenes 2422/97, de 23.04.1996 y 7881/395, de 26.12.1997, ha sostenido que la modificación de cláusulas escritas de un contrato de trabajo puede también verificarse por aplicación de la regla de interpretación de los contratos prevista en el artículo 1564 del Código Civil, cuyo inciso final prescribe que las cláusulas convencionales pueden interpretarse además de las otras reglas previstas en los incisos anteriores "...por la aplicación práctica que hayan hecho de ellas ambas partes, o una de las partes con aprobación de la otra".

Sobre la base del análisis de dicha disposición legal la citada jurisprudencia ha establecido: “un contrato puede ser interpretado por la aplicación práctica que las partes, o una de ellas con aprobación de la otra, han hecho de sus disposiciones, es decir, la manera como ellas han entendido y ejecutado el contrato, de suerte que tal aplicación puede legalmente llegar a suprimir, modificar o complementar cláusulas expresas de un contrato. Tal es la denominada doctrinariamente regla de la conducta”.

El mismo pronunciamiento agrega: “En otros términos, la aplicación práctica que se haya dado de las estipulaciones de un contrato, fija en definitiva la interpretación y verdadero alcance que las partes han querido darle.”

“De esta suerte, la forma como las partes han cumplido reiteradamente en el tiempo una determinada estipulación puede modificar o complementar el acuerdo inicial y tal aplicación constituirá un elemento básico para la delimitación de dicha norma contractual, siendo esencial, de este modo, para la utilización de la regla de la conducta, la existencia de un acuerdo formal entre las partes, limitándose el efecto de la práctica a fijar su alcance, sea precisando su sentido o bien alterando las condiciones iniciales fijadas para el cumplimiento de la misma”.

Analizada la situación planteada, a la luz de la doctrina institucional invocada, posible es sostener que si como se desprende de su presentación, las partes reiteradamente en el tiempo han aplicado la cláusula convencional por la cual se consulta considerando como fecha de pago de las remuneraciones los días 25 de cada mes y no el último día hábil de la respectiva mensualidad como lo establece la citada estipulación, tal aplicación habría modificado el acuerdo escrito allí establecido, por ser ésta la aplicación práctica que las partes han dado a la referida estipulación, esto es, la forma como la han entendido y ejecutado.

Acorde a lo antes expuesto, preciso es convenir que dándose la circunstancia anotada no resultaría jurídicamente procedente que esa empresa, por su sola voluntad, dispusiera restablecer la fecha de pago de las remuneraciones prevista en la cláusula que al efecto se contiene en los respectivos contratos de trabajo individuales de trabajo, debiendo contar para ello con el acuerdo de los involucrados.

La conclusión anterior, se fundamenta principalmente en las normas establecidas en los artículos 5°, inciso 3° del Código del Trabajo y 1545 del Código Civil, la primera de las cuales establece: “Los contratos individuales y colectivos de trabajo podrán ser modificados, por mutuo consentimiento, en aquellas materias en que las partes hayan podido convenir libremente”.

Por su parte, el artículo 1545 del Código Civil, prescribe: “Todo contrato legamente celebrado es una ley para los contratantes y no puede ser invalidado sino por su consentimiento mutuo o por causas legales”.

Del primero de los preceptos anotados se desprende que la ley ha facultado a los contratantes para pactar modificaciones a los contratos individuales y colectivos de trabajo respecto a materias en que hayan podido convenir libremente. A su vez, del citado artículo 1545 aparece igualmente que las cláusulas de todo contrato legalmente celebrado son jurídicamente obligatorias y no pueden ser invalidadas o modificadas sino por mutuo consentimiento de las partes o por causas legales.

Conforme a todo lo expuesto, forzoso resulta concluir que no resulta procedente que el empleador, en forma unilateral, disponga que el pago de remuneraciones se efectúe de acuerdo a lo pactado al respecto en los contratos individuales de trabajo, toda vez que, como ya se expresara, dicho acuerdo fue modificado por la aplicación práctica dada por las partes a dicha estipulación, conforme a la cual se anticipó la fecha de pago a los días 25 de cada mes. En tales circunstancias, para restablecer el sistema de pago anterior, dicha empleadora deberá contar con el acuerdo de los trabajadores involucrados.

Ordinario N° 4.967, de 11.12.2014

Al tenor de su consulta, corresponde atender a lo dispuesto en el artículo 44 inciso 1° y 2° del Código del Trabajo, el que señala:

“La remuneración podrá fijarse por unidad de tiempo, día, semana, quincena o mes o bien por pieza, medida u obra”.

“En ningún caso la unidad de tiempo podrá exceder de un mes”.

Por su parte, el artículo 55 inciso 1° del mismo cuerpo legal, prescribe:

“Las remuneraciones se pagarán con la periodicidad estipulada en el contrato, pero los períodos que se convengan no podrán exceder de un mes...”.

El análisis conjunto de las disposiciones transcritas, lleva a inferir que el pago de las remuneraciones debe hacerse en los plazos que las partes libremente han acordado, períodos que en caso alguno pueden exceder de un mes.

Cabe precisar que el legislador, respecto a la materia que se analiza, no se ha referido al período “mes calendario” –aquel que se inicia el día 1 y concluye el 28, 29, 30 o 31 del mismo mes-; sino que al concepto contenido en la segunda acepción del diccionario

de la Real Academia de la Lengua Española: “conjunto de días consecutivos desde uno señalado hasta otro de igual fecha en el mes siguiente”.

El sentido interpretativo expuesto, fluye en razón de considerar que el concepto de mes utilizado en la norma, se encuentra referido a una extensión de tiempo o plazo, y no a una de las doce divisiones del año, a las que se le otorga una denominación propia, tal como: enero, febrero, marzo, etcétera.

Al respecto, la jurisprudencia de este Servicio contenida entre otros en dictamen N° 2022/083 de 02.04.1996, recoge el criterio que la expresión “mes”, no necesariamente hace referencia al mes calendario, sino que, corresponde sea entendida como aquella unidad de tiempo que dura un período continuo que se cuenta desde un día señalado hasta otro de igual fecha en el mes siguiente.

Ahora bien, conforme a lo razonado precedentemente, resulta posible analizar la cláusula contractual referida a la periodicidad del pago de las remuneraciones. Según la documentación acompañada en su presentación, la cláusula pertinente es del siguiente tenor:

“f) Las remuneraciones se pagarán mensualmente por período vencido, el día 10 del mes siguiente al del cierre, en el caso que este día fuese feriado o resultase inhábil, se cancelará al día hábil siguiente, mediante depósito en cuenta chequera electrónica, cuenta corriente, cuenta rut u otra que el trabajador posea siendo titular de dicha cuenta y para lo cual el trabajador en este acto otorga expresa y amplia autorización a la empresa para efectuar dicho depósito”.

La cláusula contractual transcrita, resulta inapropiada desde los siguientes puntos de vista:

a) Al señalar que el pago se efectuará “el día 10 del mes siguiente al del cierre...”(sic), no se otorga certeza respecto a la oportunidad en que se verificará el pago, pues no se señalan antecedentes para determinar el momento en que se producirá “el cierre”, pudiendo inferirse que podría tratarse del mes calendario que antecede, o bien, otro momento que coincida con el cierre contable.

Por lo anterior, en caso de ser la intención de las partes, resultará más preciso señalar que: “Las remuneraciones serán pagadas el día 10 de cada mes calendario, o el día hábil anterior, siempre en la medida que no se exceda el plazo de un mes contado desde el pago de remuneraciones del período que inmediatamente precede”. El acuerdo redactado en la forma sugerida, resulta adecuado ante la normativa y jurisprudencia analizada precedentemente.

b) La circunstancia que el pago se efectúe en determinada fecha de cada mes calendario, impide que este sea postergado a un día posterior a aquel que las partes han convenido. Entonces, en el evento que el último día del mes fijado para el pago, recayese en un día inhábil, necesariamente el empleador deberá anticipar su proceso de remuneraciones, de forma tal que el trabajador tenga plena posibilidad de disponer de su remuneración, ya sea en dinero efectivo, o como saldo disponible en su cuenta personal, dentro del límite temporal de un mes contado desde el día en que le fue pagada su remuneración anterior.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, y consideraciones formuladas, cúmpleme informar a Ud. que el sistema de periodicidad para el pago de las remuneraciones descrito en los contratos de trabajo de la empresa Cosando Construcción y Montaje Ltda., deberá adecuarse a las normas del Código del Trabajo analizadas en el cuerpo del presente informe.

Periodo de pago de las remuneraciones compuestas total o parcialmente de comisiones

Pronunciamientos dirección del trabajo:

Ordinario N° 4814/044, de 31.10.2012:

A.- Período de pago de las remuneraciones.

Luego de la modificación del artículo 55 según el texto antes citado, procede efectuar la siguiente distinción en relación al período de pago de las remuneraciones:

A.- 1. De las remuneraciones en general.

Tal como se establecía en el artículo 55 con anterioridad a su modificación, las remuneraciones se pagarán con la periodicidad estipulada en el contrato, siempre que no exceda de un mes. Igualmente, si nada se estipulare en el contrato deberán darse anticipos quincenales en los trabajos por pieza, obra o medida y en los de temporada.

A.- 2. De las remuneraciones compuestas total o parcialmente de comisiones.

A.- 2. 1. Regla general.

Atendido el tenor de la modificación de la ley N° 20.611 al artículo 55 del Código del Trabajo, cuando las remuneraciones se compongan total o parcialmente de comisiones, éstas se entenderán devengadas y deberán ser liquidadas y pagadas conjuntamente con las demás remuneraciones ordinarias del período en que se efectuaron las operaciones, u ocurrieron los hechos que les dieron origen, independientemente de las condiciones de pago que la empresa hubiere pactado con el cliente.

Al respecto, deberá tenerse en consideración lo señalado en el punto A. 1.- de este dictamen, al analizar lo dispuesto en el inciso 1º del artículo 54 bis, en cuanto la remuneración se devenga cuando se ha ejecutado la prestación de servicios convenida, sin perjuicio que si en ella no se ha dado cumplimiento por el trabajador a las obligaciones pertinentes del contrato de trabajo y la operación no prosperó, la remuneración o comisión liquidada y pagada en la oportunidad antes referida en el artículo 55, podría quedar sujeta a cláusulas que impliquen su devolución, reintegro o compensación.

Lo anterior permite guardar la debida correspondencia y armonía en lo dispuesto en los artículos 54 bis y 55 citados.

A.- 2. 2. Excepción.

Cuando por razones técnicas, no sea posible entender devengadas, liquidadas y pagadas las comisiones conjuntamente con las demás remuneraciones ordinarias del período en que se efectuaron las operaciones, u ocurrieron los hechos que les dieron origen, deberán ser liquidadas y pagadas con las remuneraciones ordinarias del mes siguiente, con lo cual se amplía la oportunidad del pago en un mes, y siempre independientemente de las condiciones de pago que el empleador haya podido pactar con el cliente.

Pues bien, como es dable apreciar, ni en el texto de la ley, como tampoco en sus antecedentes o durante su tramitación, se precisó qué debía entenderse por las expresiones “razones técnicas”, que impedirían que las comisiones se devenguen y se paguen total o parcialmente con las demás remuneraciones del mes, por lo que deberá estarse al respecto a la regla del artículo 20 del Código Civil, conforme a la cual “ las palabras de la ley se entenderán en su sentido natural y obvio, según el uso general de las mismas palabras,” el que de acuerdo a la doctrina sería el establecido en el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, que para la expresión “ técnicas” precisa que es el “ conjunto de procedimientos y recursos de que se sirve una ciencia o arte.” Ello autorizaría para sostener que las razones técnicas a que alude el legislador en la disposición legal que nos ocupa, serían las que emanen de los procedimientos o de los distintos procesos que llevan a la determinación, cálculo y procedencia de las comisiones existentes en la empresa, que dificultarían que ellas pudieran ser pagadas dentro del mes en que se originaron, debiendo serlo en todo caso, de corresponder, al mes siguiente.

A. 3.- Validez de las cláusulas que infrinjan los plazos de pago de las comisiones.

Según la última parte de la modificación introducida al artículo 55, las cláusulas que difieran el pago de las comisiones al trabajador, infringiendo los límites o plazos anteriormente precisados, se tendrán por no escritas.

Ordinario N° 4.260, de 20.08.2015:

En consecuencia, a la luz de las disposiciones legales antes transcritas y comentadas, forzoso resulta concluir que durante el período en que un trabajador está acogido a licencia médica el empleador no se encuentra obligado a pagarle su remuneración, la que es reemplazada por un subsidio por incapacidad laboral, cuya base de cálculo es el promedio de la remuneración neta devengada en los tres meses calendario más próximos al mes en que se inicia la licencia. Lo anterior, sin perjuicio de aquellas comisiones adeudadas, que se hubiesen devengado por un trabajo realizado con anterioridad a la enfermedad del trabajador y cuyo pago se encuentra diferido en el tiempo.

Ordinario N° 2584, de 05.06.2018:

De esta suerte, analizado el caso en consulta a la luz de la disposición legal preinserta, fluye que la estructura remuneracional de la empresa en cuestión pugna con la premisa de que las comisiones deben ser liquidadas y pagadas junto a las demás remuneraciones del período en que se efectuaron las operaciones u ocurrieron los hechos que les dieron origen.

En efecto, de acuerdo al sistema remuneracional descrito en su presentación, se advierte que el empleador estaría difiriendo el pago de una parte de las comisiones a un período posterior al de su devengo, situación no se ajusta a derecho, salvo que ello responda a alguna razón técnica.

Ahora bien, respecto al pago de la semana corrida, cabe señalar que la presentación en estudio no contiene antecedentes suficientes que permitan determinar si las remuneraciones variables reúnen las condiciones requeridas para servir de base de cálculo para su pago, por lo que este Servicio deberá abstenerse de pronunciarse sobre la materia.

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

El pago de las comisiones deberá efectuarse en el período de pago que corresponda, sin que resulte procedente diferir su pago a un período posterior y por un motivo no contemplado en la ley.

Esta Dirección se deberá abstener de emitir un pronunciamiento sobre si las remuneraciones variables contenidas en la presentación dan derecho al pago de la semana corrida, por cuanto no se aportan antecedentes suficientes para determinar si las mismas reúnen las condiciones requeridas para servir de base de cálculo a la misma.

Ordinario N° 1.631, de 18.03.2016:

Al respecto cumpla con informar a Ud., que el artículo 54 bis del Código del Trabajo, en su inciso primero, dispone:

“Las remuneraciones devengadas se incorporan al patrimonio del trabajador, teniéndose por no escrita cualquier cláusula que implique su devolución, reintegro o compensación por parte del trabajador al empleador, ante la ocurrencia de hechos posteriores a la oportunidad en que la remuneración se devengó, salvo que dichos hechos posteriores se originen en el incumplimiento por parte del trabajador de las obligaciones contenidas en su contrato de trabajo”.

A su vez, el artículo 55 del mismo cuerpo normativo, en su inciso primero, establece:

“Las remuneraciones se pagarán con la periodicidad estipulada en el contrato, pero los períodos que se convengan no podrán exceder de un mes. En caso que la remuneración del trabajador se componga total o parcialmente de comisiones e independientemente de las condiciones de pago que la empresa pacte con el cliente, aquéllas se entenderán devengadas y deberán ser liquidadas y pagadas conjuntamente con las demás remuneraciones ordinarias del período en que se efectuaron las operaciones u ocurrieron los hechos que les dieron origen, salvo que, por razones técnicas ello no sea posible, caso en el cual deberán ser liquidadas y pagadas conjuntamente con las remuneraciones del mes siguiente. La cláusula que difiera el pago de comisiones al trabajador, infringiendo los límites establecidos en este artículo, se tendrá por no escrita”.

Del análisis conjunto de las disposiciones legales precedentemente transcritas se infiere que las remuneraciones una vez devengadas se incorporan al patrimonio del trabajador. Al respecto, la doctrina de esta Dirección, contenida, entre otros, en dictamen N° 5479/261 de 19.12.2003, tras analizar el concepto de contrato de trabajo previsto en el artículo 7° del Código del Trabajo, y su naturaleza jurídica de contrato bilateral, ha establecido que la remuneración se incorpora al patrimonio del trabajador en el momento en que se efectúa la prestación, como una obligación pura y simple, sin que le afecte limitación alguna.

Bajo dicho razonamiento, este Servicio mediante dictamen N° 4814/044 de 31.10.2012, concluyó que la comisión y cualquier otra remuneración similar, debe entenderse devengada e incorporada al patrimonio del trabajador en términos generales, en el momento en que se perfecciona el contrato de venta efectuado por su intermediación, sea en un acto único o complejo, sin que pueda afectar su existencia un hecho posterior a su perfeccionamiento, a menos que este hecho posterior se origine en el incumplimiento por parte del trabajador de las obligaciones contenidas en su contrato de trabajo.

Asimismo, de las antes transcritas disposiciones legales se colige que por regla general, las remuneraciones se pagaran con la periodicidad estipulada en el contrato de trabajo, siempre que no exceda el período de un mes. Ahora bien, tratándose de remuneraciones compuestas total, o parcialmente de comisiones, éstas se entenderán devengadas y deberán ser liquidadas y pagadas conjuntamente con las demás remuneraciones ordinarias del período en que se efectuaron las respectivas operaciones u ocurrieron los hechos que le dieron origen.

No obstante lo anterior, cuando por razones técnicas, no sea posible entender devengadas, liquidadas y pagadas las comisiones conjuntamente con las demás remuneraciones ordinarias del período en que se efectuaron las operaciones, u ocurrieron los hechos que les dieron origen, deberán ser liquidadas y pagadas con las remuneraciones ordinarias del mes siguiente, es decir, bajo dicha condición resultaría jurídicamente procedente ampliar la oportunidad de pago prevista en la ley –un mes-.

En este sentido, cabe precisar que a la luz del referido dictamen N° 4814/044, se entiende por razones técnicas, aquellas que emanen de los procedimientos o de los distintos procesos que llevan a la determinación, cálculo y procedencia de las comisiones existentes en la empresa, que dificultarían que ellas pudieran ser pagadas dentro del mes en que se originaron, debiendo serlo en todo caso, de corresponder, al mes siguiente.

Conforme a lo antes razonado, posible es afirmar que cuando por razones técnicas, no resulte procedente devengar, liquidar y pagar las comisiones conjuntamente con las demás remuneraciones ordinarias del período en que se originaron, éstas necesariamente deberán liquidarse al mes siguiente.

Ahora bien, según se deduce de los antecedentes aportados, los trabajadores por quienes se consulta se encontrarían afectos a una remuneración de carácter mixto, conformada por un sueldo base mensual y comisiones, estas últimas liquidadas y

pagadas al mes siguiente de la operación que las habría originado. En este sentido, el empleador, a fin de garantizar el pago por concepto de comisiones durante el primer mes de trabajo, habría pactado con sus trabajadores, únicamente en dicho caso, el pago de un “monto asegurado”.

De esta forma, tratándose de trabajadores que han hecho uso de una licencia médica prolongada -3 meses-, las comisiones originadas en operaciones efectuadas durante el mes posterior al término de la licencia médica, al ser liquidadas y pagadas conjuntamente con las remuneraciones del mes siguiente, en opinión de quien suscribe, no generan en el empleador la obligación de pagar en la remuneración correspondiente al primer mes de terminada la licencia un monto asegurado por concepto de comisiones, salvo pacto en contrario.

Ordinario N° 2589, de 06.06.2018:

Analizada la situación verificada en la especie a la luz de la doctrina institucional precedentemente anotada, preciso es convenir que la trabajadora a que se refiere la presente consulta tuvo derecho a percibir durante el período de licencia médica, además del subsidio que le garantiza la ley, las comisiones por las ventas efectuadas por ella con anterioridad al período de reposo y que se devengaron durante su transcurso, habiéndose constatado, según da cuenta el mencionado informe inspectivo, que no existen deudas por tal concepto ya que su representada pagó tales comisiones en el mencionado período.

En cuanto a la procedencia de exigir el pago de aquellas generadas por los trabajadores que reemplazaron a la afectada durante el período de que se trata, cúmpleme informar a Ud. que la doctrina institucional, sustentada, entre otros, en dictamen N° 4225/173, de 24.07.1996, vigente a la fecha, ha sostenido: “Al vendedor comisionista no le asiste derecho al pago de comisión por las ventas que ha efectuado directamente el empleador a los clientes de su cartera, durante el período en que ha estado en goce de licencia médica, a menos que así se hubiere convenido en no existe un pacto en tal sentido, según se puede apreciar de los términos de la estipulación contractual antes transcrita y comentada.

El devengamiento de las remuneraciones

Pronunciamientos dirección del trabajo:

Ordinario N° 5516/0326, de 04.11.1999:

El derecho del trabajador al pago de la remuneración nace a la vida jurídica en el momento mismo en que se efectúa la prestación, como un derecho puro y simple, sin

que le pueda afectar limitación alguna. Por ello, no resulta viable en este caso, que el empleador pudiera supeditar el pago de los beneficios como incentivos y comisiones a una modalidad, o suerte de condición resolutoria, configurada por un hecho futuro e incierto de cuyo cumplimiento depende la extinción de un derecho, como sería que el contrato deba estar vigente al momento de efectuarse el pago, lo que como se ha señalado, aparece improcedente, cuando se trata de retribuciones devengadas al prestarse el servicio, pero que se pagan no en tal circunstancia, sino posteriormente.

Ordinario N° 4455/202, de 01.08.1994:

Contrato individual de trabajo es una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquel a pagar por estos servicios una remuneración determinada".

Del precepto legal transcrito se infiere que el contrato de trabajo es un acto jurídico bilateral que genera obligaciones recíprocas para ambas partes.

Se desprende, asimismo, que para el empleador tales obligaciones consisten, fundamentalmente, en proporcionar al dependiente el trabajo convenido y pagar por él la remuneración acordada y, para el trabajador, en ejecutar el servicio para el cual fue contratado

Ahora bien, atendido el carácter bilateral del contrato de trabajo, esta Dirección ha sostenido en forma reiterada y uniforme que el trabajador sólo tiene derecho a remuneración en cuanto cumpla con su obligación correlativa de prestar servicios, salvo la concurrencia de causa legal que establezca dicho pago o del acuerdo de las partes en este sentido.

De esta manera, en la especie, posible resulta afirmar que, atendido que los profesionales de la educación de que se trata no laboraron la totalidad de la jornada de trabajo convenida debido a inasistencias durante los días 2 y 3 de septiembre de 1993, el empleador se encuentra facultado para descontar el valor correspondiente al tiempo no trabajado por tal causa, sin perjuicio de lo que las partes pudieren haber convenido sobre el particular.

La incorporación de las remuneraciones al patrimonio del trabajador

Pronunciamientos dirección del trabajo:

Ordinario N° 4814/044, de 31.10.2012:

A.- Las remuneraciones una vez devengadas se incorporan al patrimonio del trabajador. Efectos.

Si bien el inciso 1º de la norma legal citada no hace distinción en cuanto al tipo de remuneración a que se refiere, atendido el contexto de la ley es posible derivar que se trata preferentemente de la comisión u otras remuneraciones variables similares y su debida protección, las que una vez devengadas se incorporan al patrimonio del trabajador.

El efecto propio de dicha incorporación al patrimonio del trabajador consiste en que las remuneraciones no pueden quedar sujetas a cláusulas sobre devolución, reintegro o compensación en favor del empleador por la ocurrencia de hechos posteriores a la oportunidad en que se devengaron, a menos que estos hechos posteriores se originen en el incumplimiento por parte del trabajador de las obligaciones contenidas en el contrato de trabajo concernientes a la operación efectuada.

A. 1.- Oportunidad en que se devenga la remuneración.

Al respecto, en relación al tipo de remuneración comisión, cabe señalar que el Artículo 42, letra c) del Código del Trabajo, precisa:

“Constituyen remuneración, entre otras, las siguientes:

c) comisión, que es el porcentaje sobre el precio de las ventas o compras, o sobre el monto de otras operaciones, que el empleador efectúa con la colaboración del trabajador”.

De la disposición legal precedentemente transcrita se desprende que una remuneración puede ser calificada como comisión cuando consiste en una suma porcentual calculada sobre el valor de las ventas o compras, o de otras operaciones que realiza el empleador con la colaboración del trabajador.

A la luz de lo anterior, necesario se hace sostener que la comisión se genera para el trabajador cuando ha efectuado la venta, compra u otra operación establecida en su contrato de trabajo.

Ahora bien, tal como lo ha precisado y sostenido la doctrina uniforme y reiterada de este Servicio, contenida, entre otros, en dictámenes N°s 5479/261, de 19.12.2003,

3310//177, de 09.10.2002, y 1288/31, de 27.02.1990, luego de analizar el concepto de contrato de trabajo definido en el artículo 7º del Código del Trabajo, y su naturaleza jurídica de contrato bilateral, que genera obligaciones recíprocas para ambas partes, a saber, para el trabajador, ejecutar la labor o servicio material o intelectual convenido, y para el empleador, pagar una remuneración determinada por dicha labor o servicio, al trabajador le nace el derecho a percibir la remuneración en la medida que preste los servicios para los cuales fue contratado, por lo que "posible es afirmar que el derecho al pago de la remuneración se incorpora al patrimonio del trabajador en el momento en que se efectúa la prestación, como una obligación pura y simple, sin que le afecte limitación alguna, resultando improcedente, por tanto, que aquél se extinga por el cumplimiento de una modalidad consistente en una condición resolutoria, esto es, un hecho futuro e incierto que en el evento de producirse, causaría la extinción del derecho."

De esta suerte, acorde a la doctrina de este Servicio, las remuneraciones, incluida la comisión, se incorporan al patrimonio del trabajador en el momento en que se efectúa la prestación de los servicios convenidos, como una obligación pura y simple, no sujeta a condiciones.

Cabe agregar, que en relación a la operación de venta de intangibles por agentes de Administradoras de Fondos de Pensiones, o de Isapres, entre otras instituciones, remunerados a base de comisiones, también la doctrina ha precisado, en dictámenes N°s. 3954/223, de 08.07.1997; 3194/180, de 02.06.1997; y 311/21, de 19.01.1993, entre otros, que la prestación efectuada por el trabajador constituye un acto complejo, cuyo perfeccionamiento se logra a través de la realización de diversas etapas, o del cumplimiento de procedimientos reglados por el legislador o la autoridad administrativa en el ejercicio de sus funciones, por lo que "si bien la operación que consiste en afiliar o traspasar a un trabajador conforma una obligación pura y simple, no es menos cierto que ella no se cumple con la ejecución de un solo acto, como ocurre con la generalidad de las ventas, sino que supone una multiplicidad de trámites cuya culminación determina el perfeccionamiento de la afiliación o traspaso, y con ello, el momento en que el ejecutivo de ventas devenga la respectiva comisión."

De esta forma, la comisión y cualquiera otra remuneración similar, debe entenderse devengada y se incorpora al patrimonio del trabajador en términos generales, en el momento en que se perfecciona el contrato de venta efectuado por su intermediación, sea en un acto único o complejo, sin que pueda afectar su existencia un hecho posterior a su perfeccionamiento, a menos que este hecho posterior se origine en el

incumplimiento por parte del trabajador de las obligaciones contenidas en su contrato de trabajo, como se analizará.

De esta suerte, la doctrina de este Servicio antes citada, en cuanto la remuneración o comisión se entiende devengada con la ejecución de la prestación, como un hecho puro y simple, no sujeta a condición posterior, debe entenderse complementada por la nueva disposición legal, en cuanto ello sería así en la medida que el trabajador haya dado cumplimiento en la prestación del servicio a sus obligaciones estipuladas en el contrato de trabajo, de modo tal que si ello no ha ocurrido la remuneración podría quedar afectada a devolución, reintegro o compensación.

Ordinario N° 4955, de 17.10.2019

En conformidad a lo señalado, la comisión y cualquiera otra remuneración similar, debe entenderse devengada y se incorpora al patrimonio del trabajador en términos generales, en el momento en que se perfecciona el contrato de venta efectuado por su intermediación, sea en un acto único o complejo, sin que pueda afectar su existencia un hecho posterior a su perfeccionamiento, a menos que este hecho posterior se origine en el incumplimiento por parte del trabajador de las obligaciones contenidas en su contrato de trabajo.

Improcedencia de devolución, reintegro o compensación de las remuneraciones ya devengadas

Pronunciamientos dirección del trabajo:

Ordinario N° 4814/044, de 31.10.2012:

A. 2.- Improcedencia de devolución, reintegro o compensación de las remuneraciones ya devengadas. Efectos.

Acorde al principio que las remuneraciones se incorporan al patrimonio del trabajador una vez devengadas, es decir, cumplida la prestación de los servicios pactados ejecutados en conformidad a lo establecido en el contrato de trabajo, no resulta procedente la devolución, reintegro o compensación de las mismas al empleador, por la ocurrencia de hechos posteriores al momento en que la remuneración se devengó, por lo que se tendrá legalmente como no escrita cualquier cláusula contractual que implique incurrir en tales actos.

El alcance de la improcedencia de efectuar las operaciones antes indicadas dice relación con someter el derecho al pago de las remuneraciones como comisiones y otras similares a circunstancias posteriores a la prestación de los servicios, ajenas a la

responsabilidad y cumplimiento de las obligaciones por parte del trabajador, condicionándolas a la conducta de un tercero extraño a la relación laboral, como podría ser que el comprador no pague el precio de lo adquirido, o el afiliado no efectúe las cotizaciones, o no permanezca incorporado durante cierto lapso a la institución previsional o empresa con la cual contrató, todo lo cual correspondería asumir al empleador como riesgo propio de la empresa.

De esta forma, de acuerdo a la norma en comento, no resulta procedente que el trabajador que efectuó la prestación de servicios con estricto apego a su contrato de trabajo pueda verse expuesto a la devolución, reintegro o compensación de su remuneración o comisión devengada, por hechos posteriores que no dependen del mismo sino de la conducta de un tercero o cliente, ajeno a la relación laboral, con lo cual se logra dar cumplimiento a los principios tanto de ajenidad como de certeza de la remuneración que inspiran nuestro ordenamiento jurídico laboral.

A. 3.- Excepción.

Tal como se ha señalado, y lo dispone el inciso 1º del artículo 54 bis en estudio, resulta procedente la devolución, reintegro o compensación de las remuneraciones del trabajador por hechos posteriores al momento en que se ejecutó la prestación de servicios, cuando se originan en el incumplimiento por parte del trabajador de sus obligaciones contenidas en el contrato de trabajo, referidas a la respectiva operación.

De lo anterior se sigue, que si bien por regla general, efectuada la prestación de servicios no procede devolución, reintegro o compensación de las remuneraciones pactadas para dicha prestación, como comisiones, premios o bonos, ello sería procedente o factible si por hechos posteriores a ésta, la operación de la venta en definitiva no prosperó por causas debidas al incumplimiento del trabajador a sus obligaciones contractuales, las que debió observar en el proceso de la operación en la cual intervino.

En efecto, lo expuesto queda en mayor evidencia en la historia fidedigna del establecimiento de la ley que nos ocupa, al votarse en el Senado una indicación relacionada con el artículo 54 bis citado, página 122 del documento publicado por la Biblioteca del Congreso Nacional, sobre el proyecto de ley en análisis, al consignarse que el Sr. Francisco del Río, Asesor Legislativo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, “explicó que el propósito fundamental del inciso primero del artículo 54 bis radica en evitar que se produzca el descuento de la remuneración que ha sido pagada por el empleador, particularmente en aquellos casos en que tiene lugar un hecho ajeno

a la responsabilidad del trabajador. Por ello, agregó que la indicación busca precisar que sólo se puede permitir tal descuento en la remuneración cuando se verifiquen conductas que impidan la permanencia del cliente en el servicio que se ha contratado y siempre que tales hechos se encuentren comprendidos dentro de la esfera de las obligaciones del trabajador, que se hayan verificado por su exclusiva responsabilidad.”

Los hechos que podrían derivar en tales descuentos de las remuneraciones por circunstancias posteriores a la prestación de los servicios podrían ser, en opinión de esta Dirección, a vía simplemente ejemplar, y tal como se señaló durante la tramitación del proyecto de ley, que el vendedor de una AFP, o Isapre, o Compañía de Seguros, entre otras, incurra en inconsistencias en los indicadores que debe completar; no verifique debidamente los datos personales del cliente, su cédula de identidad, su domicilio, u otros, o digite erróneamente tales datos, situaciones éstas que impiden posteriormente perfeccionar la operación o afiliación en la cual ha intervenido el agente, y permitirían su anulación, sin perjuicio de otras circunstancias que dependan del mismo por incumplimiento a sus obligaciones contractuales, como podrían ser simulaciones u otras faltas, todo lo cual va a quedar en evidencia en un proceso de revisión posterior a la suscripción del contrato de venta o de afiliación.

En consecuencia, al tenor de lo expresado, las comisiones y otras remuneraciones similares, se entienden devengadas cumplida la prestación de servicios del trabajador en un acto de venta único o complejo, según el caso, sin perjuicio que si no prospera la venta u operación por no haberse observado las exigencias u obligaciones pertinentes del contrato de trabajo, es decir, por responsabilidad del trabajador y no de un tercero ajeno a la relación laboral, -lo que sería un riesgo que incumbe asumir al empleador,- procedería estipular la devolución, reintegro o compensación de lo percibido.

Ordinario Nº 3908, de 26.07.2018

Esta disposición legal ha tenido por finalidad establecer diversas normas de protección de las remuneraciones, principalmente de los trabajadores comisionistas o similares, como se desprende de la tramitación del proyecto y del contexto de sus modificaciones, y en especial, de aquellos ligados a la venta de seguros generales y de vida, de afiliación a instituciones de previsión y de salud, y de otros servicios como los de telecomunicaciones, los cuales se encuentran afectos a distintas modalidades de pago y percepción de sus remuneraciones, e incluso a la posibilidad de perder el monto de las mismas por el acaecimiento de hechos posteriores a la operación de venta, ajenos

a la responsabilidad del dependiente, situación que precisamente ha acontecido en la especie.

La idea fundamental que ha inspirado este cuerpo legal, ha sido establecer una línea divisoria entre el cumplimiento por parte del trabajador de sus obligaciones contractuales vinculadas a las ventas u otras operaciones, y el riesgo propio de la empresa de ganancia o pérdida, de lo favorable o desfavorable que le resulten dichas operaciones, frente a la conducta posterior del cliente o tercero, para resguardar debidamente el principio de ajenidad propio del Derecho del Trabajo, y evitar de esta manera que se traspasen al trabajador estos riesgos posteriores a la venta, especialmente si ha cumplido cabalmente con sus obligaciones contractuales.

En la situación que se examina, independiente del cumplimiento cabal y oportuno del ejecutivo comercial de las obligaciones que se consignan en su contrato de trabajo, se disminuye el monto de su bono de productividad o de ventas debido a hechos que no le son atribuibles, tales como, adhesión del cliente a empresas de la competencia, o bien, morosidad de éste, circunstancias que a todas luces no dependen de la responsabilidad, diligencia u oportunidad con que actúe el dependiente.

En consecuencia, sobre la base de las normas legales y jurisprudencia administrativa invocadas, cúmpleme manifestar que la cláusula contractual examinada vulnera los artículos 10 N° 4 y 54 bis del Código del Trabajo, debiendo las partes regularizar su legalidad, sin perjuicio que la empleadora deba pagar las sumas de dinero que a consecuencia de la aplicación de esta norma contractual adeude a sus trabajadores, conforme lo prescribe el artículo 63 del Código del ramo.

Procedencia de pactar premios o bonos por hechos futuros a la prestación de servicios del trabajador

Pronunciamientos dirección del trabajo:

Ordinario N° 4814/044, de 31.10.2012:

B.- Procedencia de pactar premios o bonos por hechos futuros a la prestación de servicios del trabajador.

Del inciso 2º del artículo 54 bis ya citado, se desprende que no obstante lo señalado en el inciso 1º del mismo artículo, en cuanto a la incidencia de hechos posteriores a la prestación de servicios en la remuneración del trabajador, se faculta a las partes para pactar premios o bonos por hechos futuros o posteriores a la respectiva prestación, como permanencia durante un tiempo determinado del cliente que ha contratado un servicio o un producto de la empresa, o bien por la puntualidad en el pago del

correspondiente servicio u otros, siempre que estos hechos tengan relación con el cumplimiento por parte del trabajador de sus obligaciones contractuales o de trabajo, es decir, estén dentro de la competencia y de los medios que se le ha conferido y acordado para tales efectos por el empleador.

De esta forma, el legislador ha querido dejar por establecido que si bien la ocurrencia de hechos posteriores a la prestación del servicio del trabajador por parte de un tercero, como podría ser la conducta o comportamiento incumplidor del cliente, no pueden menoscabar la remuneración, salvo en los casos analizados, si podrían significarle un beneficio adicional a través de premios o bonos a convenir con el empleador, en los casos en que efectivamente la operación resultó productiva o alcanzó los objetivos como los descritos, porque hubo permanencia, pago y cotización del tercero, en la medida que ello corresponda al esmero y buen cumplimiento de las obligaciones contractuales por parte del agente, que permitieron alcanzar tales logros.

Ordinario N° 1.081, de 06.03.2015:

En base a tal disposición legal, es posible inferir que además del pacto sobre comisiones, resulta procedente el acuerdo referente a bonos y premios por hechos futuros a la prestación de los servicios, como la permanencia o cumplimiento oportuno de las obligaciones por parte del cliente. Al respecto, este Servicio mediante Dictamen N° 4814/044 de 31 de octubre de 2012, que fijó el sentido y alcance de los artículos 54 bis y 55 del Código del Trabajo, incorporado y modificado respectivamente por la ley N° 20.611, publicada en el Diario Oficial de 8 de agosto de 2012, interpretó que: "...el legislador ha querido dejar por establecido que si bien la ocurrencia de hechos posteriores a la prestación del servicio del trabajador por parte de un tercero, como podría ser la conducta o comportamiento incumplidor del cliente, no pueden menoscabar la remuneración, salvo en los casos analizados, si podrían significarle un beneficio adicional a través de premios o bonos a convenir con el empleador, en los casos en que efectivamente la operación resultó productiva o alcanzó los objetivos como los descritos, porque hubo permanencia, pago y cotización del tercero, en la medida que ello corresponda al esmero y buen cumplimiento de las obligaciones contractuales por parte del agente, que permitieron alcanzar tales logros".

Por otra parte, cabe advertir que respecto a la cláusula 15.2.- Declaración y Finiquito contenida en el Anexo N° 1, su inclusión resulta improcedente e inoportuna, y en consecuencia, carece de validez jurídica, al contener una declaración que podría implicar una renuncia de derechos laborales, provocada durante la vigencia de la relación laboral, contraviniendo lo prescrito en el artículo 5 del Código del Trabajo.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, y consideraciones formuladas, cúpleme informar a Ud. que:

1.- El análisis respecto a que las modificaciones al contrato de trabajo propuestas por Isapre Consalud S.A., habrían generado condiciones de prestación de servicios de mayor exigencia o dificultad para los ejecutivos comerciales, requiere de examen y valoración probatoria propia y exclusiva de una instancia judicial.

2.- La ocurrencia de hechos posteriores de la prestación de servicios del trabajador por parte de un tercero, no pueden significar un menoscabo a la remuneración, sin embargo, resulta procedente premiar el esmero y buen cumplimiento de las obligaciones del ejecutivo comercial, que ha causado la permanencia o cumplimiento de la cartera de afiliados que se le ha asignado.

Ordinario Nº 5.196, de 23.12.2014:

El artículo 54 bis del Código del Trabajo, introducido por la ley Nº 20.611, publicada en el Diario Oficial de 08.08.2012, en su inciso 2º, dispone:

“Con todo, se podrán pactar premios o bonos por hechos futuros, tales como la permanencia durante un tiempo determinado del cliente que ha contratado un servicio o producto a la empresa o bien la puntualidad del mismo en los pagos del referido servicio u otros, siempre que la ocurrencia de estos hechos dependa del cumplimiento por parte del trabajador de las obligaciones contenidas en su contrato de trabajo”.

Del precepto legal transcrito se desprende, que no obstante lo señalado en el inciso 1º del mismo artículo, en cuanto a la incidencia de hechos posteriores a la prestación de servicios en la remuneración del trabajador, se faculta a las partes para pactar premios o bonos por hechos futuros o posteriores a la respectiva prestación, como permanencia durante un tiempo determinado del cliente que ha contratado un servicio o un producto de la empresa, o bien por la puntualidad en el pago del correspondiente servicio u otros, siempre que estos hechos tengan relación con el cumplimiento por parte del trabajador de sus obligaciones contractuales o de trabajo, es decir, estén dentro de la competencia y de los medios que se le ha conferido y acordado para tales efectos por el empleador.

De esta forma, el legislador ha querido dejar por establecido que si bien la ocurrencia de hechos posteriores a la prestación del servicio del trabajador por parte de un tercero, como podría ser la conducta o comportamiento incumplidor del cliente, no pueden menoscabar la remuneración, salvo en los casos analizados, sí podrían significarle un beneficio adicional a través de premios o bonos a convenir con el empleador, en los

casos en que efectivamente la operación resultó productiva o alcanzó los objetivos como los descritos, porque hubo permanencia, pago y cotización del tercero, en la medida que ello corresponda al esmero y buen cumplimiento de las obligaciones contractuales por parte del agente, que permitieron alcanzar tales logros.

Ahora bien, para una correcta interpretación de la disposición antes transcrita y comentada, se hace necesario determinar el sentido y alcance del vocablo “premios” a que alude el referido precepto legal, debiendo recurrirse, para tal efecto, a las normas de hermenéutica legal contenidas en los artículos 19 y 20 del Código Civil, conforme a la primera de las cuales “Cuando el sentido de la ley es claro no se desatenderá su tenor literal, a pretexto de consultar su espíritu”, agregando la segunda que “las palabras de la ley, se entenderán en su sentido natural y obvio, según el uso general de las mismas palabras”, cual es, según la jurisprudencia, aquel que a las palabras da el Diccionario de la Real Academia Española.

Según el texto lexicográfico citado, la expresión “premio” significa “recompensa, galardón o remuneración que se da por algún mérito o servicio”, concepto éste que permite sostener que el legislador al utilizar en la norma en comento dicho término, ha querido referirse a todo incentivo otorgado al trabajador por el cumplimiento de una labor.

Lo expuesto precedentemente, permite afirmar que resulta jurídicamente procedente que el empleador pacte con sus trabajadores un premio sujeto a hechos posteriores a la prestación del servicio, cuya ocurrencia dependa del comportamiento de un tercero, siempre que estos hechos correspondan al cumplimiento por parte del trabajador de las obligaciones que le impone el contrato de trabajo.

Resuelto lo anterior, cabe determinar si, en la especie, se cumple el supuesto previsto en el inciso 2º del artículo 54 bis del Código del Trabajo, para condicionar el ascenso de los trabajadores por quienes se consulta, al resultado obtenido en la función de cobranza.

Al respecto, cabe señalar que de los antecedentes tenidos a la vista y, en especial, del resultado del informe de fiscalización acompañado, se desprende que los trabajadores respecto de quienes se efectuó el muestreo, fueron contratados como ejecutivo de venta convenio empresa, ejecutivo de venta crédito de consumo, ejecutivo de venta crédito abierto trainee, ejecutivo de venta convenio empresa trainee y ejecutivo de venta crédito de consumo trainee; tal como dan cuenta los contratos de trabajo revisados por la fiscalizadora.

Consta, asimismo, del Registro de Cargos y Funciones, contenido en el Anexo de Reglamento Interno de la empresa, que la descripción de cargo de que se trata, esto es, ejecutivo de venta, no comprende obligación alguna que diga relación con la función de cobranza. En efecto, entre las funciones asociadas al cargo de ejecutivo de ventas se señalan las siguientes: búsqueda y captación de potenciales clientes, mantener un contacto permanente con los clientes a fin de dar cumplimiento al otorgamiento de créditos de consumo, cumplir con las metas impuestas por la Compañía en materia de ventas individuales.

De este modo, del informe recién expuesto se infiere inequívocamente que la descripción de cargo de que se trata, no contiene obligación alguna en relación a la función de cobranza.

De igual manera, del expediente de fiscalización N° 1301/2014/4065, de 24.10.2014, que complementa el informe que motiva la presente consulta, aparece que los dos trabajadores a quienes fue posible entrevistar, realizan gestiones de cobranza respecto de los clientes que no se encuentran al día en sus obligaciones, sin embargo, dicha función no se encuentra especificada en sus contratos de trabajo.

Finalmente, en cuanto a los requisitos de ascenso, el informe en estudio señala que éstos se encuentran condicionados a que la mora del ejecutivo no supere la mora promedio del banco.

De esta suerte, analizado el caso en consulta a la luz de lo expuesto en los párrafos que anteceden, forzoso es concluir que no le está permitido al empleador condicionar el ascenso de los ejecutivos de venta a la función de cobranza y al satisfactorio resultado de la misma, toda vez que el cumplimiento de tales labores no se encuentra comprendida dentro de las obligaciones contraídas por el trabajador en virtud de su contrato de trabajo, como tampoco figura en un anexo modificadorio del mismo.

En consecuencia, sobre la base las consideraciones formuladas, disposiciones legales citadas e informe de fiscalización expuesto, cumpla con informar a Ud. que no resulta jurídicamente procedente que el Banco condicione el ascenso de los ejecutivos de venta a la función de cobranza y al satisfactorio resultado de la misma, por no encontrarse dicha labor dentro de la esfera de obligaciones contraídas por dichos dependientes, en virtud de sus contratos de trabajo, sin perjuicio de lo expuesto en el cuerpo del presente informe.

Impedimento de condicionar la situación laboral del trabajador a la suscripción de instrumentos como pagarés, letras de cambio u otros, para responder de remuneraciones ya devengadas.

Pronunciamientos dirección del trabajo:

Ordinario N° 5516/0326, de 04.11.1999:

El derecho del trabajador al pago de la remuneración nace a la vida jurídica en el momento mismo en que se efectúa la prestación, como un derecho puro y simple, sin que le pueda afectar limitación alguna. Por ello, no resulta viable en este caso, que el empleador pudiera supeditar el pago de los beneficios como incentivos y comisiones a una modalidad, o suerte de condición resolutoria, configurada por un hecho futuro e incierto de cuyo cumplimiento depende la extinción de un derecho, como sería que el contrato deba estar vigente al momento de efectuarse el pago, lo que como se ha señalado, aparece improcedente, cuando se trata de retribuciones devengadas al prestarse el servicio, pero que se pagan no en tal circunstancia, sino posteriormente.

Ordinario N° 4814/044, de 31.10.2012:

D.- Impedimento de condicionar la situación laboral del trabajador a la suscripción de instrumentos como pagarés, letras de cambio u otros, para responder de remuneraciones ya devengadas.

Del inciso 4º del artículo 54 bis transcrito, se desprende que el empleador no podrá condicionar la contratación de un trabajador, su permanencia o la renovación de su contrato, o la promoción o movilidad en su empleo, a la firma de instrumentos representativos de obligaciones, como pagarés en cualquiera de sus formas, letras de cambio o compromisos de pago de cualquier naturaleza, para responder de remuneraciones ya devengadas.

Las liquidaciones de remuneración

Firma De Las Liquidaciones De Remuneraciones Por Parte Del Trabajador

Pronunciamientos dirección del trabajo:

Ordinario N° 7301/0341, de 12.12.1994:

No resulta procedente imponer, para la validez de dicho documento, una solemnidad no prevista en la ley, como sería, precisamente, la firma del trabajador, toda vez que las formalidades son de derecho estricto.

De consiguiente, a la luz de lo expuesto en acápite que antecedentes, no cabe sino concluir que no procede exigir al empleador que en los comprobantes o liquidaciones de remuneraciones se encuentre estampada la firma del trabajador.

Lo anterior, obviamente, ha de entenderse sin perjuicio que el empleador, en virtud de su facultad de dirigir, organizar y administrar la empresa que le confiere el poder de mando y dirección, contrapartida del vínculo de subordinación o dependencia del trabajador y con el fin de acreditar fehacientemente el pago de las remuneraciones de sus trabajadores adopte medidas tendientes a hacer constar tal circunstancia.

Ordinario N° 3.590, de 15.07.2015:

No procede exigir al empleador que en los comprobantes o liquidaciones de remuneraciones se encuentre estampada la firma del trabajador en señal de aceptación, toda vez que dicha exigencia no ha sido prevista en la ley.

Ordinario N° 8003/0321, de 11.12.1995:

El propio comprobante al que se refiere el inciso 3º del citado artículo 54, servirá de medio suficiente para acreditar el pago de la remuneración en el evento que estuviere firmado por el dependiente, formalidad esta que en caso alguno puede ser exigida para entender cumplida la obligación que se consigna en el aludido precepto legal.

Contenido mínimo de las liquidaciones de remuneración

Pronunciamientos dirección del trabajo:

Ordinario N° 0375/031, de 26.01.2000

"Los sostenedores de los establecimientos particulares subvencionados tienen la obligación de desglosar las remuneraciones de los profesionales de la educación en la liquidación respectiva, consignando en forma detallada como han enterado la remuneración total mínima, indicando separadamente la remuneración básica mínima nacional y cada una de las asignaciones y beneficios legales, reglamentarias y convencionales que correspondan.

Ahora bien, considerando que la bonificación proporcional por la cual se consulta es un beneficio de origen legal resulta, por ende, obligatorio que el mismo forme parte del desglose de la respectiva liquidación de remuneraciones de los docentes".

Ordinario N° 5254, de 15.10.2015

Los comprobantes de pago de remuneraciones deben reflejar todos los estipendios que recibe el trabajador, tanto los que están escriturados como aquellos correspondientes a cláusulas tácitas que ya se encuentran constituidas.

Ordinario N° 5618, de 20.11.2017

De acuerdo a los antecedentes tenidos a la vista, el aludido beneficio consiste en una suma de dinero mensual que aporta la empresa y el trabajador que se incorpora voluntariamente a aquel, para el pago de una póliza de seguro colectivo, de conformidad a la cláusula del contrato colectivo señalado, con el objeto de financiar una parte de las diferencias que se producen entre las prestaciones no cubiertas por Fonasa o Isapre; que además, se encuentra excluido de aquellas excepciones contenidas en el inciso 2° del artículo 41 del Código del Ramo, y que su origen tiene como fuente el contrato colectivo celebrado entre las partes.

En el mismo sentido ha resuelto este Servicio en el dictamen N° 1199/38, de 28.03.2005, que expresa "De lo expuesto es posible concluir que el beneficio " bono de escolaridad " como la " beca escolar Hotel Termas de Puyehue" son estipendios el primero, avaluable en dinero, si se concreta en órdenes de compra de uniformes y útiles escolares, y el segundo, en dinero, establecidos ambos a causa del contrato de trabajo, y a la vez no se encuentran excluidos expresamente como remuneración por el propio precepto legal en comento, por lo que al tenor de la misma norma es pertinente concluir que los dos son remuneración".

A su vez, el artículo 54 del Código del Trabajo, dispone:

"Las remuneraciones se pagarán en moneda de curso legal, sin perjuicio de lo establecido en el inciso segundo del artículo 10 y de lo preceptuado para los trabajadores agrícolas.

A solicitud del trabajador, podrá pagarse con cheque o vale vista bancario a su nombre. Junto con el pago, el empleador deberá entregar al trabajador un comprobante con indicación del monto pagado, de la forma como se determinó y de las deducciones efectuadas."

Como puede apreciarse del texto transcrito, el empleador se encuentra obligado a entregar a sus dependientes, conjuntamente con el pago de sus remuneraciones, un comprobante que contenga las menciones que a continuación se indican:

- 1. Monto de la remuneración pagada.*
- 2. Forma como se determinó dicha remuneración, y*
- 3. Descuentos practicados.*

De esta manera, el empleador tendrá la obligación de entregar al trabajador un comprobante que contenga el detalle del monto pagado, forma y determinación del

pago y de las deducciones que proceda hacer legal y contractualmente a la remuneración respectiva, dentro de los que debe considerarse, por las razones expuestas, los montos del seguro de salud complementario aportados por la empresa y los trabajadores.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales transcritas y los comentarios efectuados, debemos concluir que las sumas de dinero correspondientes al pago de la prima del seguro colectivo de salud, contratado por la empresa Instituto Bioquímico Beta S.A., en virtud de la cláusula décima del contrato colectivo suscrito con el sindicato recurrente, constituyen remuneración y, por ende, deben incluirse en la liquidación de remuneración respectiva, los aportes efectuados por ambas partes.

Ordinario N° 1478, de 04.04.2017

1) En la medida que la trabajadora indicada se encuentre afecta a labores en horario nocturno, podrá pactar con su empleador un bono compensatorio en los términos que lo ha precisado la jurisprudencia administrativa de esta Dirección, sin que ello implique, por el carácter de los derechos laborales, renunciar al derecho a sala cuna.

No obstante lo anterior, para efectos del análisis y ponderación que corresponde realizar en el caso concreto, se debe indicar que, al tratarse de una norma de derecho estricto, irrenunciable, y como tal, de interpretación restrictiva para este Servicio, a efectos de fundamentar la autorización solicitada, en los hechos y derecho, no corresponde emitir un pronunciamiento de manera genérica, sin que el empleador acompañe un acuerdo suscrito entre las partes, respecto del otorgamiento y aceptación del beneficio, estableciendo el monto acordado, el cual, como se ha señalado, debe ser equivalente a los gastos que irroga una sala cuna.

2) A su vez, en los casos en que la madre trabajadora perciba un bono compensatorio del beneficio de sala cuna para financiar el cuidado del hijo menor de dos años en el hogar, tendrá derecho a seguir percibiéndolo íntegramente, aun cuando se encuentre con licencia médica o en cualquier otro evento que le impida cuidar adecuadamente a su hijo menor de dos años.

3) Finalmente, al tenor de la reiterada jurisprudencia contenida en dictamen N° 2235/021, de 16.06.2014, el bono en comento no reviste el carácter de remuneración, atendida su naturaleza de reemplazo de un beneficio legalmente establecido dentro de las normas protectoras de la maternidad, cuya finalidad es compensar los gastos en que incurre la madre trabajadora en el cuidado de sus hijos menores de dos años.

Sin perjuicio de lo anterior, no existe inconveniente jurídico de que dicho bono se consigne en los comprobantes de pago de remuneraciones entregados mensualmente a la trabajadora.

Situación especial de las remuneraciones variables como son las comisiones

Pronunciamientos dirección del trabajo:

Ordinario Nº 1643/015, de 18.04.2013

De la disposición legal antes citada se desprende, en lo pertinente, que las liquidaciones de remuneraciones que el empleador debe entregar al trabajador junto al pago de las mismas, según el artículo 54, inciso 3º, del Código del Trabajo, deben adjuntar, en el caso de tratarse de comisiones, bonos, premios u otros incentivos, un anexo, que forma parte integrante de la respectiva liquidación, el cual debe contener el monto pagado por cada uno de estos conceptos, el detalle de cada operación que les dio origen, y la forma empleada para su cálculo.

En otros términos, el anexo que se debe adjuntar a la liquidación de remuneraciones de los trabajadores que perciben comisiones, bonos, premios u otros incentivos, debe señalar el monto en dinero a pagar por cada uno de estos estipendios, junto al detalle de las operaciones que las originaron y la forma que se empleó para su cálculo o determinación.

Como es posible apreciar, el legislador exige en dicho anexo especificar, entre otras materias, las operaciones que dieron origen al pago de las comisiones, bonos, premios, incentivos u otros, sin requerir que se precise el monto en dinero de cada una de tales operaciones, sino más bien que se señale cada una de ellas de las que le cupo realizar al trabajador para devengar el pago de dichos estipendios.

En efecto, si el propósito del legislador hubiese sido que se indicara en el anexo el valor en dinero de cada operación que dio origen a los estipendios aludidos lo habría exigido de modo expreso, como sí lo hizo respecto de las comisiones, bonos, premios u otros incentivos al señalar que se debe precisar el monto de los mismos, razón por la cual posible es concluir que si no lo estableció en manera alguna, no sería procedente al intérprete hacerlo, toda vez que de este modo estaría exigiendo requisitos que la ley no contempla, extendiendo su alcance a situaciones no previstas en el texto legal.

Por lo demás, desde un punto de vista práctico es el propio trabajador que efectuó cada una de las operaciones que originan las comisiones, bonos, premios o incentivos quien conoce el monto de las mismas, toda vez que le habría correspondido la intervención

directa en su ejecución, con lo que al precisarse solo cuáles han sido tales operaciones se le permite la debida certeza en la determinación del monto del estipendio que le corresponde percibir.

Ahora bien, la doctrina de esta Dirección, contenida en dictamen N° 4814/44, de 31.10.2012, que fija el sentido y alcance del artículo 54 bis del Código del Trabajo, en la letra C del Punto 1º, sobre "Obligatoriedad de entregar un anexo a las liquidaciones de remuneraciones. Detalle del anexo", no hace exigible al fijar tal sentido, que en el detalle de las operaciones que se debe consignar en el anexo se deba informar el monto en dinero de cada una de ellas.

Cabe agregar, a mayor abundamiento, que analizada la historia fidedigna del establecimiento de la ley N° 20.611, que como ya se expresara introdujo el artículo 54 bis al Código del Trabajo, cuyo inciso 3º trata del anexo a las liquidaciones de las remuneraciones y su contenido, se ha podido establecer que tanto durante la tramitación del proyecto como en su discusión en Sala no se hizo alusión alguna a incluir en su texto el requisito de señalar los montos en dinero de las operaciones que dan origen al pago de los beneficios de que se trata.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto, doctrina y disposiciones legales citadas, cúmpleme informar a Ud. que no resulta exigible legalmente al tenor de lo dispuesto en el inciso 3º del artículo 54 bis del Código del Trabajo, que el detalle de cada operación que debe contener el anexo a las liquidaciones de remuneraciones que se debe entregar al trabajador por las comisiones, bonos, premios y otros incentivos que le corresponda percibir, deba incluir el monto en dinero de dichas operaciones, siendo suficiente con precisar cuáles han sido cada una de ellas para su acertada comprensión.

Ordinario N° 4.301, de 04.11.2014:

Del inciso 3º de la disposición legal transcrita, se desprende que como una forma de dar certeza a las remuneraciones que proceda pagar a los trabajadores, el legislador ha dispuesto que las liquidaciones de aquellos cuyo sistema remuneratorio esté conformado, entre otros, por comisiones, bonos, premios u otros incentivos deberán contener un anexo en que deberán consignarse los siguientes elementos o datos:

- a) monto de cada comisión, bono, premio u otro incentivo que proceda pagar;*
- b) detalle de cada operación que dio origen a estos pagos y,*
- c) forma empleada para el cálculo del respectivo estipendio;*

Se desprende además que el citado anexo deberá formar parte integrante de la respectiva liquidación, y constituye una obligación complementaria de la establecida en el inciso 3º del artículo 54 del Código del Trabajo que prescribe: "Junto con el pago, el empleador deberá entregar al trabajador un comprobante con indicación del monto pagado, de la forma como se determinó y de las deducciones efectuadas."

Como es dable advertir del tenor literal del citado inciso 3º del artículo 54 bis, dicho precepto no hace distinción alguna en cuanto al origen de los estipendios a que alude, a las condiciones de pago, ni a cualquiera otra característica de los mismos, circunstancia que permite sostener que tal obligación es exigible respecto de cualquier tipo de remuneración de tal naturaleza, sin que corresponda excluir a algunas en base a consideraciones no previstas por el legislador. Tal conclusión se corrobora si aplicamos en la especie, la regla práctica de interpretación que se traduce en el aforismo jurídico "Donde la ley no distingue, tampoco nosotros debemos distinguir".

Finalmente y en relación a su petición en orden a que por esta vía se determine si los comprobantes que acompaña cumplen con los requisitos previstos en el inciso 3º del artículo 54 en comento, cúpleme informar a Ud. que los antecedentes aportados no permiten emitir un pronunciamiento sobre el particular toda vez que para ello sería necesario efectuar una fiscalización previa tendiente a verificar, entre otras circunstancias, la conformación del sistema remuneratorio de los trabajadores, la modalidad de pago de los diferentes estipendios de carácter variable que el mismo contempla y efectuar la revisión de los antecedentes documentales pertinentes. De esta suerte, en caso de estimarlo pertinente, deberá efectuar la respectiva solicitud directamente a la Inspección del Trabajo correspondiente al domicilio de sus representadas. Sin perjuicio de ello, me permito remitir a Ud. copia de dictámenes N°s. 4814/044, de 31.10.2012 y 1643/015, de 18.04.2013, que inciden sobre la materia.

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

1.-No resulta obligatorio para el empleador entregar una copia física de los comprobantes de pago de remuneraciones de los trabajadores y de su correspondiente anexo, pudiendo emitirlos y entregarlos por vía electrónica en la medida que el medio que se utilice para tal efecto permita hacer efectivas las labores de fiscalización propias de este Servicio y garantice la fidelidad de su información.

2.- El empleador no está legalmente obligado a solicitar la conformidad del trabajador respecto del contenido del comprobante de pago de remuneraciones.

3.- La exigencia prevista en el inciso 3º del artículo 54 bis del Código del Trabajo resulta aplicable respecto de cualquier remuneración de la naturaleza de las que allí se establecen, sin que corresponda excluir a algunas en base a consideraciones no previstas por el legislador.

Ordinario N° 4814/044, de 31.10.2012:

C.- Obligatoriedad de entregar un anexo a las liquidaciones de remuneraciones. Detalles del anexo.

Como una forma de dar certeza a las remuneraciones que proceda pagar a los trabajadores, el inciso 3º del artículo 54 bis citado, dispone que las liquidaciones de aquellos cuyo sistema remuneracional esté conformado, entre otros, por comisiones, bonos, premios u otros incentivos deberán contener un anexo con los siguientes elementos o datos:

- a) el monto de cada comisión, bono, premio u otro incentivo que proceda pagar;**
- b) el detalle de cada operación que dio origen a estos pagos y,**
- c) la forma empleada para el cálculo del respectivo estipendio;**

El anexo constituirá parte integrante de la liquidación, y viene a complementar la obligación establecida en el artículo 54 del Código del Trabajo, sobre entrega de una liquidación de las remuneraciones, que en su inciso 3º, expresa: “Junto con el pago, el empleador deberá entregar al trabajador un comprobante con indicación del monto pagado, de la forma como se determinó y de las deducciones efectuadas.”

Entrega de las liquidaciones de remuneración vía sistema computacional

Pronunciamientos dirección del trabajo:

Ordinario N° 0629, de 05.02.2015:

Al respecto, cúpleme informar a Ud., que el empleador se encuentra obligado a entregar a sus dependientes, conjuntamente con el pago de sus remuneraciones, un comprobante que contenga las menciones que a continuación se indican:

- a) Monto de la remuneración pagada,**
- b) Forma como se determinó dicha remuneración, y**
- c) Descuentos practicados.**

Sobre el particular, este Servicio ha señalado mediante dictamen N° 3161/064, de 29.07.2008, que el comprobante de pago de remuneraciones puede ser entregado a través de un sistema computacional.

La conclusión anterior encuentra su fundamento en la reiterada y uniforme doctrina de este Servicio, contenida entre otros en dictamen N° 7301/341, de 12.12.94, según la cual no procede exigir al empleador que en los comprobantes o liquidaciones de remuneraciones se encuentre estampada la firma del trabajador en señal de aceptación.

De tal manera, resulta jurídicamente procedente estimar que dichos comprobantes, emitidos electrónicamente, se encontrarían entre aquellos susceptibles de constar sólo y exclusivamente en registros computacionales, es decir, sin respaldo material, en tanto el documento electrónico permita hacer efectivas las labores de fiscalización, y el sistema conforme al cual se practique garantice la fidelidad de su información, todo lo cual debe entenderse previa autorización de este servicio.

Dicha conclusión se encuentra en armonía con la jurisprudencia administrativa de esta Dirección contenida, entre otros, en los Ordinarios N° 816, de 20.02.2013 y N° 2840, de 18.07.2013.

Precisado lo anterior, es dable indicar que la jurisprudencia administrativa de esta Dirección ha señalado, entre otros, mediante Ord. N° 4890, de 17.12.2013, que toda la documentación laboral electrónica debe ser remitida a los dependientes cumpliendo los siguientes requisitos:

1-. Los trabajadores deben consentir expresamente que su documentación derivada de la relación laboral sea confeccionada, procesada y remitida de manera electrónica.

Los destinatarios de la comunicación electrónica deben consentir en tal medida, toda vez que la mantención de una casilla electrónica o mail no es un requisito impuesto por el legislador para recibir sus comprobantes de pago de remuneraciones. De este modo, si el trabajador no acordare esta modalidad de envío, sus liquidaciones y anexos de remuneraciones deberán ser entregados en soporte de papel.

2-. Una vez finalizada su confección o estampada la última firma, si corresponde, el sistema debe enviar inmediatamente el documento por correo electrónico a la casilla particular que previamente el trabajador haya indicado a su empleador.

No se autoriza el envío a casillas institucionales, toda vez que no resultaría razonable que ante su desvinculación de la empresa, los dependientes quedaran impedidos –al

mismo tiempo- de acceder a sus cuentas de correo corporativo y a su documentación laboral electrónica allí almacenada.

Como puede apreciarse, si bien este Servicio no se opone al uso de una intranet o correos institucionales como medios para difundir o comunicar la documentación laboral, no se consideran medios idóneos para dar por cumplida la obligación del empleador de poner en conocimiento de sus trabajadores dichos antecedentes. Dicho objetivo sólo puede ser alcanzado, como se indicó previamente, mediante la remisión de los antecedentes a casillas de correo particulares, previa autorización de los propios dependientes.

Aclarado lo anterior, vale decir, que no existe inconveniente para confeccionar, procesar y enviar mediante correos electrónicos la documentación que emana de la relación laboral, es dable señalar que de acuerdo a la uniforme y reiterada jurisprudencia administrativa de este Servicio contenida, entre otros, en Ord. N° 4890, de 17.12.2013, la solución informática que se utilice para tal fin se encuentra dentro de la categoría de los sistemas de centralización de documentación laboral.

Ello, por cuanto el sistema permitirá, como se señaló, no sólo generar los comprobantes referidos, sino también, almacenarlos, comunicarlos y administrarlos sin soporte material, por lo que debe cumplir con las exigencias vigentes sobre la materia.

Finalmente, es necesario indicar que no se acompañan antecedentes que permitan determinar si la solución informática que se pretende emplear para la generación, firma y procesamiento de la documentación electrónica, cumple con los requisitos que al efecto establece el precitado dictamen N° 3161/064, de 29.07.2008

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, jurisprudencia administrativa invocada y consideraciones formuladas, cumplo con informar a Ud., que no existe inconveniente para que un empleador emita electrónicamente los comprobantes de pago de remuneraciones, en la medida que la emisión y su envío posterior se realicen de acuerdo a la normativa administrativa vigente sobre la materia.

Ordinario N° 4.301, de 04.11.2014:

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

1.-No resulta obligatorio para el empleador entregar una copia física de los comprobantes de pago de remuneraciones de los trabajadores y de su correspondiente anexo, pudiendo emitirlos y entregarlos por vía electrónica en la medida que el medio

que se utilice para tal efecto permita hacer efectivas las labores de fiscalización propias de este Servicio y garantice la fidelidad de su información.

2.- El empleador no está legalmente obligado a solicitar la conformidad del trabajador respecto del contenido del comprobante de pago de remuneraciones.

3.- La exigencia prevista en el inciso 3º del artículo 54 bis del Código del Trabajo resulta aplicable respecto de cualquier remuneración de la naturaleza de las que allí se establecen, sin que corresponda excluir a algunas en base a consideraciones no previstas por el legislador.

Ordinario Nº 4.304, de 04.11.2014:

Sobre el particular, este Servicio ha señalado mediante dictamen Nº 3161/ 064, de 29.07.2008, que el comprobante de pago de remuneraciones puede ser entregado a través de un sistema computacional.

La conclusión anterior encuentra su fundamento en la reiterada y uniforme doctrina de este Servicio, contenida entre otros en dictamen Nº 7301/341, de 12.12.94, según la cual no procede exigir al empleador que en los comprobantes o liquidaciones de remuneraciones se encuentre estampada la firma del trabajador en señal de aceptación, por lo que resultaría jurídicamente procedente estimar que dichos comprobantes, emitidos electrónicamente, se encontrarían entre aquellos susceptibles de constar sólo y exclusivamente en registros computacionales, es decir, sin respaldo material, en tanto el documento electrónico permita hacer efectivas las labores de fiscalización, y el sistema conforme al cual se practique garantice la fidelidad de su información, todo lo cual debe entenderse previa autorización de este servicio.

Ahora bien, aclarado lo anterior, debe mencionarse que en el inciso 3º, del artículo 54 bis, del Código del Trabajo, el legislador ha establecido la obligación para el empleador de añadir a la liquidación de remuneraciones un anexo que forma parte de ésta, que debe contener los montos, bonos, premios u otros incentivos, con explicación del detalle de la operación que originó el estipendio y la forma de calcularlo.

Al respecto, debe tenerse en consideración que la norma precitada complementa lo dispuesto en el inciso 3º del artículo 54, del mismo cuerpo normativo, de lo que se infiere que la obligación adicional que la ley atribuye al empleador de acompañar un anexo al comprobante de remuneraciones, que contenga información detallada sobre comisiones, entre otras retribuciones, debe interpretarse y entenderse en armonía con lo ya resuelto por éste Servicio respecto a la materia y, en especial, con la

jurisprudencia administrativa que se ha pronunciado sobre la legalidad de proporcionar el referido comprobante por medios informáticos.

En estas condiciones, es dable colegir que tanto el comprobante de remuneraciones analizado como su anexo, pueden ser emitidos y remitidos por vía electrónica, conclusión que se encuentra en armonía con la jurisprudencia administrativa de esta Dirección contenida, entre otros, en los Ordinarios N° 816, de 20.02.2013 y N° 2840, de 18.07.2013.

Precisado lo anterior, es dable indicar que la jurisprudencia administrativa de esta Dirección ha señalado, entre otros, mediante Ord. N° 4890, de 17.12.2013, que toda la documentación laboral electrónica debe ser remitida a los dependientes cumpliendo los siguientes requisitos:

1-. Los trabajadores deben consentir expresamente que su documentación derivada de la relación laboral sea confeccionada, procesada y remitida de manera electrónica.

Los destinatarios de la comunicación electrónica deben consentir en tal medida, toda vez que la mantención de una casilla electrónica o mail no es un requisito impuesto por el legislador para recibir sus comprobantes de pago de remuneraciones. De este modo, si el trabajador no acordare esta modalidad de envío, sus liquidaciones y anexos de remuneraciones deberán ser entregados en soporte de papel.

2-. Una vez finalizada su confección o estampada la última firma, si corresponde, el sistema debe enviar inmediatamente el documento por correo electrónico a la casilla particular que previamente el trabajador haya indicado a su empleador.

No se autoriza el envío a casillas institucionales, toda vez que no resultaría razonable que ante su desvinculación de la empresa, los dependientes quedaran impedidos –al mismo tiempo- de acceder a sus cuentas de correo corporativo y a su documentación laboral electrónica allí almacenada.

Como puede apreciarse, si bien este Servicio no se opone al uso de una intranet o correos institucionales como medios para difundir o comunicar la documentación laboral, no se consideran medios idóneos para dar por cumplida la obligación del empleador de poner en conocimiento de sus trabajadores dichos antecedentes. Dicho objetivo sólo puede ser alcanzado, como se indicó previamente, mediante la remisión de los antecedentes a casillas de correo particulares, previa autorización de los propios dependientes.

En suma, no basta con poner a disposición del trabajador su documentación laboral electrónica, como plantea el sistema propuesto, sino que por el contrario, el sistema informático utilizado debe garantizar su envío a los dependientes.

Aclarado lo anterior, vale decir, que no existe inconveniente para confeccionar, procesar y enviar mediante correos electrónicos la documentación que emana de la relación laboral, es dable señalar que de acuerdo a la uniforme y reiterada jurisprudencia administrativa de este Servicio contenida, entre otros, en Ord. N° 4890, de 17.12.2013, cuya copia se acompaña, la solución informática que se utilice para tal fin se encuentra dentro de la categoría de los sistemas de centralización de documentación laboral.

Ello, por cuanto el sistema permitirá, como se señaló, no sólo generar los comprobantes referidos, sino también, almacenarlos, comunicarlos y administrarlos sin soporte material, por lo que debe cumplir con las exigencias vigentes sobre la materia.

Ordinario N° 2.440, de 04.07.2014:

De las disposiciones legales precitadas, es posible inferir que la centralización de documentación –en papel o en formato electrónico- que emana de las relaciones laborales debe contar -en forma previa a su materialización- con la autorización de esta Dirección, para lo cual los interesados deben dar cumplimiento a la regulación administrativa respectiva y a lo señalado mediante dictamen N° 3161/064, de 29.07.2008, que establece los requisitos para considerar que un software de centralización de documentación da cumplimiento a lo dispuesto en el inciso 2° del artículo 31, del D.F.L. N° 2, de 1967, precitado, que aquél debe cumplir, a lo menos, los siguientes requisitos básicos:

a) Permitir al fiscalizador una consulta directa de la información vía internet desde la página Web de la empresa en que se implemente el sistema de registro y almacenamiento electrónico de la documentación laboral propuesto, desde cualquier computador de la Dirección del Trabajo conectado a Internet, a partir del RUT del empleador.

b) Contemplar una medida de seguridad a establecer conjuntamente con el respectivo empleador, con el objeto de garantizar que las labores de fiscalización de la documentación electrónica se puedan realizar sin impedimento o restricción, ya sea en razón de fecha, volumen, tipo de documento, o cualquier otra causa que impida o limite su práctica.

c) El sistema debe permitir igual consulta y forma de acceso señalada previamente desde computadores del empleador fiscalizado, en el lugar de trabajo.

d) Permitir la impresión de la documentación laboral, y su certificación a través de firma electrónica simple o avanzada, si corresponde, dependiendo de la naturaleza jurídica del documento y de los efectos que éste deba producir.

e) Permitir directamente ante el empleador fiscalizado y con la sola identificación del fiscalizador, la ratificación de los antecedentes laborales mediante firma electrónica simple o avanzada, dependiendo de la naturaleza o los efectos jurídicos que el documento deba producir.

Analizada la información tenida a la vista para la confección del presente informe, cabe concluir que el sistema propuesto en la especie, cumple con los requisitos precitados, por lo que da cumplimiento a lo dispuesto en el inciso 2º del artículo 31, del D.F.L. Nº 2, de 1967 y, en consecuencia, resultará jurídicamente procedente su implementación, todo lo cual debe entenderse sin perjuicio de las observaciones que este Servicio, en uso de su facultad fiscalizadora, pueda efectuar en lo sucesivo a las empresas que incorporen el software por el que se consulta.

Precisado lo anterior, resulta necesario hacer presente que de acuerdo a la doctrina vigente de esta Dirección, la emisión, gestión y firma de los documentos que emanan de la relación laboral, a través de un sistema computacional, requieren necesariamente la autorización previa de los respectivos dependientes, expresada en el contrato de trabajo o en un anexo del mismo.

Es del caso indicar que este Servicio, mediante dictamen Nº 3170/063, de 05.08. 2011, cuya copia se adjunta para su mejor comprensión, se ha pronunciado respecto de la negativa de un trabajador a firmar el contrato de trabajo a través de medios electrónicos, estableciendo que:

“...si un dependiente se negare a suscribir a través de medios electrónicos su contrato de trabajo, el empleador deberá proceder de acuerdo a lo prescrito en el inciso 3º del artículo 9º del Código del Trabajo, cuyo texto dispone:

“Si el trabajador se negare a firmar, el empleador enviará el contrato a la respectiva Inspección del Trabajo para que ésta requiera la firma. Si el trabajador insistiere en su actitud ante dicha Inspección, podrá ser despedido, sin derecho a indemnización, a menos que pruebe haber sido contratado en condiciones distintas a las consignadas en el documento escrito.”

El mismo pronunciamiento agrega que: “...al no existir una disposición que regule la materia consultada para el caso de la documentación electrónica, debe necesariamente recurrirse al procedimiento señalado en el precitado inciso 3º del artículo 9º del Código del Trabajo, para lo cual el empleador deberá necesariamente generar una copia en papel del documento a firmar, a fin de remitirlo a la Inspección del Trabajo que corresponda.”

Acorde a lo señalado, es dable concluir a este respecto que los trabajadores no pueden ser obligados a suscribir la documentación que emana de las relaciones laborales mediante firmas electrónicas, a menos que se hubieren obligado a ello en forma expresa en su contrato de trabajo o en un anexo del mismo.

En relación con lo anterior, cabe señalar que la jurisprudencia administrativa de esta Dirección ha señalado, entre otros, en Ord. Nº 4890, de 17.12.2013, cuya copia se acompaña, que toda la documentación laboral electrónica, sin distinción, debe ser remitida a los dependientes cumpliendo los siguientes requisitos:

1-. Los trabajadores deben consentir expresamente que su documentación derivada de la relación laboral sea confeccionada, procesada, firmada y remitida de manera electrónica.

Los destinatarios de la comunicación electrónica deben consentir en tal medida, toda vez que la mantención de una casilla electrónica o mail no es un requisito impuesto por el legislador para recibir su documentación emanada de la relación laboral. De este modo, si el trabajador no acordare esta modalidad de envío, su documentación laboral deberá ser entregada en soporte de papel.

2-. Una vez finalizada su confección, el sistema debe enviar automáticamente el documento por correo electrónico a la casilla particular que previamente el trabajador haya indicado a su empleador. No se autoriza el envío a casillas institucionales, toda vez que no resultaría razonable que ante su desvinculación de la empresa, los dependientes quedaran impedidos –al mismo tiempo- de acceder a sus cuentas de correo corporativo y a su documentación laboral electrónica allí almacenada.

Finalmente, en cuanto a los documentos laborales que pueden ser suscritos electrónicamente, cabe informar a Ud., lo siguiente:

b) Comprobantes de descuento de remuneraciones. Sobre el particular cabe indicar que no existe impedimento para que el empleador entregue al trabajador, comprobantes electrónicos de los descuentos de remuneraciones efectuados, sean ellos legales o voluntarios.

Al respecto, se debe indicar que el pacto escrito señalado en el inciso 2º del artículo 58 del Código del Trabajo, puede igualmente ser suscrito usando medios electrónicos.

Asimismo, cabe precisar que no obstante la decisión del empleador de entregar a los dependientes un comprobante de los descuentos efectuados, sean legales o voluntarios, estos deben constar en las respectivas liquidaciones de remuneraciones, de acuerdo a lo señalado en el inciso 3º del artículo 54 del Código del Trabajo, cuyo texto dispone:

"Junto con el pago, el empleador deberá entregar al trabajador un comprobante con indicación del monto pagado, de la forma como se determinó y de las deducciones efectuadas."

De la disposición precitada se infiere que la ley obliga al empleador a entregar a sus dependientes, conjuntamente con el pago de sus remuneraciones, un comprobante que contenga las menciones que a continuación se indican:

- a. Monto de la remuneración pagada,*
- b. Forma como se determinó dicha remuneración, y*
- c. Descuentos practicados.*

Sobre el particular, este Servicio ha señalado mediante el citado dictamen N° 3161/064, de 28.07.2008, que el comprobante de pago de remuneraciones puede ser entregado a través de un sistema computacional.

Se fundamenta lo resuelto, en la circunstancia de que conforme a la reiterada y uniforme doctrina de este Servicio, contenida entre otros en dictamen N° 7301/341, de 12.12.94, no procede exigir al empleador que en los comprobantes o liquidaciones de remuneraciones se encuentre estampada la firma del trabajador en señal de aceptación, por lo que resultaría jurídicamente procedente sostener que los comprobantes de remuneraciones emitidos electrónicamente serían de aquellos documentos susceptibles de constar sólo y exclusivamente en registros computacionales, es decir sin respaldo material, en tanto el respaldo electrónico pudiera hacer efectivas las labores de fiscalización y el sistema conforme al cual se practique, garantice la fidelidad de su información, todo lo cual debe entenderse previa autorización de este Servicio.

Ordinario N° 2241, de 24.05.2017

La reiterada y uniforme jurisprudencia administrativa de este Servicio contenida, entre otros, en el dictamen N° 0789/015, de 16.02.2015, ha señalado que no existe inconveniente para que un empleador genere, administre, firme y remita la

documentación que emana de la relación laboral a través de medios electrónicos, en la medida que la plataforma empleada y los parámetros de utilización se ajusten a las condiciones impuestas precisamente por el precitado dictamen.

En el mismo contexto, cabe señalar que la jurisprudencia administrativa de esta Dirección ha señalado, entre otros, en Ord. N° 4890, de 17.12.2013, que toda la documentación laboral electrónica, sin distinción, debe cumplir los siguientes requisitos:

1-. Como se indicó, los trabajadores deben consentir expresamente que su documentación derivada de la relación laboral sea confeccionada, procesada, firmada y remitida de manera electrónica.

En efecto, los destinatarios de la comunicación electrónica deben consentir en tal medida, toda vez que la mantención de una casilla electrónica o mail no es un requisito impuesto por el legislador para recibir su documentación emanada de la relación laboral. De este modo, si el trabajador no acordare esta modalidad de envío, su documentación laboral deberá ser entregada en soporte de papel.

2-. Una vez finalizada su confección, el sistema debe enviar automáticamente el documento por correo electrónico a la casilla particular que previamente el trabajador haya indicado a su empleador. No se autoriza el envío a casillas institucionales, toda vez que no resultaría razonable que ante su desvinculación de la empresa, los dependientes quedaran impedidos -al mismo tiempo- de acceder a sus cuentas de correo corporativo y a su documentación laboral electrónica allí almacenada.

Como puede apreciarse, es requisito esencial para operar con documentación electrónica en el ámbito laboral el envío de los antecedentes, entre los cuales se encuentran los comprobantes de pago de remuneraciones, mediante correos electrónicos particulares de los dependientes.

Ahora bien, sin perjuicio de lo señalado, no existe inconveniente para que los empleadores, además del envío por correo electrónico, dispongan la documentación a través de intranets institucionales, tótems, etc., pero como se señaló, estas medidas permiten mejorar el acceso a los antecedentes pero en ningún caso reemplazan el uso de los E-Mails.

Ordinario N° 2240, de 24.05.2017

Como puede apreciarse del texto transcrito, el empleador se encuentra obligado a entregar a sus dependientes, conjuntamente con el pago de sus remuneraciones, un comprobante que contenga las menciones que a continuación se indican:

1. **Monto de la remuneración pagada,**
2. **Forma como se determinó dicha remuneración, y**
3. **Descuentos practicados.**

De acuerdo con el preciso marco normativo sobre la materia, no existe inconveniente legal para que el empleador cumpla el pago de la remuneración de sus dependientes a través del sistema bancario, sea a través del giro de cheque, vale vista o, incluso, cuenta vista y sistema de cajeros automáticos, según lo señalado por la Dirección del Trabajo en dictámenes N° 380/32, de 15.03.93 y N° 1101/70, de 15.03.93, respectivamente.

Igualmente se establece en la disposición en análisis, que la fórmula de pago precedente no libera al empleador de la obligación de entregar al trabajador un comprobante que contenga el detalle del monto pagado, forma y determinación del pago y de las deducciones que proceda hacer legal y contractualmente a la remuneración respectiva, y en esos términos se ha pronunciado la Dirección del Trabajo en los mismos dictámenes más arriba aludidos.

De todo ello, se desprende que la firma del trabajador en la liquidación de remuneraciones, no es una exigencia que esté contemplada por la ley sino que constituye un hecho por vía de prueba de la aceptación del pago, para el evento de surgir discrepancia sobre la efectividad de ese pago, su monto o sus deducciones, conclusión concordante con la reiterada y uniforme jurisprudencia de esta Dirección contenida, entre otros, en dictámenes N° 4794/325, de 10.11.2000 y N° 7301/341, de 12.12.94.

Aclarado lo anterior, es dable señalar que este Servicio ha indicado, entre otros, mediante dictámenes N° 0789/015, de 16.02.2015 y N° 3161/064, de 29.07.2008, que el comprobante de pago de remuneraciones puede ser entregado en formato electrónico, en la medida que la plataforma empleada al efecto cumpla con las condiciones establecidas al efecto por este Servicio en los mismos pronunciamientos precitados.

Lo anterior se fundamenta, como se indicó, en que los comprobantes de pago de remuneraciones, emitidos electrónicamente, se encontrarían entre aquellos documentos susceptibles de constar sólo y exclusivamente en registros computacionales, es decir, sin respaldo material, en tanto el documento electrónico permita hacer efectivas las labores de fiscalización, y el sistema conforme al cual se practique garantice la fidelidad de su información, todo lo cual debe entenderse previa autorización de este servicio.

En el mismo contexto, cabe señalar que la jurisprudencia administrativa de esta Dirección ha señalado, entre otros, en Ord. N° 4890, de 17.12.2013, que toda la documentación laboral electrónica, sin distinción, debe cumplir los siguientes requisitos:

1-. Los trabajadores deben consentir expresamente que su documentación derivada de la relación laboral sea confeccionada, procesada, firmada y remitida de manera electrónica. Los destinatarios de la comunicación electrónica deben consentir en tal medida, toda vez que la mantención de una casilla electrónica o mail no es un requisito impuesto por el legislador para recibir su documentación emanada de la relación laboral. De este modo, si el trabajador no acordare esta modalidad de envío, su documentación laboral deberá ser entregada en soporte de papel.

2-. Una vez finalizada su confección, el sistema debe enviar automáticamente el documento por correo electrónico a la casilla particular que previamente el trabajador haya indicado a su empleador. No se autoriza el envío a casillas institucionales, toda vez que no resultaría razonable que ante su desvinculación de la empresa, los dependientes quedaran impedidos -al mismo tiempo- de acceder a sus cuentas de correo corporativo y a su documentación laboral electrónica allí almacenada.

Todo lo señalado en el cuerpo del presente informe, respecto de los comprobantes de pago de remuneraciones, resulta aplicable a los anexos indicados en el artículo 54 bis del Código del Trabajo.

Finalmente, en cuanto a su consulta acerca del uso de correos electrónicos, cabe indicar que los trabajadores pueden manifestar su anuencia mediante cualquier tipo de firma electrónica simple, en la medida que la alternativa escogida se enmarque en lo dispuesto en la letra f), del artículo 2° de la Ley N° 19.799.

Ordinario N° 2964, de 28.06.2018:

Precisado lo anterior, cabe reiterar, respecto de los trabajadores que ya se encuentren prestando servicios a la fecha de inicio de utilización de una plataforma de gestión, que ellos no pueden ser obligados a suscribir la documentación que emana de las relaciones laborales mediante firmas electrónicas, a menos que se obliguen a ello en forma expresa en un anexo de la respectiva convención, el cual puede emitirse en dicho soporte, toda vez que la mantención de una cuenta de correo electrónico o mail no es un requisito impuesto por el legislador para recibir su documentación emanada de la relación laboral. De este modo, si el trabajador no acordare esta modalidad de envío, su documentación laboral deberá ser entregada en soporte de papel.

A mayor abundamiento, es dable indicar que la jurisprudencia administrativa de esta Dirección ha señalado, entre otros, en Ord. N° 4890, de 17.12.2013, que todo documento laboral electrónico, sin distinción y una vez finalizada su confección, debe ser enviado automáticamente por correo electrónico a la cuenta de correo particular que previamente el trabajador haya indicado a su empleador.

No se autoriza el envío a e-mails institucionales, toda vez que no resultaría razonable que ante su desvinculación de la empresa, los dependientes quedaran impedidos -al mismo tiempo- de acceder a sus cuentas de correo corporativo y a su documentación laboral electrónica allí almacenada.

Como puede apreciarse, si bien este Servicio no se opone al uso de una intranet, correos institucionales o muebles dotados de computadores y pantallas como medios para difundir o comunicar la documentación laboral, estos no se consideran medios idóneos para dar por cumplida la obligación del empleador de entregar las copias que correspondan a los trabajadores.

En efecto, el objetivo indicado en el párrafo precedente, sólo puede ser alcanzado, como se indicó previamente, a través la remisión a cuentas de correo particulares, previa autorización de los propios dependientes. No obstante lo cual la empleadora puede utilizar los medios señalados como elementos complementarios.

Además, resulta necesario indicar que en el caso de los documentos que requieran firma de una o ambas partes, se considerará finalizada su confección una vez que se haya estampado la última de las rúbricas requeridas.

Como puede apreciarse, es requisito esencial para operar con documentación electrónica en el ámbito laboral el envío de los antecedentes, entre los cuales se encuentran los comprobantes de pago de remuneraciones, mediante correos electrónicos particulares de los dependientes.

Ordinario N° 3950, de 27.07.2018

La jurisprudencia a administrativa de esta Dirección, entre otros -Ordinarios N.º 0155/004, de 11.01.2016, 0789/015, de 16.02.2015, 4304, de 04.11.2014 y 2571, de 11.07.2014- ha dejado establecido que toda la documentación laboral electrónica - incluidos los comprobantes de remuneraciones- debe ser remitida a los dependientes cumpliendo los siguientes requisitos:

1-. Los trabajadores deben consentir expresamente que los comprobantes de remuneraciones en que incide la consulta, sea confeccionada, procesada y remitida de manera electrónica.

Es decir, los destinatarios de la comunicación electrónica deben consentir en tal medida, toda vez que la mantención de una casilla electrónica o mail no es un requisito dispuesto por el legislador para recibir sus comprobantes de pago de remuneraciones. Por tanto, si el trabajador no consintiere en esta modalidad de envío, sus liquidaciones y anexos de remuneraciones deberán ser entregados en soporte de papel.

2-. Una vez finalizada su confección o estampada la última firma, si correspondiese, el sistema deberá enviar inmediatamente el documento por correo electrónico a la casilla particular que previamente el trabajador haya indicado a su empleador.

No es razonable su envío a casillas institucionales, pues ante su desvinculación de la empresa, los dependientes quedarían impedidos de acceder a sus cuentas de correo corporativo y a su documentación laboral electrónica allí almacenada.

Finalmente, debe tenerse especialmente presente lo consignado en el Ordinario N° 0155/004, citado precedentemente, que detalla las dos formas de transición de una plataforma documental de papel a otra electrónica, esto es, digitalizando la documentación, y la otra alternativa, reemplazando la documentación en soporte de papel por una nueva en formato electrónico.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, jurisprudencia administrativa invocada y consideraciones formuladas, cumpro con informar a Ud., que reunidos los requisitos precedentemente descritos, no existe inconveniente para que esa empresa emita y entregue electrónicamente los comprobantes de pago de remuneraciones, y sus anexos, de conformidad a lo expuesto en el presente informe.

El comprobante de pago de remuneraciones

Pronunciamientos dirección del trabajo:

Ordinario N° 8003/321, de 11.12.1995:

Al respecto, cumpro con informar a Ud. que lo resuelto en el punto 1 del dictamen señalado dice relación única y exclusivamente con la obligación que impone al empleador el inciso 3° del artículo 54 del Código del Trabajo, cual es, la de entregar al trabajador un comprobante que contenga el monto de la remuneración, la forma como se determinó el mismo y los descuentos practicados a las remuneraciones.

Lo expuesto precedentemente, ha de entenderse sin perjuicio de la obligación que pesa sobre el empleador de acreditar efectivamente el pago de la remuneración como se señala en el aludido dictamen N° 7301/341, por algún medio tendiente a hacer constar tal circunstancia.

Ahora bien, cabe tener presente que el propio comprobante a que se refiere el inciso 3º del citado artículo 54 servirá de medio suficiente para acreditar el pago de la remuneración en el evento que estuviere firmado por el dependiente, formalidad ésta que en caso alguno puede ser exigida para entender cumplida la obligación que se consigna en el aludido precepto legal.

En relación con lo expuesto y, sólo a vía ejemplar, es del caso puntualizar que para los efectos de que se trata podría recurrirse al libro auxiliar de remuneraciones, si en el apareciere estampada la firma del trabajador en señal de haber recibido el pago de la remuneración.

En efecto, el artículo 12 del Decreto N° 375, del año 1969, que reglamenta el libro auxiliar de remuneraciones, vigente en virtud de lo dispuesto en el artículo 3º transitorio del Código del Trabajo, dispone:

"Las anotaciones que se consignan en este libro no constituirán prueba de que las remuneraciones a que ellas se refieren hayan sido pagadas y/o percibidas, a menos que el recibo de ellas conste en el mismo libro, bajo la firma del beneficiario".

De consiguiente, a la luz de lo expuesto, posible es afirmar que procede que los fiscalizadores del Servicio en virtud de las funciones que les confiere la ley exijan al empleador a través de "Oficio Requerimiento Documentación" y "Oficio Infracciones" que acredite el pago de la remuneración.

El libro de remuneraciones

Empleadores Obligados A Llevarlo

Pronunciamientos dirección del trabajo:

Ordinario N° 5751/093, de 28.07.1989.

"El empleador se encuentra en la obligación de dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 61 del Código del Trabajo, cada vez que ocupe a cinco o más trabajadores, cualquiera sea la duración del contrato de trabajo que vinculó a las partes".

Ordinario N° 1246, de 20.03.2017

Como es dable apreciar de las normas transcritas, el legislador ha obligado a llevar el libro de que se trata a aquellos empleadores que cuenten con cinco o más trabajadores. Asimismo, se ha reglamentado, mediante el precitado decreto supremo, la forma de completar el libro a partir de hojas sueltas e, incluso ha indicado el máximo de hojas que se pueden contener en cada libro.

Ahora bien, precisado lo anterior, se estima necesario reiterar lo señalado en el cuerpo del presente informe, respecto del principio de equivalencia del soporte, neutralidad tecnológica y no discriminación de los documentos electrónicos frente a sus homólogos en soporte físico.

En efecto, atendido lo indicado respecto de las normas de la ley N° 19.799, Sobre Documentos Electrónicos, Firma Electrónica y Servicios de Certificación de dicha Firma, sólo puede prohibirse el uso de documentación en formato electrónico cuando exista una norma que así lo disponga o se de alguno de los supuestos excepcionales que contempla el artículo 3° inciso 2° de dicha norma, vale decir:

Lo dispuesto en el inciso anterior no será aplicable a los actos o contratos otorgados o celebrados en los casos siguientes:

- a) Aquellos en que la ley exige una solemnidad que no sea susceptible de cumplirse mediante documento electrónico;*
- b) Aquellos en que la ley requiera la concurrencia personal de alguna de las partes, y*
- c) Aquellos relativos al derecho de familia.*

Sobre lo transcrito, debemos indicar que las excepciones de las letras b) y c) claramente no aplican en el ámbito objeto de este informe.

Respecto de la excepción individualizada con la letra a), cabe precisar primeramente que el timbraje del documento no constituye una solemnidad del mismo, sino una autorización para su utilización.

Además, y más importante aún, la norma señala que la excepción sólo aplica en caso de "una solemnidad que no sea susceptible de cumplirse mediante documento electrónico", sin embargo, no se aprecia ninguna característica del libro auxiliar de remuneraciones que no pueda ser homologada mediante un documento electrónico por lo que, asimismo, no se visualiza ningún impedimento para la utilización de libros auxiliares de remuneración en tal formato.

Precisado lo anterior, resulta necesario indicar que el libro auxiliar de remuneraciones es un documento de carácter laboral, y en tal calidad es necesario que su generación y administración sea confiada a sistemas o plataformas que cumplan con las exigencias impuestas por este Servicio mediante dictamen N° 789/015, de 16.02.2015.

Finalmente, se debe tener presente que es el Servicio de Impuestos Internos el organismo llamado a determinar la forma en que se realizará el proceso de timbraje,

pudiendo emplearse un mecanismo similar al vigente para las facturas electrónicas u otro que dicha entidad determine.

La inembargabilidad de las remuneraciones

Las Retenciones Judiciales

Pronunciamientos dirección del trabajo:

Ordinario N° 4954/0237, de 24.08.1994

"Las remuneraciones de los trabajadores en un procedimiento judicial-administrativo de cobro de obligaciones tributarias sólo podrán ser embargadas en la parte que exceden de 56 Unidades de Fomento".

Ordinario N° 1.007, de 27.02.2015

Sobre el particular, cúpleme informar a Ud. que la doctrina vigente de este Servicio sobre la materia consultada, se encuentra contenida en el dictamen N° 4591/51 de 27.11.2013, cuya copia se adjunta, el cual, tras analizar las disposiciones contenidas en los artículos 57 del Código del Trabajo y 170 del Código Tributario, precisa que si bien el primero constituye una garantía del trabajador frente a terceros, consistente en establecer un tramo de remuneraciones sobre el que no resulta procedente ejercer tal apremio, fijándolo en 56 Unidades de Fomento, cualquier acreedor de aquél, sin distinción, podrá iniciar acciones de cobro de conformidad al derecho general de prenda consagrado en el artículo 2465 del Código Civil, sobre el tramo de las remuneraciones que excedan de dicho límite, caso en el cual procederá el embargo de aquellas.

Seguidamente y en relación al artículo 170 del Código Tributario, que faculta al tesorero comunal respectivo- en su calidad de juez sustanciador en el procedimiento de cobro ejecutivo de obligaciones tributarias en dinero- para despachar mandamiento de ejecución y embargo, el que conforme a lo allí establecido podrá recaer en la parte de las remuneraciones del ejecutado que excedan de cinco unidades tributarias mensuales, el mencionado pronunciamiento jurídico señala que atendido que existe una contradicción entre ambas disposiciones legales respecto al tramo no embargable de las remuneraciones, toda vez que la primera lo fija en 56 U.F y la segunda, en cinco unidades tributarias mensuales, corresponde resolver sobre la vigencia de tales disposiciones.

En este contexto, la jurisprudencia administrativa en comento hace presente que "el monto embargable de las remuneraciones que se consigna en el artículo 170 del Código

Tributario fue fijado por el Decreto Ley N° 830 que aprobó el texto de dicho Código, publicado en el Diario Oficial de 31 de diciembre de 1974, con vigencia a contar del 10 de enero de 1975, en tanto que el monto embargable de las remuneraciones que contempla el artículo 57 del Código del Trabajo, fue fijado por la ley N° 18.018, publicada en el Diario Oficial de 14 de agosto del año 1981, que modificó el texto primitivo del D.L. 2.200, rigiendo a partir de la fecha de publicación señalada, esto es, 14 de agosto de 1981”

De acuerdo a ello, concluye que en cuanto a la regulación legal relativa al monto no embargable de las remuneraciones, se ha producido una derogación tácita de la norma contenida en el artículo 170 del Código Tributario, puesto que, conforme a lo previsto por el artículo 52 del Código Civil, tal situación ocurre cuando la nueva ley contiene disposiciones que no puede conciliarse con la anterior.

Advierte sin embargo, que tal derogación tácita sólo se entiende referida a los aspectos contradictorios de las señaladas normas legales, subsistiendo los preceptos de la ley anterior en los aspectos no controvertidos, pues en este último caso, no procede presumir la intención del legislador en orden a modificar o corregir dicha ley.

Finalmente, el dictamen en análisis cita la doctrina institucional, contenida en Ordinario N° 4954/237 de 24.08.1994, la cual, en lo pertinente concluye que “la ley N° 18.018... derogó tácitamente el artículo 170 del Código Tributario en lo relativo, exclusivamente, al monto embargable de las remuneraciones, de forma tal que el citado artículo debe entenderse modificado en términos que el embargo en el cobro ejecutivo de obligaciones tributarias sólo podrá recaer en la parte de las remuneraciones que perciba el ejecutado que excedan de 56 unidades de fomento”.

Lo expuesto en párrafos que anteceden permite sostener, en armonía con lo resuelto en Ordinario N° 4591/51 de 27.11.2013, antes citado, que las remuneraciones de los trabajadores sólo resultan embargables en el monto que exceda de 56 U.F. acorde a lo previsto por el artículo 57 del Código del Trabajo.

Ordinario N° 4591/051, de 27.11.2013:

Tal disposición establece una garantía del trabajador frente a terceros, consistente en fijar un tramo de remuneración sobre el que resulta imposible ejercer un apremio como el embargo.

Como contrapartida a la garantía fijada por el legislador, resulta jurídicamente procedente que cualquier acreedor del trabajador, sin distinción, pueda ejercer acciones de cobro de conformidad al derecho general de prenda consagrado en el

artículo 2465 del Código Civil, sobre el tramo de las remuneraciones que exceden de 56 Unidades de Fomento.

Sin embargo, el artículo 170 del Código Tributario, inserto en el Título V de su Libro III relativo al cobro ejecutivo de las obligaciones tributarias de dinero, dispone:

"El Tesorero Comunal respectivo, actuando en el carácter de juez sustanciador, despachará el mandamiento de ejecución y embargo, mediante una providencia que estampará en la propia nómina de deudores morosos, que hará de auto cabeza del proceso.

El mandamiento de ejecución y embargo podrá dirigirse contra todos los deudores a la vez y no será susceptible de recurso alguno.

El embargo podrá recaer en la parte de las remuneraciones que perciba el ejecutado que excedan a cinco unidades tributarias mensuales del departamento respectivo".

Según resulta posible apreciar, se presenta una antinomia entre las disposiciones contenidas en los cuerpos jurídicos que atienden la materia laboral y tributaria, pues mientras que el Código del Trabajo fija como tramo no embargable el monto equivalente a 56 Unidades de Fomento, el Código Tributario, para el mismo propósito, fija el monto de 5 Unidades Tributarias Mensuales.

En esta situación, se advierte que la contradicción normativa, radica en disposiciones legales de carácter especial, no resultando aplicable en la especie, los criterios de resolución en base a los niveles de jerarquía o especialidad de tales preceptos.

Por lo anterior, procede analizar la vigencia de tales disposiciones desde la perspectiva temporal, sobre este punto cabe tener presente que el monto embargable de las remuneraciones que se consigna en el artículo 170 antes transcrito fue fijado por el Decreto Ley N° 830 que aprobó el texto del Código Tributario, publicado en el Diario Oficial de 31 de diciembre de 1974, con vigencia a contar del 10 de enero de 1975, en tanto que el monto embargable de las remuneraciones que contempla el artículo 57 del Código del Trabajo, fue fijado por la ley N° 18.018, publicada en el Diario Oficial de 14 de agosto del año 1981, que modificó el texto primitivo del D.L. 2.200, rigiendo a partir de la fecha de publicación señalada, esto es, 14 de agosto de 1981.

Entonces, cabe concluir que en cuanto a la regulación legal relativa al monto no embargable de las remuneraciones, se ha producido una derogación tácita de la norma contenida en el artículo 170 del Código Tributario, puesto que, conforme a lo ordenado

por el artículo 52 del Código Civil, tal situación ocurre cuando una nueva ley contiene disposiciones que no puede conciliarse con la anterior.

Sin embargo, tal derogación tácita sólo se entiende referida a los aspectos contradictorios de las normas analizadas, subsistiendo los preceptos de la ley anterior en los aspectos no controvertidos, pues en este último caso, no procede presumir la intención del legislador en orden a modificar o corregir la ley primitiva.

En el mismo sentido la jurisprudencia administrativa institucional, mediante ordinario N° 4954/237 de 24.08.1994, ha señalado "...la ley N° 18.018... derogó tácitamente el artículo 170 del Código Tributario en lo relativo, exclusivamente, al monto embargable de las remuneraciones, de forma tal que el citado artículo debe entenderse modificado en términos que el embargo en el cobro ejecutivo de obligaciones tributarias sólo podrá recaer en la parte de las remuneraciones que perciba el ejecutado que excedan de 56 unidades de fomento".

En consecuencia sobre la base de las disposiciones legales transcritas y comentadas, jurisprudencia administrativa citada y consideraciones formuladas, cumpla con informar a Ud. que las remuneraciones de los trabajadores sólo resultan embargables en el monto que excede de 56 Unidades de Fomento, aun cuando tal apremio haya sido decretado en un procedimiento judicial-administrativo de cobro de obligaciones tributarias.

Ordinario N° 57, de 11.11.2014

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 1° 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.

Ordinario N° 0605/009, de 31.01.2018

Para los efectos de determinar aquella parte de las remuneraciones de un trabajador que excede del valor de 56 UF establecido en el artículo 57 del Código del Trabajo, sobre

la cual resulta factible trabar embargo en un procedimiento concursal regulado por la ley N° 20.720, debe considerarse el valor que resulte una vez deducidas del monto total de las mismas, las sumas correspondientes a los descuentos obligatorios previstos en el inciso 1° del artículo 58 del Código del Trabajo.

Pago de remuneraciones con retraso

Obligación de pago de reajustes e intereses

Pronunciamientos dirección del trabajo:

Ordinario N° 2036/094, de 07.04.1994

"Resulta procedente aplicar reajustes e intereses establecidos en el artículo 63 del Código del Trabajo a las diferencias de remuneraciones que la Corporación Municipal de Punta Arenas adeuda a las docentes".

Ordinario N° 5459/0254, de 21.09.1992

"Para los efectos del descuento proporcional que procede efectuar en un finiquito de la remuneración pagada durante el feriado colectivo cuando el trabajador se retira de la empresa antes de completar el período que le da derecho a este beneficio, debe considerarse dicha remuneración reajustada en la forma señalada por el inciso segundo del artículo 62 del Código del Trabajo".

Ordinario N° 5166/0157, de 24.07.1990

"A los anticipos de gratificación anual concedidos les debe ser aplicada la reajustabilidad prevista en el artículo 62 del Código del Trabajo, que dispone:

En el evento que el empleador haya otorgado anticipos de gratificación, para liquidar al término del ejercicio comercial respectivo, debe procederse a su actualización según la variación del índice referido.

Cabe agregar que, acorde con la doctrina reiterada de este Servicio, manifestada entre otros en dictamen Ordinario N° 3182/049, de 24.04.1989, a los anticipos de remuneración como el de la especie se le aplica únicamente reajustabilidad y no el interés que consigna el inciso final de la disposición anteriormente citada, que está previsto para las sumas adeudadas por el empleador por concepto de remuneraciones".

Ordinario N° 7334/0113, de 21.09.1989

"El interés señalado en el artículo 62 del Código del Trabajo comienza a correr a partir de día en que debió cumplirse la obligación y concluye el día en que se cumple efectivamente. El equivalente mensual o diario de una tasa anual de interés resulta de dividir por 360 dicha tasa para luego multiplicarla por 30 o por los correspondientes

días de retardo. Estas deudas devengan el interés simple, salvo estipulación de las partes en contrario".

Ordinario N° 5346/0282, de 01.09.1997

"Para los efectos de pagar la indemnización por años de servicio al término de la relación laboral de los dependientes por los cuales se consulta, que han percibido anticipos de dicho beneficio, el empleador deberá calcular, en primer lugar, el monto total que debería pagar al dependiente por tal concepto, por todos los años de prestación de servicios y, enseguida, restar a este monto la cantidad que haya pagado al trabajador por anticipos de la indemnización, estos últimos reajustados, en conformidad a lo prevenido en los incisos 1° y 2° del artículo 63 del Código del Trabajo".

Ordinario N° 760, de 08.02.2018:

Para dar cumplimiento al artículo 63 del Código del Trabajo, las partes de la relación laboral deberán acordar la forma de saldar la deuda de la empleadora con sus dependientes, de no alcanzarse acuerdo, podrá requerirse la intervención de la Inspección del Trabajo correspondiente, y en última instancia, exigir el pago ante los Tribunales del Trabajo.

Pago de las remuneraciones al concluir la relación laboral

Pronunciamientos dirección del trabajo:

Ordinario N° 4.663, de 25.11.2014

De la norma legal antes transcrita se desprende que en el evento que al término del contrato de trabajo se adeude remuneraciones al trabajador, el empleador debe pagarlas todas y de una vez al momento de extender el finiquito, salvo que se pacte su fraccionamiento con el trabajador, bajo las condiciones y los recargos señalados en la letra a) del artículo 169 del Código.

De esta manera, la disposición en comento ha tenido por finalidad establecer una oportunidad precisa para el pago íntegro de todas las remuneraciones que se estuviere adeudando al trabajador al término del contrato, que sería en el otorgamiento del finiquito, permitiendo no obstante su pago fraccionado, de acordarlo así las partes, sin que pueda desprenderse de la misma norma que se está autorizando que se suspenda el pago de la última o de las últimas remuneraciones hasta mientras no se otorgue el finiquito, si ellas debieron ser pagadas cuando correspondía legalmente.

Cabe agregar, a mayor abundamiento, que el artículo 177 del Código del Trabajo, modificado por la ley N° 20.684, publicada en el Diario Oficial de 23 de agosto de 2013,

establece un plazo de 10 días hábiles, contados desde la separación del trabajador, para el otorgamiento del finiquito y puesto su pago a disposición del trabajador, circunstancia que podría dilatar aún más el pago de las remuneraciones y comisiones que el empleador hubiere suspendido mientras no se haya otorgado dicho finiquito.

Respecto del argumento de orden práctico aducido en la presentación del Ant. 1), en cuanto a que el cambio de doctrina de esta Dirección en materia de descuento de las cuotas de crédito social adeudadas por el trabajador en favor de una Caja de Compensación de Asignación Familiar, para lo cual se requiere su aceptación al suscribir el finiquito, justificaría el no pago de la remuneración o comisión del último período si no se conoce su decisión, corresponde expresar que no sería razón suficiente para suspender sus pagos, si el descuento aludido puede ser efectuado sobre otros estipendios e incluso indemnizaciones por término de contrato incluidos en el finiquito.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto, doctrina y disposiciones legales citadas, cúmpleme informar a Ud. que no resulta conforme a derecho que la empresa VTR Global Com. SpA, suspenda el pago de la última remuneración o comisiones devengadas al poner término al contrato de trabajo de un trabajador y hasta mientras no se pague el finiquito si con ello se estaría excediendo los plazos máximo legales establecidos para el entero o pago de las mismas.

Ordinario N° 4185/063, de 27.10.2014

Las cuotas que se pacten deberán consignar los intereses y reajustes del período.

Dicho pacto debe ser ratificado ante la Inspección del Trabajo

El incumplimiento del pacto hará inmediatamente exigible el total de la deuda, y será sancionado además, con la aplicación de una multa administrativa.

Si las sumas pactadas en el finiquito no se pagaren al trabajador, éste podrá recurrir al Juzgado del Trabajo para que se ordene y cumpla dicho pago, pudiendo el juez, en este caso incrementarlas hasta en un 150%.

Ordinario N° 3172/0056, de 11.07.2006

De las disposiciones legales citadas, se deriva que el legislador ha facultado a las partes para acordar el pago fraccionado de las remuneraciones e indemnizaciones adeudadas al término de la relación laboral, pacto que deberá cumplir los requisitos previstos en el artículo 169, letra a) del Código del Trabajo.

Ahora bien, considerando que la modificación introducida por la ley N° 20.684 al artículo 177 del Código del Trabajo obliga al empleador a confeccionar el finiquito y poner su pago a disposición del trabajador, dentro del plazo que el mismo prevé, posible es convenir que el fraccionamiento en comento podrá acordarse respecto de todas las sumas que corresponda pagar por el término de la relación laboral, independientemente de la naturaleza jurídica de los respectivos emolumentos.

En tal caso, el pago en cuotas deberá ser convenido previamente con el trabajador, quien deberá ratificar tal acuerdo ante el Inspector del Trabajo, o bien hacerlo en el finiquito mismo que contenga tal pacto, dentro del plazo de 10 días hábiles previsto en la ley.

A su vez, atendido lo dispuesto por el citado artículo 169, letra a), el pacto que se celebre al efecto deberá cumplir los siguientes requisitos:

a) Las cuotas deberán consignar los intereses y reajustes del período.

Cabe hacer presente a este respecto, que la doctrina de este Servicio, contenida, entre otros, en dictamen N° 2703/67, de 10.07.2003, precisa que los intereses y reajustes a que alude el artículo 169 letra a) del Código del Trabajo son los previstos en el artículo 173 del mismo cuerpo legal, referidos al pago de la indemnización legal por años de servicio y la sustitutiva del aviso previo. Ahora bien, el análisis armónico de las disposiciones contenidas en las normas legales anteriormente transcritas, específicamente la establecida en el artículo 177 del Código del Trabajo, que como se dijera, obliga al empleador a poner a disposición del trabajador el pago del finiquito dentro del plazo precedentemente aludido, permite sostener que el artículo 173 en referencia resultaría igualmente aplicable en caso de convenirse el pago fraccionado de las sumas de que da cuenta dicho instrumento, aun cuando con arreglo a la nueva normativa, estas puedan comprender beneficios distintos a las señaladas indemnizaciones, dado que el legislador no hizo distinción alguno a este respecto, limitándose a establecer que el pacto sobre fraccionamiento se hará en conformidad a los artículos 63 bis y 169 letra a), ya transcritos y comentados.

b) El pacto respectivo deberá constar por escrito y ser ratificado por el trabajador ante un Inspector del Trabajo, o en el finiquito mismo, dentro del plazo de 10 días hábiles establecido en el citado inciso 1° del artículo 177.

De acuerdo a este requisito, el pacto del fraccionamiento en cuotas de los haberes consignados en el finiquito no podrá ser ratificado ante otro ministro de fe que no sea inspector del trabajo, excluyendo así a los señalados en el inciso 2° de dicho artículo,

vale decir, un notario público, oficial del registro civil o secretario municipal, lo cual permite afirmar, tal como lo ha sostenido la doctrina de este Servicio, contenida, entre otros, en el dictamen N° 5599/128, de 07.12.2005, que la circunstancia de haberse ratificado ante un ministro de fe que no sea dicho inspector del trabajo no podría eximir al empleador de la obligación de pagar los beneficios considerados en el finiquito en un solo acto.

c) El simple incumplimiento del pacto hará exigible inmediatamente el total de la deuda y será sancionable con multa administrativa.

Lo expresado significa que el retardo en el pago de cualquiera de las cuotas acordadas con el trabajador hará exigible de inmediato el pago de las restantes, como si se tratara de una obligación de plazo vencido, sin perjuicio de la multa que proceda aplicar de conformidad a las normas generales.

En lo que concierne a las sanciones aplicables por el incumplimiento del empleador a las obligaciones de que se trata dentro del plazo establecido, cabe hacer presente que el legislador no dispuso una sanción especial al efecto y por ende, debe entenderse que tal infracción dará lugar a la aplicación de las multas generales establecidas en el artículo 506 del Código del Trabajo, previstas justamente para cuando las infracciones señaladas en la ley no tienen fijada una sanción especial.

Cabe agregar, que en la circunstancia anteriormente señalada, esto es, que el empleador no cumpla con lo prescrito por la nueva normativa dentro del plazo aludido, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 63 del Código del Trabajo, las sumas que los empleadores adeudaren a los trabajadores por los conceptos que la norma indica devengarán reajuste y el máximo interés permitido para operaciones reajustables, desde la fecha en que se hizo exigible la respectiva obligación, y reajuste y similar interés, a partir de la fecha de término del contrato, en el caso de las indemnizaciones a que se refiere el artículo 173 del Código del Trabajo y de acuerdo a lo previsto en dicha norma.

Lo expuesto precedentemente permite concluir que la norma del inciso 1° del artículo 177 en comento no contempla excepción alguna tratándose del límite máximo de 10 días hábiles ya analizado para el pago de todas las prestaciones adeudadas al trabajador al término del contrato, sin perjuicio de la procedencia de efectuar dicho pago en cuotas, siempre que las partes lo hubieren acordado previamente en la forma ya indicada.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, jurisprudencia invocada y consideraciones expuestas, cumpla con informar a Ud. que el pago de las indemnizaciones por años de servicio pactadas en los contratos colectivos suscritos por la empresa Laboratorios Saval S.A. y los Sindicatos N°s. 1 y 2, allí constituidos — entre estas la convenida en caso de retiro voluntario—, debe ser puesto a disposición del trabajador en el finiquito respectivo, dentro de los 10 días hábiles contados desde su separación, sin perjuicio del pacto expreso que en forma previa puedan haber celebrado las partes para efectuar dicho pago en cuotas, en conformidad a la ley.

Ordinario N° 289, de 18.01.2018:

Entonces, para que se produzca el pago de remuneraciones es preciso que el trabajador hubiere prestado los servicios para los que fue contratado, si ello no ocurre, el empleador está facultado para no sólo proceder al descuento de los días no trabajados, sino que también cursar las sanciones señaladas en el reglamento interno o bien, proceder al término de la relación laboral. Así, es el Dictamen Ordinario N° 5308/230 de 29.09.1996, el que señaló la forma matemática para proceder a calcular dichos descuentos.

Por su parte, el artículo 58 del Código del Trabajo dispone que “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”.

En lo relativo al término de la relación laboral, el empleador se encuentra obligado a informar al trabajador el estado de pago de las cotizaciones previsionales hasta el último día del mes anterior al despido, si ellas no están pagadas, el despido no produce los efectos que le son propios. Lo anterior, de acuerdo a lo dispuesto en el inciso 5 del artículo 162 del mismo cuerpo legal que indica que, “para proceder al despido de un trabajador por alguna de las causales a que se refieren los incisos precedentes o el artículo anterior, el empleador le deberá informar por escrito el estado de pago de las cotizaciones previsionales devengadas hasta el último día del mes anterior al del despido, adjuntando los comprobantes que lo justifiquen. Si el empleador no hubiere efectuado el íntegro de dichas cotizaciones previsionales al momento del despido, éste no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo.”

Del análisis armónico de las normas y doctrina señalada, es posible concluir que una vez que el empleador procede al descuento de los días no trabajados, sobre esa remuneración así calculada, deberá proceder a descontar las cotizaciones previsionales que corresponden de conformidad con la normativa vigente.

Ahora, si el término de la relación laboral se produce antes de completar la mensualidad, se deberá hacer el procedimiento anterior, en proporción al tiempo efectivamente trabajado, y sobre la remuneración así obtenida se deberán descontar las cotizaciones previsionales.

En consecuencia, las cotizaciones previsionales deben pagarse en conformidad con la ley y sobre la base de las remuneraciones obtenidas por el tiempo efectivamente trabajado.

Pago de las remuneraciones en caso de fallecimiento del trabajador

Pronunciamientos dirección del trabajo:

Ordinario N° 4793/083, de 08.11.2010

1) En caso de muerte del trabajador procede el pago de indemnización por feriado compensatorio, o por feriado proporcional, devengados a la fecha de su fallecimiento.

2) El pago correspondiente de estas indemnizaciones deberá efectuarse por el empleador al cónyuge, a los hijos matrimoniales y no matrimoniales, o a los padres de la misma filiación del fallecido, unos a falta de otros, en el orden indicado, como igualmente, lo que restare de las remuneraciones pendientes descontados los gastos de funeral, todo ello hasta el tope legal del artículo 60 del Código del Trabajo.

Ordinario N° 2944/0138, de 02.08.2001

"No resulta jurídicamente procedente que el ex empleador de un trabajador fallecido exija de la o las personas que, de acuerdo a lo establecido en el artículo 60 del Código del Trabajo, deban percibir el pago de las remuneraciones u otras prestaciones que a aquél se le hubieren quedado adeudando, la suscripción de un finiquito en los términos y con las formalidades establecidas en el artículo 177 del Código del Trabajo, sin perjuicio de lo señalado en el cuerpo del presente informe".

Ordinario N° 4414/0252, de 26.08.1999

"Los antecedentes tenidos a la vista, permite concluir, en opinión de esta Dirección, que la condición establecida por la empresa de exigir la obtención de la posesión efectiva para los efectos de proceder al pago de la indemnización convencional por años de servicio de que se trata, sólo resulta procedente respecto del exceso por sobre el tope de cinco Unidades Tributarias Anuales establecido en el inciso final del artículo 60 del Código del Trabajo".

Ordinario N° 2071/0131, de 29.04.1993

"No resulta jurídicamente procedente condicionar el pago de la indemnización adeudada a la hija legítima del trabajador fallecido, fuera de las exigencias contempladas por el artículo 59 del Código del Trabajo.

A la referida indemnización le resulta aplicable la reajustabilidad e intereses establecidos por el artículo 62 del Código del Trabajo".

Normas de protección en relación a los acreedores del empleador

Pronunciamientos dirección del trabajo:

Ordinario N° 3519/057, de 09.09.2014.

II.- Modificaciones específicas a disposiciones legales vigentes del Código del Trabajo.

A) Modificación del inciso 4º del artículo 61 del Código del Trabajo, sobre límites del privilegio para el pago de las indemnizaciones legales y convencionales.

El inciso 4º del artículo 61 del Código del Trabajo, en su texto fijado por la ley N° 20.720, dispone:

"El privilegio por las indemnizaciones legales y convencionales previsto en el número 8 del artículo 2472 del Código Civil, se regirá por lo establecido en dicha norma. Si hubiere pagos parciales, éstos se imputarán al máximo referido."

Por su parte, el N° 8 del artículo 2472 del Código Civil, reemplazado por el artículo 346, número 4), de la misma ley N° 20.720, referido a la primera clase de créditos, en el lugar 8 de éstos, comprende:

"8.- Las indemnizaciones legales y convencionales de origen laboral que les correspondan a los trabajadores, que estén devengadas a la fecha en que se hagan valer y hasta un límite de tres ingresos mínimos mensuales remuneracionales por cada año de servicio y fracción superior a seis meses por cada trabajador, con un límite de once años. Por el exceso, si lo hubiere, se considerarán valistas."

"Asimismo, la indemnización establecida en el párrafo segundo del número 4 del artículo 163 bis del Código del Trabajo estará sujeta a los mismos límites precedentemente señalados."

"Para efectos del cálculo del pago de la preferencia establecida en este número, los límites máximos indicados en los párrafos primero y segundo serán determinados de forma independiente."

Pues bien, acorde a la modificación antes citada, debe entenderse que las indemnizaciones legales y convencionales laborales devengadas a la fecha en que se hagan valer, tendrán como límite para efectos de su pago preferente el equivalente a tres ingresos mínimos mensuales “remuneracionales,” calificación que la norma anterior no contemplaba, por cada año de servicio y fracción superior a seis meses por cada trabajador, con un límite de once años, aumentándose en un año el tope preferente anterior, precisando que en los excesos, serán créditos valistas, es decir, sin preferencia.

Corresponde agregar, que similares límites para efectos de la preferencia se aplicarán a las indemnizaciones que proceda pagar por el resto del fuero maternal y parental del trabajador y otros a que se refiere el N° 4 del artículo 350, en estudio y el punto A) 9 de este dictamen, debiendo precisarse que los referidos límites para estas indemnizaciones se deberán calcular en forma independiente y separada de los límites que corresponda respecto de las otras indemnizaciones legales o convencionales que se deba pagar como sería la por años de servicio, sin que proceda acumularlas.

Asimismo, de lo expuesto se infiere que los topes o límites antes señalados no regirán para la indemnización prevista en el N 2, del artículo 350, o sustitutiva del aviso previo, cuyo máximo preferente alcanza a 90 UF. según lo dispone el N° 5 modificado del mismo artículo 2472 del Código Civil, como se explica en el punto A) 7.- de este dictamen.

En síntesis, la modificación introducida al inciso 4º del artículo 61 del Código del Trabajo ha tenido por finalidad uniformar su texto a lo dispuesto en el nuevo N° 8 del artículo 2472 del Código Civil, que, como ya se expresara, trata sobre el privilegio de pago con sus límites de las indemnizaciones legales y convencionales por años de servicio y fuero antes indicadas, a excepción de la sustitutiva del aviso previo, que se rige por el N° 5, del mismo artículo, con un tope de preferencia propio, precisándose de este modo en mejor forma y mejorándose los límites legales de los privilegios de pago en la nueva ley.

Ordinario N° 5056/0241, de 30.08.1994:

La indemnización sustitutiva del aviso previo a que pueden tener derecho los trabajadores en virtud de lo dispuesto en los artículos 161 y 162 del Código del Trabajo, goza del privilegio previsto en el artículo 2472 del Código Civil, independientemente de la circunstancia de si estos tienen o no más de un año de servicios para la respectiva empresa".

Ordinario Nº 1232, de 07.03.2018:

El artículo 2472 del Código Civil, en su numeral 8, dispone:

“Art. 2472. La primera clase de créditos comprende los que nacen de las causas que en seguida se enumeran:

8. Las indemnizaciones legales y convencionales de origen laboral que les correspondan a los trabajadores, que estén devengadas a la fecha en que se hagan valer y hasta un límite de tres ingresos mínimos mensuales remuneracionales por cada año de servicio y fracción superior a seis meses por cada trabajador, con un límite de once años. Por el exceso, si lo hubiere, se considerarán valistas.

Asimismo, la indemnización establecida en el párrafo segundo del número 4 del artículo 163 bis del Código del Trabajo estará sujeta a los mismos límites precedentemente señalados. Para efectos del cálculo del pago de la preferencia establecida en este número, los límites máximos indicados en los párrafos primero y segundo serán determinados de forma independiente;”

Por su parte, el artículo 489 del Código del Trabajo establece:

“Art. 489. Si la vulneración de derechos fundamentales a que se refieren los incisos primero y segundo del artículo 485, se hubiere producido con ocasión del despido, la legitimación activa para recabar su tutela, por la vía del procedimiento regulado en este Párrafo, corresponderá exclusivamente al trabajador afectado.

La denuncia deberá interponerse dentro del plazo de sesenta días contado desde la separación, el que se suspenderá en la forma a que se refiere el inciso final del artículo 168.

En caso de acogerse la denuncia el juez ordenará el pago de la indemnización a que se refiere el inciso cuarto del artículo 162 y la establecida en el artículo 163, con el correspondiente recargo de conformidad a lo dispuesto en el artículo 168 y, adicionalmente, a una indemnización que fijará el juez de la causa, la que no podrá ser inferior a seis meses ni superior a once meses de la última remuneración mensual.

Con todo, cuando el juez declare que el despido es discriminatorio por haber infringido lo dispuesto en el inciso cuarto del artículo 2° de este Código, y además ello sea calificado como grave, mediante resolución fundada, el trabajador podrá optar entre la reincorporación o las indemnizaciones a que se refiere el inciso anterior.

En caso de optar por la indemnización a que se refiere el inciso anterior, ésta será fijada incidentalmente por el tribunal que conozca de la causa.

El juez de la causa, en estos procesos, podrá requerir el informe de fiscalización a que se refiere el inciso cuarto del artículo 486.

Si de los mismos hechos emanaren dos o más acciones de naturaleza laboral, y una de ellas fuese la de tutela laboral de que trata este Párrafo, dichas acciones deberán ser ejercidas conjuntamente en un mismo juicio, salvo si se tratare de la acción por despido injustificado, indebido o improcedente, la que deberá interponerse subsidiariamente. En este caso no será aplicable lo dispuesto en el inciso primero del artículo 488. El no ejercicio de alguna de estas acciones en la forma señalada importará su renuncia.”

De las disposiciones transcritas se obtiene, primero, que el Código Civil al regular la prelación de créditos, dispone que, dentro de la primera clase de créditos, se encuentran los que tienen por causa las indemnizaciones legales y convencionales de origen laboral que reúnen las características que la respectiva norma exige; y segundo, que el Código del Trabajo, en el marco del procedimiento judicial de tutela laboral de derechos fundamentales, contempla en favor del trabajador afectado, una serie de indemnizaciones, entre otras, una indemnización adicional que fijará el juez, entre seis y once meses de la última remuneración mensual.

Respecto de esta indemnización adicional, propia del juicio protectivo mencionado, cabe señalar que, si bien en doctrina y jurisprudencia judicial es posible encontrar discusión acerca de su finalidad reparatoria del daño moral o de su matiz punitivo, resulta inconcuso que se trata de una indemnización de fuente legal, tarifada, cuya fijación para el caso concreto le corresponde al juez de la causa de tutela laboral.

Asimismo, su origen laboral es evidente desde que es una de las consecuencias que la ley explícitamente prestablece en el caso de incurrir el empleador en una conducta que, en el ámbito de la relación de trabajo, conculque uno o más de los derechos constitucionales que el legislador del ramo se ha encargado de amparar.

En este particular, cabe tener presente que el artículo 485 del Código del Trabajo, encabezando la regulación de la tutela laboral de derechos fundamentales a que accede la indemnización que nos ocupa, prescribe lo siguiente en su inciso 1°:

“Art. 485. El procedimiento contenido en este Párrafo se aplicará respecto de las cuestiones suscitadas en la relación laboral por aplicación de las normas laborales, que afecten los derechos fundamentales de los trabajadores, entendiéndose por éstos los consagrados en la Constitución Política de la República en su artículo 19, números 1°, inciso primero, siempre que su vulneración sea consecuencia directa de actos ocurridos en la relación laboral, 4°, 5°, en lo relativo a la inviolabilidad de toda forma de

comunicación privada, 6°, inciso primero, 12°, inciso primero, y 16°, en lo relativo a la libertad de trabajo, al derecho a su libre elección y a lo establecido en su inciso cuarto, cuando aquellos derechos resulten lesionados en el ejercicio de las facultades del empleador.”

Atendido lo anterior y considerando que el precepto civil se limita, con sentido claro, a conceder el privilegio al crédito causado por “indemnizaciones legales y convencionales de origen laboral”, no haciendo distingo ni exclusión alguna, cabe entonces sujetarse al tenor literal de la ley y concluir que la indemnización adicional consagrada en el artículo 489 del Código del Trabajo queda incluida dentro del numeral 8. del artículo 2472 del Código Civil.

La propina

Pronunciamientos dirección del trabajo:

Ordinario N° 0935/012, de 10.03.2014:

1.- *Ámbito de aplicación:*

De la disposición legal preinserta, se advierte que ésta incide en la prestación de los servicios de garzones, oficio cuyas características han sido descritas principalmente en Dictamen N° 3.280/89, de 02.05.1991, tomando como base el Clasificador Internacional Uniforme de Ocupaciones de la Oficina Internacional del Trabajo.

Sobre el punto, el citado Clasificador, aun cuando utiliza la expresión "Camarero", describe tales funciones en los siguientes términos:

"Camarero, en general. Sirve alimentos y bebidas en restaurantes, clubes, establecimientos comerciales y cantinas.

"Prepara las mesas o mostradores para las comidas colocando manteles limpios, cubiertos, vasos, saleros, condimentos y flores; presenta el menú al cliente, responde las preguntas que se le hacen sobre los alimentos y bebidas, y hace sugerencias si se le solicitan; toma nota del pedido o lo retiene en la memoria y lo transmite a la cocina; sirve la comida; presenta la cuenta al cliente para que la abone o la firme; retira el mantel, servilletas, platos, vasos y cubiertos usados o da órdenes para que los retiren."

"Pueden servir el vino u otras bebidas en las copas".

Precisado lo anterior, cabe hacer presente que la norma en análisis resulta aplicable respecto de todos los establecimientos que utilizan los servicios de camareros o garzones en los términos ya establecidos.

2.- Incidencia sobre la determinación de la remuneración:

El artículo en análisis, no obstante haber sido incorporado al Capítulo VI del Libro Primero del Código del Trabajo, denominado "De la protección a las Remuneraciones", su contenido en ningún caso altera el carácter no remuneracional de las propinas, como tampoco modifica su naturaleza esencialmente voluntaria para el cliente, el cual podrá rechazar el pago del monto sugerido. o por el contrario, pagar una suma mayor o menor, actitud que generalmente estará en correlación a la calidad de la atención recibida.

El sentido interpretativo expuesto, resulta confirmado tanto por la historia fidedigna de la ley, como también por las disposiciones de Derecho Público que regulan la tramitación del proyecto.

Durante la etapa de discusión parlamentaria, refiriéndose al proyecto el H. Diputado Osvaldo Andrade manifestó: "...la propina nunca podrá ser considerada como parte de la remuneración, se transforma en una liberalidad por la calidad de un servicio. En consecuencia, no es obligatorio ni es parte de la remuneración. Lo que se hace es plantear una sugerencia que se incorpora separadamente en la cuenta".

Por otra parte, el artículo 65 inciso 4º N° 4º de la Constitución Política del Estado, prescribe que para la génesis de las leyes, el Presidente de la República tiene iniciativa exclusiva para determinadas materias, entre aquellas:

"4º.- Fijar, modificar, conceder o aumentar remuneraciones, jubilaciones, pensiones, montepíos, rentas y cualquiera otra clase de emolumentos, préstamos o beneficios al personal en servicio o en retiro y a los beneficiarios de montepío, en su caso, de la Administración Pública y demás organismos y entidades anteriormente señalados, como asimismo fijar las remuneraciones mínimas de los trabajadores del sector privado, aumentar obligatoriamente sus remuneraciones y demás beneficios económicos o alterar las bases que sirvan para determinarlos; todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en los números siguientes;"

Entonces, considerando que el proyecto cuya aprobación dio origen a la ley N° 20.729, se inició mediante moción parlamentaria, el sentido de sus disposiciones en ningún caso puede ser interpretado en orden a entender que la incorporación del nuevo artículo 64 conlleva un aumento obligatorio de las remuneraciones y demás beneficios económicos o altere las bases para la determinación de la remuneración.

3.- Fiscalización:

De conformidad al artículo 1° del D.F.L. N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, a la Dirección del Trabajo le corresponde entre sus atribuciones, la fiscalización de la aplicación de la legislación laboral.

Conforme a lo anterior y considerando que el incumplimiento a la obligación contenida en el artículo 64 del Código del Trabajo, consistente en el deber de sugerir en cada cuenta de consumo un monto de propina, no tiene señalada una sanción particular, tal infracción deberá ser sancionada conforme a lo dispuesto en el artículo 506 del Código del Trabajo.

4.- Entrada en Vigencia:

Teniendo presente que no se establece un plazo especial de vigencia y considerando lo dispuesto en el artículo 7° del Código Civil, la nueva normativa ha entrado en vigencia a partir del día 04.03.2014, fecha de su publicación en el Diario Oficial.

Ordinario N° 04398/170, de 27.09.2004

En conformidad a lo prevenido por el inciso 1° del artículo 41 del Código del Trabajo, “se entiende por remuneración las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie avaluables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo”.

Al tenor del concepto precedentemente anotado es posible afirmar que la propina no constituye remuneración, toda vez que, de acuerdo al ordenamiento jurídico laboral vigente, dicho estipendio es un porcentaje adicional y voluntario que el cliente puede agregar a la cuenta de consumo cuando es atendido directamente por el dependiente, sin perjuicio que el empleador intervenga en su distribución en el evento de ser pagada con cheque o tarjeta de crédito, como ha sucedido en la situación materia del presente dictamen.

Consecuencialmente, y dado que la propina no constituye remuneración, resulta posible afirmar que dicho estipendio no es imponible y que tampoco resulta procedente considerarla para el cálculo de la remuneración íntegra que debe percibir el trabajador durante su feriado legal, de acuerdo al artículo 67 del mismo Código.

En lo concerniente a la indemnización por años de servicios, es preciso señalar que conforme lo preceptuado por el inciso 1° del artículo 172 del Código del Trabajo y lo manifestado por la reiterada jurisprudencia administrativa de esta Dirección, la base de cálculo de dicho beneficio está constituida por toda cantidad mensual que estuviere percibiendo el trabajador al término de la respectiva relación laboral, como igualmente las regalías o especies evaluadas en dinero percibidas con igual periodicidad, con la

sola exclusión de los beneficios o asignaciones que expresamente señala la norma legal citada, vale decir, la asignación familiar legal, el sobretiempo y aquéllos que se perciban en forma esporádica o por una sola vez al año.

Acorde con lo expresado y en armonía también con la jurisprudencia de los Tribunales de Justicia, contenida, entre otras, en sentencia de 17 de septiembre de 1996 de la Excelentísima Corte Suprema, esta Dirección ha concluido, entre otros, en dictamen N° 4466/308, de 21 de septiembre de 1998, que “Para los efectos de calcular la indemnización legal por años de servicio y la sustitutiva del aviso previo, procede incluir las asignaciones de movilización y colación percibidas en forma mensual”. Ello por considerar que dichos beneficios, aun careciendo del carácter de remuneración, son estipendios que bien pudiere estar percibiendo el trabajador del empleador al momento del término de la respectiva relación laboral.

Ahora bien, considerando que la propina no es una cantidad de dinero que los trabajadores reciban directamente del empleador, sino, según ya se expresó, del cliente, es del caso concluir, en opinión de la suscrita, que no resulta jurídicamente procedente incluirla para los efectos de calcular la indemnización por años de servicio que deben percibir los trabajadores al término de la respectiva relación laboral.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúmpleme informar que la propina no constituye remuneración de los dependientes que la perciben, razón por la cual no es imponible ni debe ser considerada para la determinación de la remuneración íntegra que debe percibir el dependiente durante su feriado legal.

Tampoco resulta jurídicamente procedente, por las razones expresadas en el cuerpo del presente dictamen, incluirla para el cálculo de la indemnización legal por años de servicio ni para la sustitutiva del aviso previo.

Ordinario N° 2894, de 31.05.2016:

1.- El empleador que ha recaudado propinas pagadas por clientes, se encuentra obligado a entregar dicho monto, íntegra y oportunamente a los trabajadores, y conforme al sistema de reparto pactado, no pudiendo destinar dichas propinas a solventar gastos o costos de operación, tales como la compra de licores, circunstancias que en todo caso, son susceptibles de ser fiscalizadas por este Servicio.

2.- Los pactos sobre sistemas de distribución de propinas, se enmarcan en la esfera de la autonomía de la voluntad, por lo que resultaría jurídicamente procedente que se incluyera como beneficiarios de dicha asignación de cuota, a trabajadores que se

desempeñen en labores de cocina. Ahora bien, tales pactos revisten el carácter de cláusulas del contrato de trabajo, y en tal carácter, resulta procedente la actividad fiscalizadora de este Servicio en orden a velar por su cumplimiento.

Ordinario Nº 6453, de 10.12.2015

Del precepto legal antes transcrito aparece que, por expreso mandato del legislador, en los establecimientos que atiendan público por medio de garzones, tales como, restaurantes, pubs, bares, cafeterías, entre otros, el empleador deberá sugerir al cliente una propina correspondiente al menos a un 10% del total de la cuenta de consumo, monto que será pagado por el cliente, salvo que manifieste su voluntad en contrario.

De ello se sigue, que la referida obligación de sugerir una propina equivalente al 10%, deberá ser consignada en la respectiva cuenta de consumo, esto es, un documento extendido por escrito y distinto a la boleta que se otorga para fines tributario.

Asimismo, es posible declarar que la obligación del empleador, resulta de un nivel superior a la simple acción de anotar o calcular un monto de propina, toda vez que, el sentido natural del verbo “sugerir” conlleva una propuesta al cliente destinada a inducirle a efectuar el pago con un propósito definido por la costumbre y la ley.

Por lo que, en caso de ser aceptada la propuesta por el cliente, el empleador que eventualmente pudiere recaudar dicho valor, debe hacer entrega de dichos montos a los trabajadores en forma íntegra, oportuna y sin sujeción a condiciones, conforme al sistema de reparto que se pacte, por ser éste el único e ineludible destino implícito del monto sugerido en carácter de propina.

Ahora bien, mediante Dictamen Nº 935/12 de 10.03.2014, pronunciamiento a través del cual se fijó el sentido y alcance del artículo 64 del Código del Trabajo, incorporado por la Ley Nº 20.729, este Servicio reflexionó respecto al ámbito de la acción fiscalizadora que corresponde asumir por aplicación de lo dispuesto en el artículo 1º del D.F.L. Nº 2 de 1967, advirtiendo que éste se corresponde con la ya referida obligación de sugerir en cada cuenta de consumo un monto de propina, la que al no tener señalada una sanción particular, tal infracción deberá ser sancionada conforme a lo dispuesto en el artículo 506 del Código del Trabajo.

Luego, conforme a lo razonado, este Servicio se encuentra facultado para fiscalizar y eventualmente sancionar, la conducta del empleador que habiendo recaudado la propina, no haya entregado ésta de forma íntegra y oportuna, atendido el carácter complejo que reviste la obligación de “sugerir”, toda vez que, al ser aceptada la propuesta por el cliente, deriva ineludiblemente la obligación de destinar la propina a

su propósito implícito, es decir, que sea percibida por el trabajador conforme al sistema de reparto pactado.

Entonces, respecto a la primera de sus consultas, el empleador que ha recaudado montos correspondientes a propina, no puede destinar dichos recursos a solventar costos o gastos de ninguna naturaleza, como sería en la especie, la compra de licores “bajativos”.

Por otra parte y en relación a la consulta referida a si la propina percibida puede ser distribuida conjuntamente con otros trabajadores, por ejemplo, incluyendo a quienes se desempeñan en labores de cocina, cabe considerar que la norma en análisis, no obstante encontrarse ubicada en el Capítulo VI del Libro Primero del Código del Trabajo, denominado “De la Protección de las Remuneraciones”, su contenido en ningún caso altera el carácter no remuneracional de las propinas, como tampoco modifica su naturaleza esencialmente voluntaria para el cliente, el cual podrá rechazar el pago del monto sugerido, o por el contrario, pagar una suma mayor o menor a ésta.

En virtud de lo anterior, la existencia de pactos a través de los cuales el trabajador acepta un sistema de distribución de las propinas, conforme a un método de reparto que incluye a trabajadores que no efectúan la labor de garzón, se enmarca en la esfera de la autonomía de la voluntad, y por tanto, resulta jurídicamente obligatoria en la medida que se haya adoptado voluntariamente.

Asimismo, dichos pactos de distribución de propina, pasan a constituir cláusulas del contrato de trabajo, las que conforme a la naturaleza consensual del vínculo, podrían tener el carácter de tácitas, en el evento de no haberse escriturado, por lo que también podrían ser objeto de la acción fiscalizadora de este Servicio, en lo referido al cumplimiento de tales acuerdos.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúpleme informar que:

1.- El empleador que ha recaudado propinas pagadas por clientes, se encuentra obligado a entregar dicho monto, íntegra y oportunamente a los trabajadores, y conforme al sistema de reparto pactado, no pudiendo destinar dichas propinas a solventar gastos o costos de operación, tales como la compra de licores, circunstancias que en todo caso, son susceptibles de ser fiscalizadas por este Servicio.

2.- Los pactos sobre sistemas de distribución de propinas, se enmarcan en la esfera de la autonomía de la voluntad, por lo que resultaría jurídicamente procedente que se incluyera como beneficiarios de dicha asignación de cuota, a trabajadores que se

desempeñen en labores de cocina. Ahora bien, tales pactos revisten el carácter de cláusulas del contrato de trabajo, y en tal carácter, resulta procedente la actividad fiscalizadora de este Servicio en orden a velar por su cumplimiento.

Ordinario N° 4.831, de 21.09.2015:

Del precepto legal antes transcrito aparece que, por expreso mandato del legislador, en los establecimientos que atiendan público por medio de garzones, tales como, restaurantes, pubs, bares, cafeterías, entre otros, el empleador deberá sugerir al cliente una propina correspondiente al menos a un 10% del total de la cuenta de consumo, monto que será pagado por el cliente, salvo que manifieste su voluntad en contrario.

De ello se sigue, que la referida obligación de sugerir una propina equivalente al 10%, deberá ser consignada en la respectiva cuenta de consumo, esto es, un documento extendido por escrito y distinto a la boleta que se otorga para fines tributario.

Ahora bien, la norma en análisis, no obstante encontrarse ubicada en el Capítulo VI del Libro Primero del Código del Trabajo, denominado “De la Protección de las Remuneraciones”, su contenido en ningún caso altera el carácter no remuneracional de las propinas, como tampoco modifica su naturaleza esencialmente voluntaria para el cliente, el cual podrá rechazar el pago del monto sugerido, o por el contrario, pagar una suma mayor o menor a ésta.

En efecto, conforme a lo dispuesto en el inciso primero del artículo 41 del Código del Trabajo “se entiende por remuneración las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie avaluables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo”.

Al tenor de la norma antes indicada es posible afirmar que la propina no constituye remuneración, toda vez que, de acuerdo al ordenamiento jurídico laboral vigente, dicho estipendio constituye un porcentaje adicional y voluntario que el cliente puede agregar a la cuenta.

Así lo ha señalado esta Dirección, entre otros, en dictamen N° 4398/170 de 27.09.2004.

Consecuencialmente, y dado que la propina no constituye remuneración, posible es convenir que ésta no se encuentra afecta a las normas contenidas en el artículo 58 del Código del Trabajo, disposición que regula los descuentos de las remuneraciones que corresponde efectuar al empleador, mismos que se pueden clasificar desde un 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.

No obstante lo anterior, en relación a la materia objeto de este informe, cabe hacer presente que conforme al análisis de antecedentes de público conocimiento –ver www.transbanks.cl-, el uso del sistema de pago con tarjetas de crédito y tarjetas de débito operado por transbank, nace de un vínculo jurídico –Contrato de Afiliación (versión enero de 2014)-, en base al cual los establecimientos o entidades comerciales que hacen uso de éste, se obligan a pagar -por el servicio prestado- a la empresa operadora del sistema, un porcentaje de comisión o tarifa establecida, cuyo valor se aplicará sobre el total de cada operación.

En efecto, tal como aparece en el contrato de afiliación de Transbank, publicado en el citado sitio web, en su cláusula 7.1, se establece que “Por la aceptación de las Tarjetas las partes acuerdan que el Establecimiento pagará a Transbank el porcentaje de comisión o la tarifa establecida en la Solicitud o en sus modificaciones, más el Impuesto al Valor Agregado. El porcentaje de comisión se aplicará sobre el monto total de cada operación”. (Lo destacado es de quien suscribe)

De ello se sigue, que el uso de este medio de pago y su correlativa obligación, a la luz de lo dispuesto en el artículo 1545 del Código Civil, esto es, que todo contrato legalmente celebrado es una ley para los contratantes, únicamente obliga a las partes que concurrieron a la celebración del respectivo contrato. Luego, corresponderá que sea el dueño del establecimiento o entidad comercial que hubiese suscrito el mencionado instrumento, quien deba dar cumplimiento a éste, es decir, pagar la comisión asociada al servicio prestado.

Pues bien, en lo estrictamente laboral, oportuno es señalar que el artículo 7° del Código del Trabajo, establece:

“Contrato individual de trabajo es una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada”.

Del transcrito precepto legal, que define el contrato de trabajo, se colige que éste reviste el carácter de un acto jurídico bilateral, que en consecuencia genera obligaciones recíprocas para ambas partes contratantes, por una parte, respecto del empleador las principales obligaciones que éste impone son las de proporcionar el trabajo convenido y pagar por él una remuneración determinada, y para el trabajador su obligación esencial es prestar los servicios para los cuales fue contratado.

De lo anterior, se infiere, además, que los trabajadores sujetos a un contrato de trabajo, cumplen su obligación contractual realizando las funciones por las cuales fueron contratados, mientras que al empleador le corresponderá asumir aquellas obligaciones derivadas de la gestión o administración empresarial, situación esta última que alude al carácter bilateral del vínculo laboral.

En efecto, los dependientes que prestan servicios en razón de un contrato de trabajo, realizan sus funciones “por cuenta de otro”, o “por cuenta ajena”. De esta forma, el carácter de ajenidad que caracteriza la relación laboral, se traduce en que los trabajadores son simplemente una de las partes del vínculo laboral, que tienen, por una parte, derecho a una remuneración y, por otra, la obligación correlativa de prestar servicios. En tanto que, el empleador, en uso de sus potestades de organización y dirección, estará obligado a pagar la remuneración y a adoptar las medidas de resguardo y de protección que garanticen el normal desempeño de las funciones que a aquellos les corresponde desarrollar, recayendo sobre él el riesgo de la empresa, vale decir, el resultado económico favorable, menos favorable o adverso de su gestión.

De suerte que, analizada la situación consultada a la luz de la disposición legal antes citada y consideraciones formuladas, en opinión de quien suscribe, posible es convenir que el descuento que pudiese realizar el empleador a la propina de los garzones, a fin de que éstos asuman parte del costo del servicio prestado por el operador transbank, no resultaría procedente, puesto que, ello implicaría hacer partícipe al dependiente del riesgo de la empresa, el que conforme al carácter de ajenidad que caracteriza el vínculo laboral corresponde asumir a la parte empleadora.

En otros términos, es el empleador quien, en ejercicio de las mencionadas potestades de organización y dirección, definirá, entre otras materias, el sistema de pago que utilizará en las operaciones derivadas de su gestión, en la especie, sistema operado por Transbank, no siendo procedente que el trabajador concorra con el respectivo empleador en el financiamiento de los costos derivados de dicha gestión.

Ordinario Nº 3830, de 22.07.2016.

Del precepto legal antes transcrito aparece que, por expreso mandato del legislador, en los establecimientos que atiendan público por medio de garzones, tales como, restaurantes, pubs, bares, cafeterías, entre otros, el empleador deberá sugerir al cliente una propina correspondiente al menos a un 10% del total de la cuenta de consumo, monto que será pagado por el cliente, salvo que manifieste su voluntad en contrario.

De ello se sigue, que la referida obligación de sugerir una propina equivalente al 10%, deberá ser consignada en la respectiva cuenta de consumo, esto es, un documento extendido por escrito y distinto a la boleta que se otorga para fines tributarios, propuesta que en el evento de ser aceptada por el cliente, obliga al empleador a hacer entrega a los trabajadores de los montos referidos, de manera íntegra, oportuna y sin sujeción a condiciones, conforme al sistema de reparto que se pacte, por ser éste el único e ineludible destino implícito del monto sugerido en carácter de propina.

Ahora bien, en cuanto a la existencia de un pacto en virtud del cual se acuerde un sistema de distribución de las propinas que incluya a trabajadores que no efectúan la labor de garzón, cabe señalar que ello se enmarca en la esfera de la autonomía de la voluntad, resultando jurídicamente vinculante y obligatorio para los trabajadores que lo hayan adoptado voluntariamente.

De tal suerte, la acción fiscalizadora de este Servicio se circunscribe a verificar el cumplimiento de la obligación por parte del empleador de sugerir en cada cuenta de consumo un monto de propina y entregar los montos recaudados de manera íntegra y oportuna, conforme al sistema de reparto pactado, sin que resulte procedente que este Servicio proponga la forma de proceder frente al conflicto que se suscite entre garzones y personal de cocina por la aplicación de dicho sistema de distribución, por corresponder ello a la esfera de atribuciones de dirección y administración que el ordenamiento jurídico laboral reconoce al empleador.

Sin perjuicio de lo anterior, cabe anotar que la diferencia marginal que según lo declarado por el supervisor sénior de la empresa, se produciría al momento de pagar las propinas, podría configurar una infracción a la obligación de enterar de manera íntegra los montos recaudados, susceptible de ser sancionada conforme al artículo 506 del Código del Trabajo, debiendo, por ende, corregir dicha actuación a fin de ajustarla a derecho.

Ordinario Nº 0341/005, de 19.01.2017.

- 1. El trabajador suministrado es dueño absoluto de la propina que los clientes entreguen en los establecimientos en los cuales presten servicios, no pudiendo interpretarse de manera diferente, por cuanto la ley no ha establecido diferencias en esta materia al incorporar las modificaciones al artículo 64 del Código del Trabajo*
- 2. Al ser la empresa usuaria quien organiza y dirige el trabajo, y por ende, la que determina los medios de pago, es quien, asimismo, debe respetar el derecho de propiedad de los trabajadores suministrados respecto de las sumas de dinero*

entregadas por los clientes de los establecimientos organizados y dirigidos por aquella, debiendo entregar dichas sumas a sus dueños de manera íntegra, siendo los trabajadores quienes pueden distribuir esas sumas.

3. Las partes, en el contrato de puesta a disposición de trabajadores, pueden pactar cláusulas en relación con la entrega de propinas, con tal que no perturben, limiten o infrinjan el derecho de propiedad que el trabajador tiene sobre ella, sino que se encuentren encaminadas a su respeto y reconocimiento.

Ordinario N° 2394/060, de 02.06.2017

Del tenor literal de la norma transcrita se advierte, que la reforma incide de manera fundamental en ampliar el ámbito personal de las garantías referidas al pago de propinas hacia otros sujetos -distintos de los garzones descritos en el inciso 1° del artículo 64-, tales como dependientes de estaciones de expendio de combustibles, a quienes los clientes espontánea y voluntariamente pueden gratificar con una propina.

Lo anterior implica, que respecto a la obligación del empleador contenida en el inciso 1° del artículo 64 del Código del Trabajo, en orden a sugerir, en cada cuenta de consumo, el monto correspondiente a una propina de a lo menos el 10% del mismo, ésta se mantiene como exigencia solo respecto de los dependientes que se desempeñan en establecimientos que atiendan público a través de garzones, tales como restaurantes, pubs, bares, cafeterías, discotecas, fondas y similares.

Sin embargo, lo anterior no implica privar del derecho a propina a dependientes que se desempeñan en otro tipo de establecimientos, y a quienes los clientes pagan propina, por el contrario, se refuerza tal circunstancia mediante las garantías destinadas a que el trabajador perciba efectivamente tales montos, reconociéndosele como titular de tal derecho.

Respecto a las garantías referidas al pago y titularidad de la propina, contenidas en los incisos 2°, 3° y 4° del artículo 64 del Código del Trabajo, cabe mencionar que este Servicio mediante Dictamen N° 4247/73 de 12.08.2016, describió aquellas y determinó su contenido y aplicación, razón por la que dicho análisis no será reiterado en el presente pronunciamiento.

Por último, la reforma enfatiza la procedencia de que la propina sea pagada por medios electrónicos, por lo que no resultará procedente exigir que el pago de propina se efectúe solo en efectivo.

Ordinario N° 5558, de 16.11.2017

Del análisis de la norma citada, es preciso aclarar que el trabajador no se encuentra facultado para exigir la propina al cliente, sino que es obligación del empleador sugerir una propina de a lo menos el 10% del consumo total, la que en todo caso, dependerá de la voluntad del cliente en cuanto a su pago.

La doctrina del Servicio ha entendido que, no obstante la titularidad del derecho a la propina corresponde al garzón, es posible ampliar este derecho a otras funciones, como sería el repartidor de pizza, siempre que el cliente voluntariamente decida realizar este pago. En tal sentido, la propina que recibirá ese trabajador, se encuentra cubierta por los resguardos establecidos en el artículo 64 del Código del Trabajo, no obstante que la obligación del empleador de sugerir el pago de propina sólo procede respecto de los trabajadores que cumplen efectivamente las funciones de garzón.

En tal sentido se ha pronunciado esta Dirección, en el Dictamen Ordinario N° 2394/060 de 02.06.2017, en los siguientes términos: "Las normas contenidas en los incisos segundo, tercero y cuarto de este artículo serán también aplicables, en lo pertinente, en aquellos establecimientos de atención al público en los que se deje propina, como las estaciones de expendio de combustibles u otros. Los establecimientos que acepten medios electrónicos de pago deberán permitir que la propina también pueda ser pagada por los mismos medios".

Del tenor literal de la norma transcrita se advierte, que la reforma incide de manera fundamental en ampliar el ámbito personal de las garantías referidas al pago de propinas hacia otros sujetos -distintos de los garzones descritos en el inciso 1º del artículo 64-, tales como dependientes de estaciones de expendio de combustibles, a quienes los clientes espontánea y voluntariamente pueden gratificar con una propina.

'Lo anterior implica, que respecto a la obligación del empleador contenida en el inciso 1º del artículo 64 del Código del Trabajo, en orden a sugerir, en cada cuenta de consumo, el monto correspondiente a una propina de a lo menos el 10% del mismo, ésta se mantiene como exigencia solo respecto de los dependientes que se desempeñan en establecimientos que atiendan público a través de garzones, tales como restaurantes, pubs, bares, cafeterías, discotecas, fondas y similares.

Sin embargo, lo anterior no implica privar del derecho a propina a dependientes que se desempeñan en otro tipo de establecimientos, y a quienes los clientes pagan propina, por el contrario, se refuerza tal circunstancia mediante las garantías destinadas a que

el trabajador perciba efectivamente tales montos, reconociéndosele como titular de tal derecho.”

Asimismo, procede el pago de propina al repartidor de pizzas, solo si es un acto voluntario del cliente, no siendo obligación del empleador sugerir su pago, conforme a las normas y dictámenes, citados en el presente informe.

Ordinario N° 4463, de 13.09.2019

Cabe considerar que el artículo 64 del Código del Trabajo contempla el pago de propina por parte de los clientes mediante dos opciones generales i) en efectivo u ii) otros medios de pagos aceptados por el empleador (tarjetas de crédito, de débito, cheques u otros títulos de crédito).

Por lo anterior, la doctrina institucional contenida en los dictámenes N°s. 4247/73, de 12.08.2016, 341/5, de 19.01.2017 y 2394/60, de 02.06.2017, ha otorgado idéntico tratamiento a los pagos realizados ya sea mediante tarjetas de crédito o débito, al entenderlas comprendidas en un sistema de pagos electrónicos y no constituyendo dinero en efectivo.

En consecuencia, sobre la base de la jurisprudencia administrativa citada y consideraciones formuladas, cúpleme informar que para los efectos del artículo 64 del Código del Trabajo y la oportunidad de entrega de la propina al trabajador, se entienden como medios de pago equivalentes las tarjetas de crédito y débito, puesto que ambas no constituyen pago en dinero efectivo.

TEMA 3.4.2

LOS DESCUENTOS A LAS REMUNERACIONES

Determinación de los descuentos por atrasos e inasistencias de los trabajadores en sus remuneraciones

Pronunciamientos dirección del trabajo:

Ordinario N° 2651/0206, de 28.06.2000:

"El empleador se obliga mediante el contrato de trabajo no solo a admitir al dependiente al trabajo, sino que a proporcionárselo, solucionando a la vez aquellos aspectos técnicos o administrativos del proceso productivo que impidan o dificulten que el trabajador pueda desempeñar real y efectivamente las labores en los términos convenidos, en especial si se encuentra remunerado a base de comisión y, no podrá poner metas de producción al personal si ello no ha sido previamente convenido con ellos".

Ordinario N° 2790/0133, de 05.05.1995:

"Para el empleador sus obligaciones consisten fundamentalmente en proporcionar al dependiente el trabajo convenido y pagar por dichos servicios la remuneración acordada y, tratándose del trabajador, su principal obligación consiste en efectuar la labor o servicio para el cual fue contratado.

En relación con lo anterior cabe precisar que la doctrina reiterada y uniforme de este Servicio ha sostenido que las partes pueden liberarse del cumplimiento de sus obligaciones contractuales en el evento de que exista fuerza mayor o caso fortuito".

Ordinario N° 4126/0210, de 05.07.1995:

"Atendido el carácter bilateral del contrato de trabajo, esta Dirección ha sostenido en forma reiterada y uniforme que el trabajador sólo tiene derecho a remuneración en cuanto cumpla con su obligación correlativa de prestar servicios, salvo la concurrencia de causa legal que establezca dicho pago o del acuerdo de las partes en este sentido".

Ordinario N° 2285/0108, de 07.04.1995:

"El contrato de trabajo es un acto jurídico bilateral que genera obligaciones recíprocas para ambas partes, que se traducen, para el empleador, en las de proporcionar el trabajo convenido y pagar por él una determinada remuneración, en tanto que para el trabajador, en la obligación esencial de prestar los servicios para los cuales fue contratado.

En relación con la norma en comento esta Dirección reiteradamente ha sostenido que si el trabajador deja de laborar algunas horas o días de su jornada, no cumple real y efectivamente durante dicho lapso de tiempo con su obligación de prestar los servicios estipulados en su contrato, encontrándose, en consecuencia, el empleador facultado para no pagar remuneración alguna por dicho período".

Ordinario N° 5652, de 04.11.2015.

Ahora bien, cabe considerar que el artículo 10 N° 5

"El contrato de trabajo debe contener, a lo menos, las siguientes estipulaciones:

5. Duración y distribución de la jornada de trabajo, salvo que en la empresa existiere el sistema de trabajo por turno, caso en el cual se estará a lo dispuesto en el reglamento interno;"

De la disposición legal anotada, se colige que las partes se encuentran obligadas a determinar, en el contrato de trabajo, la duración y distribución de la jornada, requisito este último que esta Dirección ha estimado se refiere tanto a la distribución diaria como semanal.

En estas circunstancias, preciso es convenir que todo contrato debe contener la referida cláusula, pues el legislador desea que el dependiente conozca con certeza el número de horas que comprende su jornada de trabajo.

Ordinario N° 3380/0152, de 13.06.1994:

"Todo contrato debe obligatoriamente contener en una de sus cláusulas la duración y distribución de la jornada de trabajo, no existiendo en la ley excepción alguna a este respecto.

Aún cuando el personal de que se trata estuviere exceptuado del límite de la jornada ordinaria de trabajo establecido en la norma legal ya citada, las partes por mandato del legislador, contemplado en el artículo 10, N° 5, del Código del Trabajo, igualmente están obligados a estipular en el contrato de trabajo la distribución semanal de la jornada de trabajo, de suerte tal que estas son libres para efectuar dicha distribución de común acuerdo, en la forma que estimen convenientes siempre que no se infrinjan las normas sobre descanso semanal establecidas en el artículo 35, inciso 1º, del Código del Trabajo, disposición legal que en armonía con los artículos 37 y 38 del mismo cuerpo legal permite establecer que ya sea que se trate o no de trabajadores exceptuados del descanso dominical, los mismos se encuentran obligados a hacer uso del descanso

semanal el séptimo día de la semana, recayendo en día domingo o bien en un día compensatorio del domingo, según sea el caso".

Ordinario N° 3062/0177, de 14.06.1999:

"Deben entenderse incorporadas a él no sólo las estipulaciones que se hayan consignado por escrito en dicho instrumento sino que, además, aquellas no escritas en el documento y que provienen del acuerdo de voluntades de las partes contratantes, manifestado en forma libre y espontánea, consentimiento este que es de la esencia del contrato y, por ende, requisito de existencia y validez del mismo."

Ordinario N° 3296/0250, de 07.08.2000:

"Este Servicio ha sostenido, entre otros, en dictamen N° 2984/0161, de 8 junio de 1999, que para que se configure una "regla de la conducta" en los términos del precepto en análisis es menester la concurrencia de los siguientes requisitos:

a) Existencia de un pacto escrito.

b) Que a través de una práctica reiterada en el tiempo las partes hayan cumplido la disposición contenida en la respectiva norma convencional de una manera determinada o en una forma distinta a la expresada por éstas, y

c) Que tal aplicación práctica haya sido efectuada por ambas partes de consuno o por una de ellas, siempre que en este último caso esta haya contado con la aprobación de la otra parte."

Ordinario N° 03561/133, de 10.08.2004:

Los trabajadores que laboran afectos a una jornada de trabajo y, por tanto, sujetos a limitación de la misma, se encuentran obligados a registrar su asistencia y determinar sus horas de trabajo, en el sistema de registro que, para tales efectos, tenga implementado su empleador.

Ordinario N° 3281/0094, de 12.08.2003:

"El artículo 20 del Reglamento N° 969, de 1933, se encuentra actualmente vigente y, por ende, en materia de registro de asistencia y determinación de las horas de trabajo el empleador se encuentra obligado al cumplimiento de sus disposiciones."

Ordinario N° 695/026, de 24.01.1996:

"No existe obligación legal de registrar en el respectivo sistema de control de asistencia el tiempo destinado a colación".

Ordinario N° 1006/0051, de 27.03.2002:

"De la norma reglamentaria antes citada se deriva que para los efectos de establecer el número de horas extraordinarias, el trabajador debe registrar diariamente su hora de ingreso y salida en el respectivo sistema de control de asistencia, debiendo el empleador al final de cada semana sumar las horas trabajadas y el dependiente firmar en señal de aceptación.

Como es dable apreciar, y según lo ha sostenido la doctrina de este Servicio, entre otros, en Ord. N° 5693/265, de 30.09.92, la finalidad que tuvo en vista el legislador al establecer la obligación de llevar un registro de control de asistencia y de las horas trabajadas, fue la de velar por el estricto cumplimiento de las normas legales que regulan el límite máximo de la jornada de trabajo y el pago de las horas extraordinarias.

Ahora bien, a juicio de esta Dirección, la finalidad anotada se cumpliría con el registro diario de la hora de ingreso y de salida que debe anotar el trabajador, circunstancia ésta que a la vez permite sostener que de acuerdo a la misma disposición, no resulta necesario ni obligatorio legalmente que en el respectivo sistema de control de asistencia se consigne el tiempo destinado a colación, registrándose la hora de salida y de regreso para este efecto.

Con todo, cabe agregar, que también, como lo ha precisado la doctrina de este Servicio en el dictamen indicado, entre otros, no existe inconveniente jurídico alguno para que el empleador, en uso de sus facultades de administración, adopte medidas que fijen el deber de registrar la salida y regreso de colación en el respectivo sistema de control de asistencia y jornada, debiendo en tal caso incorporar la obligación del trabajador en el reglamento interno de orden, higiene y seguridad, de acuerdo a lo dispuesto en los artículos 153 y siguientes del Código del Trabajo.

De esta manera, si bien la ley no exige registro en el libro de asistencia o en tarjetas de reloj control de la hora de salida y de regreso de colación, no existe impedimento jurídico para que el empleador lo disponga, regulándolo en el reglamento interno de orden, higiene y seguridad de la empresa".

Ordinario N° 319/025, de 19.01.1993:

"Para los efectos del pago del sobretiempo deben sumarse no tan sólo las horas sino también los minutos laborados en exceso de la jornada ordinaria pactada".

Ordinario N° 3745/0192, de 16.06.1995:

"Son horas extraordinarias y deben pagarse como tales, todas aquellas que, de acuerdo a las tarjetas de reloj control aparezcan laboradas en exceso sobre jornada pactada,

aun cuando ellas no se hayan sujetado a lo prevenido para dichos efectos en el mecanismo de reglamentación creado por la empresa".

Ordinario Nº 3044/232, de 21.07.2000:

"Si tenemos presente que, como ya se expresara el reloj con tarjetas de registro es uno de los medios idóneos previstos por la ley para los efectos de controlar la asistencia y determinar las respectivas horas de trabajo, forzoso resulta convenir que, en la especie, los antecedentes allí consignados serán los únicos que deberán considerarse para establecer las horas laboradas por los dependientes y, por ende, la existencia de jornada extraordinaria".

Ordinario Nº 2677/0211, de 03.07.2000:

"En la especie, deberán estimarse como horas extraordinarias y pagarse como tales todas aquellas que aparezcan laboradas en exceso sobre la jornada pactada de acuerdo a las tarjetas de reloj control, aún cuando ellas no se hayan sujetado a lo prevenido para tales efectos en el mecanismo de reglamentación creado por la empresa que se contienen en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad elaborado en la misma y en los contratos colectivos vigentes en ella, que regulan esta materia".

Ordinario Nº 1711/141, de 02.05.2000:

"Deberán estimarse como horas extraordinarias y pagarse como tales todas aquellas que aparezcan laboradas en exceso sobre la jornada pactada de acuerdo al sistema de control que se lleve en la empresa. Asimismo, dicha doctrina ha precisado que el medio idóneo para determinar las horas de trabajo, sean estas ordinarias o extraordinarias, es el libro de asistencia del personal o el reloj control con tarjetas de registro, de suerte tal que los datos que en ellos se consignan son los únicos que corresponde considerar para los efectos de determinar la existencia de sobretiempo u horas extraordinarias".

Ordinario Nº 6848, de 13.11.1985:

"El límite que sirve de base para establecer la existencia de horas extraordinarias, se produce solamente una vez que se haya enterado el número de horas que constituye la jornada ordinaria semanal convenida".

"De esta manera, la circunstancia de que el dependiente registre atrasos o inasistencias en una semana tendrá incidencia directa en su posibilidad de ganar sobresueldo, toda vez que las horas extraordinarias se empezarán a contabilizar únicamente después de que haya recuperado o compensado el tiempo no laborado como consecuencia de los atrasos o inasistencias y contemplado la jornada ordinaria semanal. Con todo, cabe tener presente, que dicha compensación sólo procederá dentro de la respectiva

semana, sin que sea posible compensar las horas no trabajadas en una semana, con aquellas que se laboran en exceso la semana siguiente".

Ordinario N° 502/0051, de 01.02.2000:

"El límite que sirve de base para establecer la existencia de horas extraordinarias es de carácter semanal siendo, por tanto, viable afirmar que el hecho de que se haya laborado en exceso sobre un horario diario no determina por sí solo la presencia de sobretiempo sino que, por el contrario, este se producirá solamente una vez que se haya enterado el número de horas que constituye la jornada ordinaria semanal convenida.

De esta manera, la circunstancia de que el dependiente registre atrasos o inasistencia en una semana tendrá incidencia directa en su posibilidad de ganar sobresueldo, toda vez que las horas extraordinarias se empezarán a contabilizar únicamente después de que se haya recuperado o compensado el tiempo no laborado como consecuencia de los atrasos o inasistencias y completando la jornada semanal.

Con todo, cabe hacer presente, por las mismas razones anotadas, que la compensación a que se alude en el párrafo anterior, solo procederá dentro de la respectiva semana, sin que sea posible compensar las horas no trabajadas en una semana con aquellas que se laboran en exceso la semana siguiente".

Ordinario N° 1083, de 06.03.2015.

2-. En el caso de un funcionario que ingresa al establecimiento y firma una hora antes del inicio de su jornada laboral, por ejemplo a las 06:50, consulta si se genera la obligación de pago de horas extraordinarias automáticamente, aunque no exista autorización del empleador.

En cuanto a la contabilización de la asistencia y de las horas laboradas, es dable precisar que constituye jornada de trabajo todo el periodo de tiempo que media entre las marcaciones de inicio y de término del día respectivo, debiéndose remunerar al dependiente de acuerdo a dicha información.

La conclusión expresada se encuentra en armonía con la doctrina de este Servicio contenida, entre otros, en dictamen N° 1676/97, de 14.04.1998.

Siendo así, preciso es sostener que deberán considerarse como tiempo laborado tanto las horas registradas en el sistema por los dependientes antes del inicio de la jornada de trabajo como también las registradas con posterioridad al término de la mismas, no procediendo que la empleadora no las considere como laboradas para fines remuneracionales.

En el mismo contexto, debe tenerse en consideración que el artículo 30 del Código del Trabajo, dispone:

“Se entiende por jornada extraordinaria la que excede del máximo legal o de la pactada contractualmente, si fuese menor”.

En cuanto a la norma preinserta, es dable indicar que el legislador ha establecido que las horas extraordinarias sólo se pueden pactar para atender necesidades o situaciones temporales de la empresa y los pactos, que deben constar por escrito, pueden tener una vigencia transitoria no superior a tres meses, pudiendo renovarse.

Asimismo, resulta necesario precisar que las horas extraordinarias pueden realizarse existiendo las condiciones señaladas, siempre que no sean perjudiciales para la salud del trabajador según la naturaleza de las faenas.

Por otra parte, si bien es cierto el legislador estableció la obligación de pactar las horas extraordinarias por escrito, en forma previa a su realización, también tienen dicho carácter aquellas realizadas sin la concurrencia de dicho pacto en cuanto excedan la jornada pactada con conocimiento del empleador.

Así las cosas, serán horas extraordinarias y deberán pagarse como tales, todas aquellas laboradas en exceso por sobre la jornada ordinaria, aun cuando expresamente en el contrato u otro documento se haya dejado constancia que tendrán tal carácter sólo si han sido autorizadas por el empleador o el jefe directo del dependiente.

Para determinar las horas extraordinarias el empleador debe, al término de cada semana, sumar en el registro de control de asistencia que lleve las horas laboradas y consignar el resultado en el mismo registro, firmando el trabajador en señal de conformidad.

Ahora bien, si la suma señalada arroja un monto superior a la jornada pactada, el exceso serán horas extraordinarias que deberán pagarse con el recargo legal en la oportunidad en que se paguen las remuneraciones, por el contrario, si la suma da un monto inferior a las 45 horas o de la jornada pactada si es menor, entonces el dependiente no habrá cumplido su obligación contractual pudiendo el empleador descontar las horas que faltaron para cumplir la jornada ordinaria convenida, descuento que efectuará al momento de pagar las remuneraciones.

Ordinario N° 0403, de 27.01.2015:

Para determinar las horas extraordinarias el empleador debe, al término de cada semana, sumar en el registro de control de asistencia que lleve las horas laboradas y

consignar el resultado en el mismo registro, firmando el trabajador en señal de conformidad. Si la suma arroja un monto superior a la jornada pactada, el exceso serán horas extraordinarias que deberán pagarse con el recargo legal en la oportunidad en que se paguen las remuneraciones, por el contrario, si la suma da un monto inferior a las 45 horas o de la jornada pactada si es menor, entonces el dependiente no habrá cumplido su obligación contractual pudiendo el empleador descontar las horas que faltaron para cumplir la jornada ordinaria convenida, descuento que efectuará al momento de pagar las remuneraciones.

Ordinario Nº 4883, de 23.09.2015:

Del análisis conjunto de las disposiciones legales transcritas, resulta factible inferir que serán horas extraordinarias todas aquellas que se laboren en exceso a la jornada máxima semanal, legal o convencional, según sea el caso, salvo que el trabajo en dichas horas responda a la compensación de un permiso otorgado al trabajador y siempre que tal compensación haya sido solicitada por escrito por el trabajador y autorizada por el empleador, en cuyo caso tales horas serán calificadas como ordinarias.

Se colige, asimismo, que el legislador ha establecido un límite para la jornada ordinaria de trabajo, límite éste que es de carácter semanal, de manera tal que no resulta jurídicamente procedente compensar las horas no trabajadas en una semana con aquellas que se laboren en exceso en la semana siguiente.

Precisado lo anterior, es dable destacar que para que tenga lugar la compensación de un permiso con horas laboradas por sobre la jornada ordinaria de trabajo, debe mediar acuerdo expreso de los contratantes, el que debe ser suscrito con antelación a la época en que dicha compensación deba concretarse.

De ello se sigue que no resulta factible imponer la compensación en forma unilateral por una de las partes, como tampoco tener lugar con anterioridad a la solicitud y autorización respectiva.

Lo anterior obedece al deseo del legislador de que el trabajador sepa con certeza que los servicios prestados fuera de su jornada habitual de trabajo tienen por objeto compensar las horas no laboradas por un permiso, razón por la cual no van a ser pagadas como extraordinarias, puesto que ha sido la propia ley la que ha calificado como horas ordinarias aquellas que se laboren en compensación de un permiso, siempre y cuando se cumplan los requisitos a que se ha hecho alusión, a saber: que la compensación haya sido solicitada por escrito por el trabajador y que el empleador la haya autorizado.

Por el contrario, si no ha existido solicitud de compensación por parte del trabajador y su respectiva autorización por el empleador, las horas laboradas por sobre la jornada ordinaria de trabajo constituirán jornada extraordinaria, las que deberán ser remuneradas con el recargo legal correspondiente.

De esta suerte, conforme al razonamiento expuesto en acápites que anteceden, no cabe sino concluir que no resulta jurídicamente procedente facultar al empleador para compensar los permisos con las horas laboradas por sobre la jornada ordinaria de sus trabajadores, cuando no ha existido a su respecto una solicitud escrita de parte de los mismos.

Ahora bien, conviene precisar que la situación precedentemente descrita difiere de aquella que se suscita con ocasión de los atrasos o inasistencias en que pueda incurrir el trabajador en una semana, en cuyo caso, la interpretación armónica de las disposiciones a las que se ha hecho referencia, permite concluir que no existe inconveniente en compensar las horas no laboradas en la semana debido a atrasos o inasistencias con las que se hubieren laborado en exceso sobre la jornada ordinaria.

En efecto, de lo preceptuado en el artículo 30 del Código del Ramo, aparece que la existencia de horas extraordinarias ha sido subordinada al cumplimiento de la jornada ordinaria, la que conforme al artículo 22 del mismo texto legal, ha sido concebida con un límite semanal. Tal situación determina que para que existan horas extraordinarias no basta con que el dependiente haya laborado en exceso sobre un horario diario, siendo necesario, primeramente, enterar el número de horas que constituye la jornada ordinaria semanal y todo lo que exceda de dicha base configurará hora extraordinaria.

De ello se desprende que cuando el dependiente registre atrasos o inasistencias en una semana, las horas extraordinarias se empezarán a contabilizar únicamente después de que se haya recuperado o compensado el tiempo no laborado como consecuencia de tales atrasos o inasistencias, completando, así, la jornada semanal legal o convenida, según sea el caso.

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

- 1. No resulta jurídicamente procedente facultar al empleador para compensar los permisos con las horas laboradas por sobre la jornada ordinaria de sus trabajadores, cuando no ha existido a su respecto una solicitud escrita de parte de los mismos.*

2. *No existe inconveniente en compensar las horas no laboradas en la semana debido a atrasos o inasistencias con las que se hubieren laborado en exceso sobre la jornada ordinaria.*

Ordinario N° 3871/0141, De 22.05.1987:

En el evento de haber incidido en la semana respectiva, un día de feriado legal o de licencia médica, no resulta jurídicamente procedente completar la jornada ordinaria de trabajo pactada, con las horas extraordinarias trabajadas en dicha semana, debiendo deducirse los días no laborados para el cómputo de las mismas.

Trabajadores no exceptuados del descanso dominical

Pronunciamientos dirección del trabajo:

Ordinario N° 2298/054, de 17.06.2003:

"Constituye jornada extraordinaria el trabajo realizado en día domingo cuando la respectiva jornada se encuentra distribuida de lunes a viernes o lunes a sábado, si con él se excede la jornada ordinaria pactada, independientemente de la circunstancia que las labores realizadas en ese día sean calificadas de fuerza mayor."

El descuento de atrasos e inasistencias del personal

Pronunciamientos dirección del trabajo:

Ordinario N° 6725/306, de 16.11.1994:

Del precepto legal transcrito se infiere que el contrato de trabajo es un acto jurídico bilateral que genera obligaciones recíprocas para ambas partes.

Se desprende, asimismo, que para el empleador tales obligaciones consisten, fundamentalmente, en proporcionar al trabajador el trabajo convenido y pagar por él la remuneración acordada y, para el trabajador, en ejecutar el servicio para el cual fue contratado.

Ahora bien, atendido el carácter bilateral del contrato de trabajo, esta Dirección ha sostenido en forma reiterada y uniforme que el trabajador sólo tiene derecho a remuneración en cuanto cumpla con su obligación correlativa de prestar servicios, salvo la concurrencia de causa legal que establezca dicho pago o del acuerdo de las partes en este sentido.

De esta manera, en la especie, posible resulta afirmar que si los trabajadores de que se trata no han laborado determinadas jornadas de trabajo convenidas debido a su asistencia a sesiones del Consejo Regional de Desarrollo, el empleador se encuentra

facultado para descontar el valor correspondiente al tiempo no laborado sin perjuicio de lo que las partes pudieren haber convenido sobre el particular.

Ordinario N° 2088/0108, de 17.04.1997.

Si la especial naturaleza de las comisiones, de carácter variable y vinculada a operaciones jurídicas determinadas más que a la prestación desnuda de los servicios, impide considerarlas para beneficiar al trabajador, por el exceso en la prestación de servicios convenidos ordinariamente, aumentando sus remuneraciones por la vía del sobresueldo, tampoco nos permite utilizarlas para perjudicar al trabajador, por la falta o la menor prestación de servicios, disminuyendo sus remuneraciones por la vía de descuento por atrasos.

En consecuencia, en atención a las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, es posible concluir que no procede jurídicamente considerar en los descuentos efectuados a trabajadores remunerados con un sueldo base y comisiones, por causa de atrasos, los montos que hubieren percibido por comisiones encontrándose por ende, ajustada a derecho las instrucciones N° 96.871 impartidas por la fiscalizadora doña N.N. a la empresa . . . Limitada, no procediendo su reconsideración.

Determinación del valor diario y valor hora

Pronunciamientos dirección del trabajo:

Ordinario N° 2499/117, de 27.04.1994:

2) En lo que respecta a la segunda consulta formulada cabe señalar que el Reglamento N° 969, de 1933, del Ministerio del Trabajo, actualmente vigente en virtud de lo dispuesto por el artículo 3° transitorio del D.F.L. 1, de 1994, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en su artículo 16 prescribe:

"Para determinar el tanto por hora correspondiente al sueldo, se tomará el total ganado en las últimas 4 semanas, dividiéndolo por ciento noventa y dos o doscientos veinticuatro en su caso".

En relación con la norma reglamentaria precedentemente transcrita, esta Dirección ha resuelto en forma reiterada que su aplicación debe hacerse en la forma siguiente:

- a) Se divide el sueldo mensual por 30 para determinar la remuneración diaria.*
- b) Esta remuneración por día se multiplica por 28 para obtener lo ganado en las últimas cuatro semanas.*

c) El producto de la multiplicación anterior se divide por 192, existiendo una jornada de 48 horas semanales, o por el número que resulta de multiplicar el número de horas de trabajo convenido semanalmente por 4.

De consiguiente, cabe convenir que para calcular el valor diario de la remuneración de un trabajador con sueldo mensual debe procederse conforme a lo consignado en la letra a), en tanto que para determinar el valor hora de dichos dependientes debe utilizarse el procedimiento descrito precedentemente.

Cabe hacer presente que la conclusión anterior se encuentra en armonía con la doctrina de este Servicio sustentada, entre otros, en dictamen N° 4121, de 25.11.81.

Al tenor de lo expuesto, preciso es convenir que el valor diario determinado en la forma indicada en la letra a) precedente, será el que corresponda considerar para los efectos de proceder al descuento de los días de inasistencia en que incurran los dependientes de que se trata.

Ordinario N° 5308/230, de 26.09.1996:

Sin perjuicio de lo anterior y considerando que la conclusión citada se encuentra referida al descuento de los días de inasistencia de los trabajadores de que se trata, se ha estimado necesario complementarla, señalando la forma de efectuar tal descuento en caso que éstos incurran en atrasos o cuando, por cualquier causa, no cumplen en forma completa la jornada diaria convenida, para lo cual, según ya se analizara en el dictamen impugnado, debe determinarse el valor hora correspondiente conforme al procedimiento previsto en el artículo 16 del Reglamento N° 969, de 1933, que implica, como ya se precisara en el mencionado dictamen, la realización de los cálculos siguientes:

a) Se divide el sueldo mensual por 30 para determinar el sueldo diario;

b) Este sueldo por día se multiplica por 28 para obtener lo ganado en las últimas cuatro semanas.

c) El producto de la multiplicación anterior se divide por 192, existiendo una jornada de 48 horas semanales, o por el número que resulta de multiplicar el número de horas de trabajo convenido semanalmente por 4.

La conclusión anterior encuentra su fundamento en el principio de interpretación de la ley denominado de analogía o "a pari", que se expresa en el aforismo que señala que "donde existe la misma razón debe existir la misma disposición".

En efecto, de acuerdo con la doctrina, la "analogía" consiste en resolver, conforme a las leyes que rigen casos semejantes o análogos, uno no previsto por la ley en su letra ni en su espíritu o uno previsto pero cuya ley aplicable no tiene un sentido claro a su respecto.

Ahora bien, si aplicamos la regla de interpretación esbozada precedentemente preciso es convenir que si para los efectos del cálculo de las horas extraordinarias de trabajo al legislador estableció la forma de calcular el valor hora de los dependientes afectos a una remuneración fija mensual, no existe inconveniente jurídico para que, a falta de norma específica, se aplique el procedimiento indicado cada vez que sea necesario determinar dicho valor respecto de los dependientes afectos al referido sistema remuneracional.

De esta forma, al tenor de lo expuesto, preciso es convenir que el valor hora determinado en la forma indicada en las letras a), b) y c) precedentes, será el que corresponda considerar para los efectos de proceder al descuento de las horas no laboradas por el personal a que se refiere la presente consulta, por atrasos o por otra causa similar, sin perjuicio de lo que las partes pudieren haber pactado sobre el particular, debiendo entenderse complementada en tal sentido la conclusión contenida en el punto 2) del dictamen N° 2499/117, de 27.04.94.

DESCUENTO SOLO DE DÍAS LABORALES

PRONUNCIAMIENTOS DIRECCIÓN DEL TRABAJO:

Ordinario N° 0478/032, de 25.01.1999:

Las inasistencias al trabajo en que incurran dependientes afectos a remuneración mensual y que han pactado distribuir su jornada de trabajo de lunes a viernes no facultan al empleador para descontar la remuneración correspondiente a los días sábado y domingo, procediendo, en tal caso, sólo la deducción del tiempo no laborado entre lunes y viernes.

Descuento de inasistencias cuando la jornada diaria es de un número distinto de horas diarias

Pronunciamentos dirección del trabajo:

Ordinario N° 4811/224, de 17.12.2001:

Conforme con lo expuesto, el valor diario de la remuneración se determina dividiendo la remuneración mensual convenida por treinta.

En tanto que para determinar el valor hora, el sueldo diario se multiplica por 28 y el producto se divide por 180, si la jornada es de 45 horas semanales o, por el número que resulte de multiplicar las horas de trabajo que comprende la jornada semanal por cuatro.

El procedimiento que se consigna en el dictamen referido, para el descuento de las remuneraciones por días no laborados, sólo resulta aplicable en el evento que las partes al convenir la distribución de la jornada de trabajo hayan determinado laborar un número igual de horas durante todos los días hábiles de la semana.

Por el contrario, tratándose de trabajadores afectos a una distribución de jornada que implique laborar un número distinto de horas en cada día hábil que comprende la jornada semanal, necesariamente el descuento de días no laborados debe determinarse en base a las horas no laboradas en dicho lapso, toda vez que el tiempo trabajado debe pagarse en correspondencia absoluta con la remuneración convenida.

En efecto, sostener lo contrario, implicaría que el descuento a las remuneraciones no correspondería al periodo de ausencia del trabajador, en proporción a su carga horaria diaria.

Ordinario N° 4655, de 04.09.2018:

En consecuencia, de acuerdo a lo expuesto, cumple informar que en el caso específico que se analiza, para el personal docente el descuento por días no trabajados debe determinarse en base a las horas no laboradas, mientras que para determinar si procede realizar descuento en las remuneraciones de los asistentes de la educación habrá de estarse a lo indicado en el cuerpo del presente informe.

Plazo máximo de realización del descuento de atrasos e inasistencias

Pronunciamientos dirección del trabajo:

Ordinario N° 2306/162, de 26.05.1998:

Ahora bien, atendido el carácter bilateral del contrato de trabajo, esta Dirección ha sostenido en forma reiterada y uniforme que el trabajador sólo tiene derecho a remuneración en cuanto cumpla con su obligación correlativa de prestar servicios, salvo la concurrencia de causa legal que establezca dicho pago, o el acuerdo de las partes en tal sentido.

De esta manera, en la especie, posible es afirmar que, atendido que los trabajadores de la Universidad Austral de Chile de que se trata, no laboraron la totalidad de la jornada de trabajo convenida para el mes de diciembre de 1997, debido a la huelga legal

efectuado por ellos desde el día primero hasta el día cuatro del mismo mes, es que el empleador se encuentra facultado para descontar el valor correspondiente al tiempo no trabajado por tal causa.

Ahora bien, resuelto ya que el empleador se encuentra facultado para descontar del monto de las remuneraciones de estos trabajadores el tiempo no laborado durante la huelga, se hace necesario determinar el plazo con que cuenta para efectuar dicho descuento, debiendo recurrirse, para tales efectos, a las normas de prescripción contenidas en el artículo 480 del Código del Trabajo.

El citado artículo 480, en sus incisos 1º y 2º, establece:

"Los derechos rígidamente por este Código prescribirán en el plazo de dos años contados desde la fecha en que se hicieron exigibles.

"En todo caso, las acciones provenientes de los actos y contratos a que se refiere este Código prescribirán en seis meses contados desde la terminación de los servicios"

Del tenor de la norma legal antes transcrita es posible inferir que el inciso primero de la misma se refiere solamente a la prescripción de los derechos laborales, señalando para tal efecto un plazo de dos años contados desde la fecha en que se hicieron exigibles, en tanto que el inciso 2º establece un plazo de prescripción de seis meses desde la terminación de los servicios para la acción que emana de dichos derechos y que compete a las partes para exigir su cumplimiento.

De ello se sigue que el inciso 1º de la norma en comento, constituye la regla general en materia de prescripción de los derechos laborales, sea que la relación laboral se encuentre vigente o extinguida, por cuanto se ha referido en términos amplios a los derechos regidos por el Código del Trabajo, no formulando distingo alguno al respecto.

Por su parte, el inciso 2º de la citada disposición contempla únicamente la prescripción de la acción que emana de los derechos laborales una vez extinguida la relación laboral; ello por cuanto el legislador así lo ha establecido expresamente.

Del análisis de lo expuesto en los acápites que anteceden, aparece la necesidad de distinguir entre la prescripción de los derechos y acciones mientras está subsistente la relación laboral y la prescripción de los mismos cuando dicha relación termina.

En el primer caso y en lo que dice relación con la prescripción de los derechos, se aplica la regla general a que se ha aludido precedentemente, vale decir, prescriben en el plazo de dos años contados desde la fecha en que se hicieron exigibles.

En la misma situación y tratándose de la prescripción de la acción para exigir el cumplimiento de los derechos antes aludidos, la norma en análisis no contempla término de prescripción alguna, de suerte tal que aquella subsiste mientras se mantiene vigente la relación laboral.

Por otra parte, extinguida la relación laboral los derechos prescriben igualmente en el plazo de dos años contados desde que se hicieron exigibles; ello por aplicación de la regla general antes mencionada, en tanto que la acción para exigir el cumplimiento de los mismos prescribe en el plazo de seis meses a que alude el inciso 2° de la misma norma.

Por último, cabe agregar que del análisis de la disposición antes citada, aparece que el legislador al reglamentar la prescripción extintiva en materia laboral, ha comprendido en sus disposiciones tanto las acciones y derechos que tienen los trabajadores como los empleadores por cuanto no ha formulado distinción alguna en tal sentido.

Precisado lo anterior, en el caso en consulta, se trata de determinar cómo operan las reglas del artículo 480, desarrolladas en acápites que anteceden, tratándose de descuentos que pueda efectuar el empleador por concepto de días no laborados por los trabajadores durante los días en que hicieron efectiva la huelga legal.

Conforme a ellas, en la especie, posible es afirmar que vigente la relación laboral el empleador podrá ejercer la acción para efectuar los descuentos aludidos en cualquier tiempo, mientras no hayan transcurrido dos años desde la fecha en que se hicieron exigibles, es decir, desde el momento en que se produjo la inasistencia.

Determinación del sueldo del trabajador cuando presta servicios una fracción del mes

Pronunciamientos dirección del trabajo:

Ordinario N° 1137/057, de 19.02.1996:

Los trabajadores por día que no concurren a prestar servicios durante todos los días del mes que, de acuerdo a lo pactado, les corresponde laborar, a causa de inasistencia, no pierden el derecho a percibir el ingreso mínimo mensual, sin perjuicio de lo expuesto en el cuerpo del presente oficio.

En su cuerpo el ordinario citado establece:

De los preceptos legales transcritos se infiere, en primer término, que por expresa disposición del legislador y sin perjuicio de las excepciones legales, el monto de la

remuneración mensual de los trabajadores con jornada ordinaria completa, no puede ser, en caso alguno, inferior al ingreso mínimo mensual.

Se desprende, asimismo, que en el caso de aquellos trabajadores con jornadas parciales de trabajo la remuneración mensual debe calcularse proporcionalmente sobre la base de la jornada ordinaria de trabajo.

Ahora bien, según lo ha resuelto esta Dirección reiteradamente la referencia de los comentados preceptos legales a la jornada ordinaria de trabajo debe entenderse efectuada a la jornada máxima semanal establecida en el artículo 22 inciso 1º del Código del Trabajo o bien a la jornada prolongada máxima consignada en el artículo 27 del mismo cuerpo legal, según corresponda.

Conforme con lo expuesto, posible es afirmar que la expresión "jornada completa" sólo ha sido utilizada por el legislador para los efectos de contraponerla a la expresión "jornadas parciales", en términos tales que la primera corresponde, precisamente, a la jornada máxima legal, es decir, la prevista en los artículos 22 ó 27 del Código del Trabajo, según corresponda, convenida por las propias partes contratantes, esto es trabajador y empleador.

De esta manera, entonces, no procede estimar, como se sostiene en su presentación, que es requisito sino que no para que exista jornada completa y, por ende, derecho a percibir el ingreso mínimo mensual que el trabajador preste efectivamente servicios durante todos los días del mes que, de acuerdo a lo pactado, le hubiere correspondido laborar, toda vez que ello importaría exigir un requisito especial no previsto por el legislador ni en la letra ni en el espíritu de los preceptos legales precedentemente transcritos y comentados.

Precisado lo anterior, se hace necesario recurrir al artículo 7º del Código del Trabajo que, prescribe.

"Contrato individual de trabajo es una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero y aquel a pagar por estos servicios una remuneración determinada".

Del contexto de la disposición legal transcrita se infiere que el contrato de trabajo es un acto jurídico bilateral que genera obligaciones recíprocas para ambas partes, que se traducen, para el empleador, en las de proporcionar el trabajo convenido y pagar por él una determinada remuneración, en tanto que para el trabajador, en la obligación esencial de prestar los servicios para los cuales fue contratado.

En relación con la norma en comento este servicio reiteradamente ha sostenido que si el trabajador deja de laborar uno o más días de su jornada de trabajo, no cumple real y efectivamente durante dicho lapso con su obligación de prestar los servicios estipulados en su contrato, encontrándose, en consecuencia, el empleador liberado de su obligación de remunerar por dicho período.

Cabe advertir que la conclusión anotada resulta plenamente aplicable tanto a los trabajadores remunerados por día como mensualmente, toda vez que el legislador no ha efectuado distingo alguno, al respecto, en materia de tiempo no trabajado.

A mayor abundamiento, es del caso puntualizar que actualmente, en el caso de los dependientes remunerados por día las inasistencias no le hacen perder el beneficio de la semana corrida, esto es, el derecho a percibir remuneración por los días domingo y festivos o por los días de descanso compensatorio, el tenor de lo previsto en el artículo 45 del Código del Trabajo.

De consiguiente, en mérito de lo señalado en acápites que anteceden no cabe sino concluir que tratándose de trabajadores que han convenido con su empleador una jornada ordinaria completa de trabajo, en los términos expuestos, las inasistencias no le hacen perder el derecho de aquellos al ingreso mínimo mensual, cualquiera sea el sistema remuneracional a que se encuentren afectos.

De ello se sigue que las inasistencias sólo producen el efecto de hacer perder al trabajador su derecho a percibir remuneración durante él o los días que las mismas comprenden.

Ahora bien, en la especie, posible es sostener que el trabajador remunerado por día, que en un determinado mes, por ejemplo febrero, no asistió a prestar servicios uno o más días mantiene, invariablemente, su derecho a percibir el ingreso mínimo mensual sin perjuicio del descuento a las remuneraciones que deba practicar el empleador por los días no laborados.

Pago del sueldo cuando el inicio de la relación laboral no coincide con el primer día del mes

Pronunciamientos dirección del trabajo:

Ordinario N° 3754, de 16.08.2004:

“cuando un trabajador hubiere ingresado a prestar servicios en una fecha que no es coincidente con el inicio del mes, deberá efectuarse dos operaciones, la primera, determinar el valor que representa para el trabajador un día de trabajo, caso en el cual

procede dividir siempre la remuneración mensual por 30 y, en segundo término, multiplicar el valor obtenido por los días que existe entre la fecha de ingreso y la de término del mes”.

Pago del sueldo cuando la relación laboral se encuentra suspendida por licencias medicas

Pronunciamientos dirección del trabajo:

Ordinario N° 2817, de 30.07.2014.

Precisado lo anterior y con el objeto de resolver fundadamente la consulta planteada, es necesario tener presente lo dispuesto en el artículo 7° del Código del Trabajo, que es del siguiente tenor:

Contrato individual de trabajo es una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada.

Del precepto transcrito se infiere que el contrato de trabajo es un acto jurídico bilateral que genera obligaciones recíprocas para las partes.

Se desprende, asimismo, que para el empleador tales obligaciones consisten fundamentalmente en proporcionar el trabajo pactado y pagar por dichas labores la remuneración acordada y, para el trabajador, en el deber de efectuar el servicio para el cual fue contratado.

Al tenor de lo expuesto no cabe sino sostener que el derecho del trabajador a percibir la remuneración pactada se genera por el cumplimiento de la obligación correlativa que le impone el contrato de trabajo, cual es la ejecución de los servicios convenidos.

Por consiguiente, si se analiza la situación planteada a la luz de la disposición legal citada y consideraciones expuestas en párrafos que anteceden forzoso es concluir que si el trabajador de que se trata se reincorporó a sus labores el último día de un mes que comprende un total de 31, le asiste el derecho a remuneración por dicho día, sin que tenga incidencia alguna la alegación que habría formulado el empleador, en cuanto a no haberse generado el derecho al pago por tal concepto por corresponder al día 31 de un determinado mes.

En efecto, como ya se expresara, la doctrina que limita la unidad de tiempo mensual a un período de 30 días se encuentra referida únicamente a la determinación del valor de la remuneración diaria de los dependientes remunerados mensualmente, por lo cual no

puede servir de base para negar al trabajador que se encuentra en la situación descrita el pago de remuneración por el día trabajado que excede de 30, como sucede en la especie.

Sostener lo contrario significaría, por una parte, privar a dicho trabajador de su legítimo derecho a percibir remuneración —no obstante haber cumplido su obligación contractual de prestar servicios— y, por otra, liberar al empleador de su obligación correlativa de remunerar dichos servicios sin que exista en tal caso causa legal alguna que lo exima de dicho pago.

Lo precedentemente expuesto concuerda con lo sostenido por esta Dirección en el ordinario N° 344, de 25.01.2001.

En estas circunstancias, en la situación objeto de la consulta, la empresa SUBUS Chile S.A. estaba obligada a pagar al trabajador respectivo la remuneración correspondiente al 31 de octubre de 2012, fecha de reintegro a sus labores luego de haberse encontrado acogido a licencia médica durante los restantes días del mismo mes.

Ordinario N° 4334/069, de 05.11.2014:

De verificarse que el trabajador Sr. Guillermo Monasterio Santander prestó servicios el pasado 31 de mayo del presente año, resulta jurídicamente procedente que la empresa SUBUS Chile S.A. pague a éste la remuneración correspondiente al referido día, fecha de reintegro a sus labores luego de haberse encontrado acogido a licencia médica durante los restantes días del mismo mes.

Ordinario N° 4940, de 24.09.2015:

En forma previa a resolver sobre el particular, conviene precisar que conforme a lo resuelto por la reiterada y uniforme jurisprudencia administrativa de este Servicio, contenida, entre otros, en dictamen N° 2499/117, de 27.04.1994, cuando el trabajador ha pactado una remuneración fija mensual, para determinar el descuento por un día no laborado debe dividirse la remuneración por treinta, independientemente de si el mes tiene 28, 29, 30 o 31 días. Agrega dicho pronunciamiento que cuando la remuneración es convenida mensualmente, el empleador está remunerando los días laborados y todos aquellos del mes en que el trabajador no presta servicios.

Cabe hacer presente que para los efectos del cálculo del valor diario antes señalado, la remuneración que debe dividirse por 30 no puede corresponder a un mes con licencias médicas.

Establecido lo anterior, cabe determinar cómo se efectúa el pago de la remuneración en el caso de un trabajador que presenta una licencia médica por 15 días, cuando la jornada de trabajo del mismo se encuentra distribuida de lunes a viernes.

Al respecto, cabe señalar que habiéndose obtenido el valor diario a pagar por concepto de remuneraciones con el procedimiento antes indicado, el resultado correspondiente se deberá multiplicar por el número de días que resten para completar el mes. Así, en el caso en consulta, tratándose de un mes como el de septiembre, la remuneración diaria deberá ser multiplicada por los 15 días restantes. De igual manera, tratándose de un mes que cuente con 31 días, el valor diario a pagar deberá ser multiplicado por 16 días.

La conclusión anotada precedentemente guarda armonía con lo resuelto en Ords. N°s. 3953, de 11.10.2013, 2817, de 30.07.2014, 3105 y 3099, ambos de 22.06.2015.

Con todo, cabe tener presente que en el caso de la especie, en que el trabajador no asiste a sus labores con motivo de reposo contemplado en una licencia médica, rige el correspondiente subsidio de cargo de la respectiva entidad de salud en tanto se observen los requisitos y condiciones que prescribe la normativa vigente.

En efecto, el artículo 149, inciso 1º, del D.F.L. N° 1, de 2006, del Ministerio de Salud, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Decreto Ley N° 2.763, de 1979 y de las leyes N° 18.933 y N° 18.469, dispone:

“Los trabajadores afiliados, dependientes o independientes, que hagan uso de licencia por incapacidad total o parcial para trabajar, por enfermedad que no sea profesional o accidente que no sea del trabajo, tendrán derecho a percibir un subsidio de enfermedad, cuyo otorgamiento se regirá por las normas del Decreto con Fuerza de Ley N° 44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

A su vez, el artículo 3º, del D.F.L. N° 44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, señala:

“Los subsidios serán imposables para previsión social y salud, y no se considerarán renta para todos los efectos legales.”

Del análisis conjunto de las disposiciones legales antes transcritas se deriva que los trabajadores acogidos a licencia médica por incapacidad total o parcial, por enfermedad no profesional o accidente no laboral recibirán un subsidio durante todo el período comprendido en la licencia, el cual será imposable para previsión y salud y no constituirá renta para todos los efectos legales.

Sin perjuicio de lo anterior, cabe aclarar que en el evento que el trabajador reciba remuneraciones ocasionales o que correspondan a períodos de mayor extensión que un mes, tales como gratificaciones, bonificaciones o aguinaldos de Fiestas Patrias y Navidad, éstas, por expresa disposición del artículo 11 del D.F.L. N° 44, de 1978, deberán seguir siendo pagadas por el empleador, aún durante el período comprendido en la licencia médica.

Finalmente, resulta pertinente recordar que la fijación de la cantidad "30" (treinta son los días de la mensualidad general, según el criterio sostenido por esta Dirección del Trabajo), sirve para calcular el valor diario de la remuneración del trabajador que es retribuido mensualmente por su empleador, pero no para determinar cuántos días de trabajo descontar y, por ende, cuántos pagar en el mes en que ocurran las inasistencias, caso en el cual, deberá estarse al exacto número de días con que cuente el respectivo mes.

Ordinario N° 3105, de 22.06.2015:

Esta Dirección ha señalado en dictamen N° 2499/117, de 27.04.94, que cuando el trabajador ha pactado una remuneración fija mensual, para determinar el descuento por un día no laborado debe dividirse la remuneración por treinta, independientemente de si el mes tiene 28, 29, 30 o 31 días. Agrega dicho pronunciamiento que cuando la remuneración es convenida mensualmente, el empleador está remunerando los días laborados y todos aquellos del mes en que el trabajador no presta servicios.

Cabe hacer presente que para los efectos del cálculo del valor diario antes señalado, la remuneración que debe dividirse por 30 no puede corresponder a un mes con licencias médicas.

Por consiguiente, para los efectos de determinar la remuneración diaria de los trabajadores remunerados mensualmente debe considerarse siempre una base de treinta días, independientemente del número efectivo de ellos que abarque un determinado período mensual, esto es, 28,29,30 o 31 días, según sea el caso.

Efectuadas estas precisiones, en la especie se consulta por el pago en el caso de un mes de 31 días en que existe una licencia médica de diez días. Cabe señalar a este respecto que habiendo obtenido en valor diario con el procedimiento antes indicado, el resultado se deberá multiplicar por el número de días que resten para completar el mes. En el caso en consulta deberá ser multiplicado por 21 días. En este mismo sentido se ha pronunciado esta Dirección mediante Ordinario N° 3953, de 11.10.13 y en Ordinario

N° 2817, de 30.07.14, éste último referido a una consulta presentada por Ud. respecto de la misma materia y referida a la misma empresa.

En consecuencia, con el mérito de las consideraciones expuestas, y doctrina administrativa citada, cumpla con informar a Ud. que tratándose de trabajadores remunerados mensualmente, en el caso de un mes con 31 días, en el que ha incidido una licencia médica por diez días, se deberá primeramente obtener el valor diario dividiendo la remuneración mensual del mes sin licencias médicas por 30 y luego multiplicar dicho valor por los 21 días restantes correspondientes al mes donde hubo licencia médica.

Ordinario N° 3099, de 22.06.2015.

1. Cuántos días trabajados debo cancelar si un trabajador en el mes de febrero presentó licencia médica desde el día 20/02/2015 hasta el día 10/03/2015?

2. Cuántos días debo cancelar si un trabajador en el mes de febrero presentó licencia médica por dos días?

Al respecto, informo a Ud. lo siguiente:

En relación a la primera consulta y bajo el supuesto de tratarse de un periodo mensual de pago de remuneraciones que va del 1° del mes de que se trate al 1° del mes siguiente, cabe indicar que es efectivo que, prestando servicios el trabajador desde el 01 de febrero de 2015 al 19 de febrero de 2015, para luego gozar de reposo por licencia médica por diecinueve días, la empresa debió pagar las correspondientes remuneraciones de ese mes por un total de 19 días de trabajo; mientras que para el mes de marzo 2015 estaba obligado a pagar remuneraciones por 21 días de trabajo, habida cuenta de haberse reintegrado el dependiente con fecha 11 de marzo a sus funciones.

Merece asimismo considerar en esta materia lo sostenido desde antaño por la jurisprudencia administrativa, vgr. en Ord. N° 4126/0210 de 05.07.1995 que, en lo que interesa, dice: "Atendido el carácter bilateral del contrato de trabajo, esta Dirección ha sostenido en forma reiterada y uniforme que el trabajador sólo tiene derecho a remuneración en cuanto cumpla con su obligación correlativa de prestar servicios salvo la concurrencia de causalidad que establezca dicho pago o del acuerdo de las partes en este sentido", debiendo a la vez recordar que permanentemente la Dirección del Trabajo ha concluido que para calcular el valor diario de la remuneración de un trabajador con sueldo mensual corresponde dividir el sueldo mensual por 30 (Ord. N° 2499/117 de 27.04.1994).

Por último, téngase presente que, para el caso de la especie, donde el trabajador inasiste a sus labores con motivo del reposo contemplado en la licencia médica, rige el correspondiente subsidio de cargo de la respectiva entidad de salud en tanto se observen los requisitos y condiciones que prescribe la normativa vigente.

En cuanto a la segunda pregunta, siguiendo el criterio general ya entendido, cabe indicar que, si en el mes de febrero 2015, el trabajador se ausentó por dos días por incidencia de una licencia médica, el empleador debió pagar remuneraciones por 26 días de trabajo.

Tal conclusión, debe estimarse sin perjuicio de los acuerdos expresos o tácitos que hayan introducido las partes en esta materia.

Corresponde finalmente aclarar que la fijación de la cantidad “30” (treinta son los días de la mensualidad general, según el ya referido criterio de la Dirección del Trabajo), sirve para calcular el valor diario de la remuneración del trabajador que es retribuido mensualmente por su empleador, pero no para determinar cuántos días de trabajo descontar y, por ende, cuántos pagar en el mes de que se trate, en caso de ocurrir inasistencias durante éste, cuyo es lo consultado en la presentación que nos ocupa.

Ordinario N° 6275, de 30.11.2015

En tales circunstancias, tratándose de dependientes afectos a dicho sistema remuneratorio, el cálculo del monto correspondiente a la remuneración diaria deberá necesariamente obtenerse dividiendo la suma mensual percibida por tal concepto por 30, que constituye, como ya se señalará, la unidad de tiempo que debe ser considerada para este efecto.

Por otra parte, resulta necesario precisar que la citada jurisprudencia permite establecer con certeza un valor único y genérico del día trabajado para evitar las distorsiones que produciría emplear diversos factores según el mes de que se trate. De ello se sigue que debe darse por establecido que el valor de un día de trabajo siempre se calculará considerando cada período mensual como una unidad permanente, compuesta de treinta días, lo que no dice relación alguna con el pago del día 31, que ha sido laborado igual que cualquier otro.

Precisado lo anterior, cabe señalar, por su parte que el artículo 7° del Código del Trabajo, prevé:

“Contrato individual de trabajo es una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo

dependencia y subordinación del primero, y aquel a pagar por estos servicios una remuneración determinada.”

Del precepto legal transcrito se infiere que el contrato de trabajo es un acto jurídico bilateral que genera obligaciones recíprocas para las partes.

Se desprende, asimismo, que para el empleador tales obligaciones consisten fundamentalmente en proporcionar el trabajo pactado y pagar por dichas labores la remuneración acordada y, para el trabajador, en el deber de efectuar el servicio para el cual fue contratado.

Al tenor de lo expuesto, no cabe sino sostener que el derecho del trabajador a percibir la remuneración pactada se genera por el cumplimiento de la obligación correlativa que le impone el contrato de trabajo, cual es la ejecución de los servicios convenidos.

Por consiguiente, si se analiza la situación planteada a la luz de la disposición legal citada y consideraciones expuestas en párrafos que anteceden, forzoso es concluir que si el trabajador de que se trata estuvo con reposo médico, desde el día 23 de febrero de 2015 hasta el día 5 de marzo de 2015, en tal caso, le asistió el derecho a remuneración por 22 días trabajados en el mes de febrero.

A su vez, si el reposo médico se hubiere extendido desde el 1° de febrero del 2015 al 23 de febrero de 2015, laborando luego el trabajador del 24 de febrero de 2015 al 28 de febrero de 2015, en dicha situación, le habría asistido el derecho a percibir remuneración por los 5 días restantes trabajados del mes de febrero.

En efecto, como ya se expresará, la doctrina que limita la unidad de tiempo mensual a un período de 30 días se encuentra referida únicamente a la determinación del valor de la remuneración diaria de los dependientes de que se trata, por lo cual no puede servir de base para determinar el número de días trabajados a remunerar en el respectivo mes.

Por consiguiente, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpla con informar a Ud. que al trabajador acogido a licencia médica por el período comprendido entre el 23 de febrero de 2015 y el 5° de marzo del mismo año, le asistió el derecho a remuneración por los 22 días laborados en el mes de febrero.

Topes mensuales gratificación proporcional en caso de licencias médicas

Pronunciamientos dirección del trabajo:

Ordinario Nº 4930/60, de 19.12.2013

Conforme a lo expuesto es dable concluir que el trabajador que hace uso de licencia médica durante algunos días del mes y cuyo subsidio por incapacidad temporal ha sido determinado en base a una remuneración imponible que incluye el beneficio de gratificación legal pagado en forma mensual, sólo tiene derecho a exigir de su empleador el pago del mismo en proporción a los días efectivamente trabajados en la respectiva mensualidad, conclusión que guarda armonía con lo resuelto por este Servicio en Ordinario Nº 4116, de 23.10.2013.

Cabe agregar que consultada la opinión de la Superintendencia de Seguridad Social, este organismo compartiendo el criterio expuesto precedentemente, por medio de Ordinario Nº 68797 de 30.10.2013 informó: "...en relación al procedimiento de cálculo de una gratificación mensual, cuando un trabajador se encuentra parte del mes con licencia médica, considerando que la gratificación se ha incluido en la base de cálculo del respectivo subsidio por incapacidad laboral, a juicio de esta Superintendencia, resultaría procedente el pago proporcional por el empleador, de la gratificación legal mensual correspondiente a los días efectivamente trabajados por su dependiente afecto a descanso de maternidad o en período de incapacidad laboral por enfermedad común".

En consecuencia sobre la base de las disposiciones legales transcritas y comentadas, jurisprudencia administrativa citada y consideraciones formuladas, cumpla con informar que, tratándose del empleador que ha optado por el sistema de gratificación contemplado en el artículo 50 del Código del Trabajo, respecto de sus dependientes que gozan de subsidio de incapacidad laboral temporal, procede que dicha remuneración sea pagada en proporción a los días efectivamente trabajados en el respectivo mes.

Los anticipos de remuneración

Regulación de los anticipos de remuneración

Pronunciamientos dirección del trabajo:

Ordinario Nº 0107/0008, de 09.01.2004:

La empleadora no se encuentra obligada a dar anticipos quincenales a los trabajadores que se desempeñan como vigilantes privados, salvo que de mutuo acuerdo las partes hayan establecido tanto su monto como su fecha de otorgamiento en el instrumento respectivo, todo lo cual debe entenderse sin perjuicio de que a falta de tal acuerdo la

reiteración en el tiempo de dicha práctica haya llegado a constituir una cláusula tácita, circunstancia que para ser verificada requeriría de una fiscalización previa efectuada por funcionarios de éste Servicio."

Ordinario Nº 2676/140, de 02.05.1997

3) Las deducciones de los anticipos de remuneración no constituyen descuentos en los términos previstos por el artículo 58 del Código del Trabajo, por lo cual no resulta aplicable en tal caso el tope consignado el inciso 2º de dicho precepto.

Ordinario Nº 4681/206, de 20.08.1996

En cuanto a si los descuentos de remuneraciones por concepto de anticipos y por préstamos personales que otorga la empresa y los que efectúa el Servicio de Bienestar existente en la misma, estarían afectos al tope establecido en el inciso 2º del artículo 58, transcrito y comentado en el punto anterior, cabe consignar que tratándose de los primeros, es necesario tener presente que de acuerdo al Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, la expresión "anticipar", referida a dinero, significa "darlo o entregarlo antes del tiempo regular o señalado".

Conforme a dicha definición, posible es afirmar que los anticipos de que se trata significan única y exclusivamente la entrega de una parte de la respectiva remuneración antes de la fecha que las partes han convenido como la de pago de la misma, circunstancia ésta que autoriza para sostener que no resulta posible considerarlas como "deducciones" para los fines previstos en la norma legal en comento.

En efecto, según el mismo Diccionario citado en párrafos anteriores "descontar" es rebajar una cantidad al tiempo de pagar una cuenta, una factura, un pagaré, situación que no se produce en el caso de los anticipos, en que solamente se está imputando al total de remuneraciones a pagar, sumas que por tal concepto se entregaron al trabajador antes de cumplido el respectivo período de pago.

Conforme con lo expuesto, y no constituyendo los anticipos descuentos o deducciones de la remuneración, en el sentido previsto en el inciso 2º del artículo 58 del Código del Trabajo no pueden ser incluidos dentro del tope del 15% señalado en dicho precepto, sino que, por el contrario, ellos pasan a engrosar la suma que constituye el total de la remuneración adeudada, vale decir, el 100% considerado por el legislador para la aplicación del límite aludido.

Cabe señalar que la conclusión anterior guarda armonía, con la doctrina sustentada, entre otros, en dictamen Nº 951, de 03.05.82, de esta Dirección.

Trabajadores en huelga y derecho a anticipo de remuneración

Pronunciamientos dirección del trabajo:

Ordinario N° 0625/042, de 05.02.1997:

En la especie, de informe de fiscalización y demás antecedentes tenidas a la vista se desprende que, a los menos desde febrero a septiembre de 1996, período revisado, la empresa S.A. ha pagado los días. 15 del mes anticipo de remuneraciones a sus trabajadores incluidos los involucrados en huelga de octubre pasado, lo que lleva a concluir que dicha modalidad de pago ha sido una práctica constante y reiterada de, la empresa, aceptada por los trabajadores.

En efecto, si se analiza el caso en estudio a la luz de las conclusiones doctrinarias anotadas en acápites que anteceden, no cabe sino sostener que ha existido un acuerdo tácito de voluntades entre empleador y trabajadores en orden a otorgar a estos los anticipos en comento, en la forma y oportunidades en que se han efectuado, lo que se ha traducido, a la vez, en una cláusula tácita de los respectivos contratos individuales de trabajo.

De consiguiente, formando parte este acuerdo de los contratos individuales de trabajo, no resulta ajustado a derecho que el empleador suspenda su aplicación unilateralmente toda vez que ello implicaría transgredir la norma contenida en el artículo 1545 del Código Civil, que al efecto dispone:

"Todo contrato legalmente celebrado es una ley para los contratantes, y no puede ser invalidado sino por su consentimiento mutuo o por causas legales".

Ahora bien, la alegación que por haberse hecho efectiva huelga autorizaría para no otorgar el anticipo a los trabajadores comprometidos en ella por ser esta una circunstancia sin precedente, que impediría la existencia de cláusula tácita al respecto, cabe señalar que ello debe ser desestimado toda vez que la huelga se hizo efectiva, según los antecedentes, a partir del día 14 de octubre, es decir, los trabajadores laboraron la primera quincena del mes, por lo que devengaron el anticipo de remuneraciones por el período trabajado, por lo que su pago cuenta con causa suficiente.

Por otra parte, a mayor abundamiento, el artículo 377, inciso 1° del Código del Trabajo, previene:

"Durante la huelga o el cierre temporal o lock - out se entenderá suspendido el contrato de trabajo, respecto de los trabajadores y del empleador que se encuentren

involucrados o a quienes afecte, en su caso. En consecuencia, los trabajadores no estarán obligados a prestar sus servicios ni el empleador al pago de sus remuneraciones, beneficios y regalías derivadas de dicho contrato".

Del precepto legal precedentemente transcrito se infiere que durante el período de huelga se suspenden los efectos del contrato de trabajo respecto de los trabajadores involucrados en esta, de suerte tal que ellos no tienen obligación de prestar servicios ni el empleador de pagar las remuneraciones, regalías y beneficios establecidos en dicho contrato.

Ahora bien, de acuerdo con la reiterada jurisprudencia de esta Dirección, contenida, entre otros, en dictámenes Ords. N° 3709/188 de 14.06.95, 6751/222 de 14.10.91, la suspensión de la obligación de pagar las remuneraciones durante la huelga se circunscribe exclusivamente a aquellos beneficios o estipendios que, por la no prestación de trabajo efectivo en el marco legal de suspensión del contrato, no nacen y, por lo mismo, no se devengan ni son exigibles en relación a los días de huelga, precisamente porque respecto de ellos no se genera el título necesario, cual es la ejecución de servicios durante el período laboral respectivo.

En consecuencia, no resultan afectados por la suspensión temporal del contrato de trabajo aquellas remuneraciones o beneficios, cuya exigibilidad había quedado determinada en el contrato con anterioridad a la huelga.

En el caso en comento, por haberse laborado la quincena anterior al inicio de la huelga se devengo el pago de remuneración por dicho período, razón por la cual los efectos propios de la huelga no podían afectarle si estos comenzaron con posterioridad, por lo que no existe impedimento alguno para el pago de remuneración y su anticipo como se encuentra acordado entre las partes, pego que procede efectuar en proporción a los días laborados.

Finalmente, en orden a que con los anticipos no se lograría cubrir algunas obligaciones previsionales de los trabajadores en huelga referidas a préstamos de Cajas de Compensación, cabe hacer presente que en los antecedentes obra carta de 24.10.96, de la Caja de Compensación, mediante la cual se accede al aplazamiento del pago de dividendos para el mes de diciembre de 1996, producido el reintegro de los trabajadores, por lo que el argumento anotado carece igualmente de base.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y disposiciones legales citadas, cúmplame informar a Ud. que se rechaza impugnación de instrucciones N° 0.13.09.96-254 Impartidas por el Fiscalizador NN a empresa S.A. por las cuales se le ordena el

pago de anticipo de remuneraciones por quincena del mes de octubre de 1996 no obstante haberse hecho efectiva huelga a partir del día 14 del mismo mes, por encontrarse ajustadas a derecho.

Los descuentos establecidos en el artículo 58 del código del trabajo

Los descuentos legales u obligatorios

Pronunciamientos dirección del trabajo:

Ordinario N° 4565/094, de 15.11.2011

1) Descuentos obligatorios:

De acuerdo al nuevo inciso 1° 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.

Ordinario N° 3516/0113 de 28.08.2003:

No resulta jurídicamente procedente que la empresa XX, descunte primeramente de las remuneraciones de sus trabajadores los préstamos que ha hecho a éstos antes de efectuar los descuentos a que le obliga el inciso 1° del artículo 58 del Código del Trabajo, pudiendo en todo caso efectuar los descuentos por tales préstamos de las remuneraciones de sus trabajadores, sólo con arreglo a lo dispuesto en el inciso 2° de la misma norma legal, esto es, previo acuerdo con sus dependientes y con el límite máximo del 15% establecido en dicha norma."

Ordinario N° 3899/086, de 26.09.2007:

"La Dirección del Trabajo carece de competencia legal para pronunciarse acerca de si le asiste o no preferencia a los descuentos por pensiones alimenticias decretados judicialmente en la remuneración del trabajador, en relación con los descuentos legales señalados en el inciso 1° del artículo 58 del Código del Trabajo".

Los impuestos que gravan a las remuneraciones

Pronunciamientos dirección del trabajo:

Ordinario N° 4009/0153, de 26.09.2003:

"La Corporación de Desarrollo de San Vicente de Tagua-Tagua se encuentra facultada para descontar de las remuneraciones del personal docente las sumas correspondientes a reliquidaciones de impuestos, por el pago de beneficios en forma retroactiva o devengados en más de un período habitual de pago, en los términos previstos en el inciso primero del artículo 58 del Código del Trabajo, conjuntamente con los impuestos de las remuneraciones habituales de cada mes."

Las cuotas sindicales

Pronunciamientos dirección del trabajo:

Ordinario N° 2789, de 25.05.2016:

1. Dentro del ámbito de sus obligaciones y en su calidad de administrador del patrimonio sindical, al directorio de un sindicato que afilia a cincuenta o más trabajadores, le corresponde proporcionar al empleador el número de la cuenta corriente o de ahorro abierta a nombre de la organización que representa, con el objeto de que aquel pueda cumplir con la obligación prevista en el artículo 262 del Código del Trabajo, de efectuar los depósitos de los montos que por concepto de cotizaciones sindicales debe descontar de las remuneraciones de los trabajadores respectivos.

2. El empleador a quien el sindicato no le hubiere proporcionado los antecedentes relativos a la cuenta corriente o de ahorro en comento se encuentra facultado para recurrir al pago por consignación, en los términos previstos en los artículos 1598 y siguientes del Código Civil, poniendo, de esta forma, los montos correspondientes a los descuentos en referencia a disposición de dicha organización sindical acreedora.

Ordinario N° 6334/0153, de 03.09.1990:

"Un empleador está obligado a entregar a los sindicatos los fondos correspondientes a las cuotas sindicales descontadas de las remuneraciones de sus trabajadores, acompañados de una relación en que conste la nómina de los dependientes a quienes se efectuó el descuento, la remuneración de cada uno, el porcentaje de descuento aplicado y el monto total descontado individualmente".

Ordinario N° 2359/083, de 24.04.1992:

"El empleador se encuentra obligado a entregar al sindicato respectivo los fondos correspondientes al aporte previsto en el artículo 122 de la Ley 19.069, acompañados

de una relación en que conste la nómina de los dependientes a quienes efectuó el descuento, el monto descontado a cada uno de ellos, y el período a que se refieren tales deducciones".

Ordinario N° 5001/0222, de 31.08.1992:

"El empleador no se encuentra obligado a descontar de las remuneraciones de sus trabajadores, el valor de las cuotas que estos deben pagar a las instituciones comerciales que han suscrito convenios con el sindicato al cual pertenecen, como asimismo, aquellas derivadas de préstamos que dicha entidad les otorga, sin perjuicio de la posibilidad de efectuar tal deducción en las condiciones que se consignan en el inciso 2° el artículo 57 del Código del Trabajo.

No resulta jurídicamente procedente que para los efectos del descuento de las cuotas sindicales extraordinarias, el empleador exija que el sindicato acredite que estas hayan sido aprobadas por la respectiva asamblea y que se han cumplido los requisitos exigidos por la ley".

Ordinario N° 841/061, de 25.02.1993.

"El empleador está obligado a deducir de las remuneraciones las cuotas sindicales y depositarlas en la cuenta corriente o de ahorro de la organización sindical respectiva, sin que sea procedente efectuar compensación o rebaja de ellos por concepto de dineros adeudados por la organización".

Ordinario N° 4861/058, de 13.12.2013:

1) No resulta jurídicamente procedente que una vez requerido por el Sindicato Nacional de Empresa APL Logistics Chile S.A. el descuento de las cuotas sindicales de las remuneraciones de sus socios, el empleador solicite, a su vez, a la aludida organización, los antecedentes que acrediten que los montos que debe deducir por tal concepto corresponden, efectivamente -en conformidad a la ley y a los estatutos respectivos-, a dichas cotizaciones gremiales.

2) Las cuotas extraordinarias son aquellas destinadas a financiar proyectos o actividades previamente determinados, las que deben ser aprobadas por la asamblea, mediante voto secreto y por la mayoría absoluta de los afiliados al sindicato respectivo.

El empleador no puede, en caso alguno, condicionar el descuento de las cuotas extraordinarias requerido por un sindicato a la autorización del trabajador afecto, toda vez que con arreglo a la norma del inciso 1° del artículo 58 del Código del Trabajo, tales deducciones constituyen una obligación para el empleador, cuyo cumplimiento, por

ende, no es posible eludir con el pretexto de no haber sido autorizadas por el respectivo afiliado.

3) El descuento por el empleador de las multas aplicadas a los trabajadores por el sindicato del cual son socios, solo podrá efectuarse en las condiciones previstas en el inciso 3º del citado artículo 58, esto es, con el acuerdo escrito de las partes -empleador y trabajador- y siempre que no excedan del 15% de la remuneración total del dependiente.

Ordinario N° 6273, de 12.12.2018

Al tenor de lo expuesto, preciso es convenir que los descuentos de remuneraciones a que se refiere la consulta planteada no se encuentran comprendidos entre aquellos que el citado inciso primero del artículo 58 del Código del Trabajo obliga a practicar al empleador, ni entre los que el inciso quinto del mismo artículo le prohíbe efectuar.

En estas circunstancias, no cabe sino concluir que los descuentos de multas aplicadas al trabajador por el sindicato del cual es socio, solo podrán efectuarse en las condiciones previstas en el inciso tercero del artículo 58 del Código del Trabajo, esto es, con el acuerdo escrito de las partes -empleador y trabajador- y siempre que no excedan del 15% de la remuneración total del dependiente.

La conclusión anterior concuerda con lo sostenido por esta Dirección en dictamen N° 4861/58, de 13.12.2013.

Por consiguiente, sobre la base de las disposiciones legales citadas, jurisprudencia administrativa invocada y consideraciones expuestas, cumplo con informar a Ud. que el descuento por el empleador de las multas aplicadas a los trabajadores por el sindicato del cual son socios, solo podrá efectuarse en las condiciones previstas en el inciso tercero del citado artículo 58, esto es, con el acuerdo escrito de las partes -empleador y trabajador- y siempre que no excedan del 15% de la remuneración total respectiva.

Ordinario N° 4184/070, de 23.09.2010:

1) Una vez requerido por la respectiva organización sindical para efectuar los descuentos de la cuota ordinaria mensual de sus afiliados, el empleador se encuentra obligado a efectuar dichas deducciones de las remuneraciones de los señalados dependientes, con prescindencia de encontrarse algunos de ellos registrados en las nóminas de socios de más de un sindicato.

2) La Dirección del Trabajo carece de facultades para fiscalizar las actuaciones de las organizaciones sindicales y, por ende, no tiene atribuciones para intervenir en una situación como la planteada, en que dos o más sindicatos han requerido el descuento de la cuota ordinaria respecto de un mismo trabajador, correspondiendo a aquéllos, en virtud de la autonomía sindical de que gozan, la revisión y rectificación de sus registros de socios, sin perjuicio de su derecho a someter los conflictos que de ello puedan derivarse a conocimiento de los Tribunales de Justicia.

Ordinario N° 5237/0237, de 03.12.2003:

"La Empresa XX se encuentra obligada a efectuar los descuentos correspondientes a las cuotas extraordinarias, requeridas por el Sindicato N° 2 constituido en ella, sin que pueda entrar a calificar previamente su procedencia, ni a verificar el cumplimiento de los requisitos legales."

Ordinario N° 4413/0213, de 31.12.2002:

"No resulta jurídicamente procedente que el empleador, a petición de uno o más dependientes afiliados a una organización sindical, se abstenga de efectuar los correspondientes descuentos de sus remuneraciones mensuales de la cuota sindical a que están obligados, por tratarse de una norma impuesta por la legislación laboral vigente, cuando así lo requiera la respectiva organización sindical, la cual no puede dejarse sin efecto por la sola voluntad de los referidos socios, sin perjuicio de que los interesados puedan formular tal requerimiento al directorio de la respectiva Organización."

Ordinario N° 6404/0282, de 16.10.1995:

"Las cuotas extraordinarias son aquellas destinadas a financiar proyectos o actividades previamente determinadas y que son aprobadas por la asamblea mediante voto secreto con la voluntad conforme de la mayoría absoluta de los afiliados a la organización sindical y, por otra, que el empleador se encuentra obligado a deducir de las remuneraciones de sus trabajadores el valor de las cuotas ordinarias y extraordinarias establecidas en favor del sindicato respectivo y, además, el aporte de aquellos a la o las organizaciones de superior grado a que este se encuentre afiliado, o pueda afiliarse.

Asimismo, de dichas normas legales se desprende que el empleador deberá efectuar los descuentos aludidos a simple requerimiento del presidente o tesorero de la directiva de la organización sindical, o cuando el trabajador afiliado lo autorice por escrito.

El empleador se encuentra obligado a descontar de las remuneraciones de sus trabajadores, entre otros rubros, las cuotas sindicales en conformidad a la ley respectiva.

Ordinario N° 1199/0063, de 11.04.2002:

"1) El monto a descontar por aporte sindical de la remuneración del trabajador al cual el empleador le ha hecho extensivos los beneficios de instrumento colectivo celebrado por un sindicato, cumplidos los supuestos legales, asciende al 75 % de la cuota mensual ordinaria del respectivo sindicato.

2) El Banco XX sólo podría deducir los aportes o cuotas sindicales de las remuneraciones de los trabajadores que correspondan a períodos trabajados, no siendo procedente que se haga por lo que se hubiere pagado por beneficio de contrato colectivo de mantención de la remuneración durante los días que los trabajadores se encuentren acogidos a licencia médica, si tal pago no sería en derecho remuneración sino adelanto del subsidio sujeto a restitución o reintegro a la empresa".

Ordinario N° 0791/0058, de 01.03.2000:

"No resulta jurídicamente procedente que el empleador se niegue unilateralmente a efectuar el descuento de las cuotas extraordinarias, no pudiendo entrar a calificar previamente su procedencia, ni a verificar el cumplimiento de los requisitos legales.

Acreditándose el incumplimiento de la obligación del empleador de efectuar los descuentos de las cuotas extraordinarias, que le impone el artículo 260 del Código del Trabajo, se cursará la multa correspondiente por esta Dirección".

Ordinario N° 2505/0191, de 01.06.1998:

"Sólo procede que el empleador descuente las cuotas sindicales de los trabajadores acogidos a licencia médica en el evento que estos perciban remuneraciones regulares durante la vigencia de la respectiva licencia, o subsidio y remuneración regular, o remuneraciones ocasionales o que correspondan a períodos de mayor extensión que un mes".

Ordinario N° 2047/0137, de 07.05.1998:

"El empleador no se encuentra obligado a descontar de las remuneraciones de sus trabajadores el valor de las cuotas que estos deben pagar a la organización sindical por concepto de cuota mortuoria, gastos por enfermedad de los afiliados y paquete familiar por cuanto no se acreditado que los referidos descuentos correspondan a cuotas extraordinarias acordadas en conformidad al artículo 260 del Código del Trabajo, o a

deducciones convenidas entre el empleador y los trabajadores, de acuerdo al artículo 58 inciso 2º del mismo cuerpo legal".

Ordinario N° 2793/0136, de 05.05.1995:

"Considerando que el legislador no ha condicionado el descuento de la cuota sindical a la circunstancia que el trabajador haya laborado el mes completo, es dable afirmar que carece de incidente sobre la materia la circunstancia de que el dependiente no hubiese prestado servicios en determinados días de mes.

Por consiguiente resulta jurídicamente procedente que el empleador deduzca la cuota sindical al trabajador que no ha laborado el mes completo".

Ordinario N° 3.487, de 08.09.2014

Del análisis conjunto de las normas antes transcritas se deduce, en primer término, que las cuotas extraordinarias son aquellas que tienen por finalidad financiar proyectos o actividades previamente determinadas y, que son aprobadas por la asamblea mediante voto secreto con la voluntad conforme a la mayoría absoluta de los afiliados a la organización sindical y, por otra, que el empleador se encuentra obligado a deducir de las remuneraciones de sus trabajadores el valor de las cuotas ordinarias o extraordinarias establecidas a favor del sindicato respectivo y, el aporte de aquellos, a la o las organizaciones de superior grado a que éste se encuentre afiliado o, pueda afiliarse.

Asimismo, se colige que el empleador deberá efectuar los descuentos requeridos a simple requerimiento de la organización sindical, para lo cual se deberá enviar copia del acta respectiva al empleador, o que el trabajador afiliado lo autorice por escrito. A su vez, se presumirá que el empleador ha practicado los descuentos, por el solo hecho de haber pagado la remuneración.

En este orden de ideas, conforme a la reiterada y uniforme doctrina de esta Dirección, contenida, entre otros, en dictamen N° 791/58, de 01.03.2000, posible es convenir que, para hacer efectivo los descuentos, basta el requerimiento del presidente o del tesorero de la directiva de la organización sindical respectiva o la autorización escrita de los trabajadores afiliados, para que el empleador se encuentre obligado a descontar de las remuneraciones de los socios de dicha entidad el valor correspondiente a las cuotas sindicales extraordinarias.

A mayor abundamiento, la doctrina de esta Dirección, contenida en dictamen N° 6470/156, de 06.09.1990, ha concluido que no resulta procedente que el empleador previo a efectuar el descuento de las cuotas extraordinarias exija la comprobación por

parte del sindicato que tales cuotas hayan sido aprobadas por la asamblea y que se han cumplido los requisitos previstos por la ley, o entre a cuestionar la forma, monto y condiciones de las cuotas sindicales, por cuanto el empleador es el mero recaudador de esta sumas, careciendo de facultades legales para efectuar tales calificaciones.

Por otra parte, y tal como da cuenta la doctrina vigente, contenida entre otros, en dictamen N° 4.184/070, de 23.09.2010, la Dirección del Trabajo carece de facultades para fiscalizar las actuaciones de las organizaciones sindicales, de modo tal que no resulta ajustada a derecho la pretensión de investigar la genuina naturaleza de un pago atribuido por un sindicato como cuota sindical extraordinaria, quedando entregado un eventual reproche sobre la materia únicamente al trabajador afiliado sobre quien pesa el respectivo descuento.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumplo con informar a Ud. que resulta jurídicamente procedente efectuar el descuento solicitado por el sindicato de trabajadores Cerro Negro Norte de Compañía Minera del Pacífico S.A., por concepto de cuotas extraordinarias, no pudiendo el empleador calificar previamente su procedencia, ni verificar el cumplimiento de los requisitos legales.

Ordinario N° 4.362, de 27.08.2015

- 1. Resulta jurídicamente procedente que el directorio de la organización sindical de que se trata requiera de su empleador la entrega de la planilla de descuentos de cuotas sindicales, a fin de cumplir con las finalidades que la ley ha encomendado al sindicato, entre las cuales se encuentra aquellas relativas a la consecución de beneficios sociales.*
- 2. Encontrándose un trabajador acogido a licencia médica, será él mismo quien tendrá que pagar directamente la cuota sindical a la organización a la cual pertenece hasta que comience a percibir su remuneración o parte de la misma, momento en que el empleador deberá proceder a efectuar, nuevamente, los mencionados descuentos, no resultando procedente, por ende, deducir la cuota sindical del monto del subsidio correspondiente al período de licencia médica, sin perjuicio de lo que puedan disponer los estatutos de la respectiva organización sindical.*

Ordinario N° 5767, de 29.11.2017

- 1. Solo resulta legalmente exigible al empleador el descuento y depósito de los montos correspondientes a las cuotas sindicales ordinarias si ha sido previamente requerido para ello por el presidente o tesorero del sindicato respectivo o bien, autorizado por escrito por el trabajador afiliado. Con todo, atendido que el descuento y depósito en*

referencia constituye una obligación legal recaída en el empleador, nada impide que sea este último el que, ante el requerimiento de un sindicato en tal sentido, efectuado sin sujeción a lo dispuesto en el artículo 262 del Código del Trabajo, le informe que para los efectos de dar cumplimiento a aquel deberá ajustar tal petición a la citada disposición legal.

2. No resulta jurídicamente procedente que una vez requerido por un sindicato el descuento de las remuneraciones de sus socios de los montos correspondientes a la cuota sindical ordinaria, el empleador solicite, a su vez, a la aludida organización, los antecedentes que acrediten que aquellos corresponden efectivamente —en conformidad a la ley y a los estatutos respectivos— a dichas cotizaciones gremiales, toda vez que los empleadores son meros recaudadores de tales sumas y carecen, por ende, de facultades para ello.

Ordinario Nº 291, de 18.01.2018:

1. Una vez requerido por la respectiva organización sindical para la aplicación de los descuentos de la cuota ordinaria mensual de sus afiliados, el empleador se encuentra obligado a efectuar dichas deducciones de las remuneraciones de los señalados dependientes, con prescindencia de encontrarse algunos de ellos registrados en las nóminas de socios de más de un sindicato.

2. La Dirección del Trabajo carece de facultades para fiscalizar las actuaciones de las organizaciones sindicales y, por ende, no tiene atribuciones para intervenir en una situación como la planteada, en que dos o más sindicatos han requerido el descuento de la cuota ordinaria respecto de un mismo trabajador, correspondiendo a aquellos, en virtud de la autonomía sindical de que gozan, la revisión y rectificación de sus registros de socios, sin perjuicio de su derecho a someter los conflictos que de ello puedan derivarse a conocimiento de los Tribunales de Justicia.

Ordinario Nº 3619, de 18.07.2019

1.- No compete a esta Dirección determinar si se ajustan a derecho los descuentos aplicados por el empleador a las remuneraciones de sus trabajadores, a requerimiento de los sindicatos de los que son socios, en cumplimiento de las normas de los artículos 260 y 262 del Código del Trabajo y que, en la especie, corresponden al pago de créditos contraídos por dichos dependientes, sin perjuicio del derecho que asiste a los afectados de someter a conocimiento de los Tribunales de Justicia las eventuales infracciones de los preceptos que regulan la materia.

2.- Una vez requerido por el presidente o tesorero del sindicato base, el empleador estará obligado a efectuar los descuentos y a depositar los fondos en la cuenta corriente o de ahorro de la o las organizaciones de grado superior, siempre que se le hubiere enviado copia del acta de la asamblea, en que conste la afiliación a dichas organizaciones y la cantidad que deberá deducir de la cuota sindical respectiva.

3.- El descuento por el empleador de las multas aplicadas a los trabajadores por el sindicato del cual son socios, solo podrá efectuarse en las condiciones previstas en el inciso 3º del citado artículo 58, esto es, con el acuerdo escrito de las partes -empleador y trabajador- y siempre que no excedan del quince por ciento de la remuneración total respectiva.

Los descuentos convencionales

Pronunciamientos dirección del trabajo:

Ordinario N° 1178, de 29.02.2016

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.

Ordinario N° 5071/119, de 26.10.2017

Del análisis de las disposiciones precitadas, específicamente de la contenida en el inciso 2º, 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 el 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.

Ordinario N° 1465/0033, de 15.04.2003:

El empleador se encuentra obligado a deducir de la remuneración de sus trabajadores descuentos a favor de cooperativas de consumo o de ahorro y crédito de las que el dependiente sea socio, con el sólo mérito de la autorización por escrito del mismo, la que deberá ser otorgada para cada operación, en la medida que no se excedan los límites máximos consignados en el artículo 58 de la Ley N° 19.832.

Ordinario N° 4565/094, de 15.11.2011:

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 Nº 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 educativos 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 siguientes 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 educativo 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 2° 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 2° del artículo 58 del Código, que luego de la modificación de la ley N° 20.540 pasó a ser inciso 3°, 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 5° del artículo 58, que correspondía al inciso 3° 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 6°, que correspondía al inciso 4°, 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.

Ordinario N° 3456/037, de 05.09.2013:

1) Los descuentos a las remuneraciones de los trabajadores socios de cooperativas contenidos en el artículo 54 de la Ley General de Cooperativas se encuentran vigentes, y si se trata de cooperativas de consumo o de ahorro y de crédito el descuento adicional de hasta el 25% por sobre el 15% de la remuneración se podrá efectuar siempre que, considerado el descuento de hasta el 30% a que pueda estar afecto el trabajador para adquisición de vivienda, no se exceda el tope del 45% del total de su remuneración, máximo coincidente con el tope general del 45% que con carácter imperativo regula el actual inciso 4º del artículo 58 del Código del Trabajo, para todos los descuentos convencionales permitidos, entre los cuales se encuentran los de las cooperativas;

Ordinario N° 2226/035, de 27.05.2011:

No existe inconveniente jurídico para que la empresa CGE Distribución S.A., descuente por planilla de las remuneraciones de sus trabajadores las sumas que correspondan al consumo domiciliario de energía eléctrica de aquellos, suministrada por la misma compañía, en los términos expresados en el presente informe.

Ordinario N° 1951/031, de 30.04.2010

Las sumas o porcentajes que los trabajadores autorizan descontar al empleador de sus remuneraciones para ser enteradas en la cuenta de capitalización individual de la cónyuge o del cónyuge afiliado voluntario a una Administradora de Fondos de Pensiones, de conformidad al artículo 92 M del D.L. N° 3.500, de 1980, son de los descuentos voluntarios pactados con el empleador, y por ende, se encuentran sujetos a un tope máximo del 15% de la remuneración total del trabajador.

Ordinario N° 4124, de 08.08.2016.

De la norma antes transcrita, podemos establecer que el legislador estableció, los descuentos obligatorios, tales como las cotizaciones previsionales; los facultativos o permitidos y aquellos que proceden con el acuerdo de las partes y corresponden a pagos de cualquier naturaleza, conceptos cuyo sentido y alcance se ha establecido por este Servicio, entre otros, en el dictamen N° 4565/094 de 15.11.2011.

Ahora bien, de la cláusula décimo tercera del instrumento colectivo Seguro de Vida, que se tiene a la vista, se puede señalar que la empresa es la que toma el seguro, al cual los trabajadores voluntariamente pueden acceder, pagando un tercio de la prima. Una vez incorporado, el trabajador debe suscribir un documento mediante el cual el empleador descontará la parte de la cuota que le corresponde. Además, se establece como obligación el instar ambas partes a que los trabajadores se adscriban al seguro, debiendo informar el empleador al sindicato de la incorporación de nuevos cotizantes.

De la transcripción de la cláusula en comento, es posible inferir que por medio del instrumento colectivo lo que se pactó como beneficio, es la incorporación al seguro y que el pago de los dos tercios de la prima será efectuado por la empresa. Siendo el ingreso al seguro colectivo un acto voluntario del trabajador, y habiéndose obligado a pagar la parte restante de la póliza, no queda sino que concluir que ese tipo de descuento se encuentra clasificado entre los que las partes pueden libremente acordar y, por lo tanto, afecto al tope del descuento del 15% de las remuneraciones del trabajador.

De la cláusula décima octava del instrumento colectivo, denominado Fondo de asistencia médica, se puede señalar que: Las partes acuerdan que la empresa durante la vigencia del contrato colectivo hará un aporte al fondo de asistencia médica, equivalente en pesos al 6% del sueldo base de cada trabajador adherido al Bienestar. Dicho fondo es administrado por la Corporación de Bienestar de los trabajadores de la CCAF y también es financiado por un aporte de los trabajadores del 3% del sueldo base.

Como es posible apreciar de la sola lectura de la cláusula, antes citada, lo que las partes acuerdan en el instrumento colectivo es el aporte que hará la empresa, en ningún caso el descuento de remuneraciones de los trabajadores, puesto que éste es de carácter discrecional, ya que, para obtener beneficios, como el aporte del empleador, deben adscribirse al Bienestar de la Caja de Compensación, situación que sólo puede surgir de la manifestación expresa de voluntad del trabajador.

En lo que dice relación con el descuento de cuota de bienestar, de acuerdo a lo expresado en su presentación, este pago se realiza mensualmente para la Corporación de Bienestar de la Caja, a título de gastos operacionales. Cabe tener presente que los Servicios de Bienestar del sector privado se constituyen en Corporaciones sin fines de lucro, de acuerdo a las normas previstas en el Título XXXIII del Libro I del Código Civil, para ello es preciso señalar que la misma normativa dispone en su artículo 553 que: "Los estatutos de una corporación tienen fuerza obligatoria sobre toda ella, y sus miembros están obligados a obedecerlos bajo las penas que los mismos estatutos impongan.". Así se ha pronunciado este Servicio en el dictamen N° 393/10 de 23.01.2003, de manera tal que si los estatutos establecen un aporte de los socios, este es obligatorio, para permanecer en él.

Asimismo, dichas corporaciones deben mantener un patrimonio que les permita operar, al que aportan todos los socios, sea a través de las cuotas de incorporación, las cuotas ordinarias y extraordinarias; los que junto al aporte de la empresa, participan de su financiamiento. En consecuencia, para ser parte del Servicio de Bienestar de una empresa, el trabajador debe tener la calidad de socio del mismo y ejercer su voluntad de pertenecer a él y, por ende, aceptar el porcentaje de su contribución, razón por la cual a juicio de este Servicio, ese descuento tiene el carácter de voluntario.

Ordinario N° 3881, de 13.08.2019

1. Los descuentos de remuneraciones correspondientes a las cuotas de los préstamos que el Sindicato Nacional del Banco de Crédito e Inversiones otorga a sus afiliados, son de aquellos de carácter voluntario o facultativo previstos en el artículo 58 inciso 3° del Código del Trabajo, por lo que podrán efectuarse en tanto exista acuerdo escrito de las

partes en tal sentido y su monto no exceda del 15% de la remuneración total del trabajador. En caso de no existir tal acuerdo, no corresponderá que el empleador efectúe el respectivo descuento.

2. La Dirección del Trabajo carece de competencia para conocer de una materia laboral controvertida entre las partes que requiere de prueba y su ponderación, como tampoco para resolver sobre la validez de los documentos referidos en el cuerpo del presente informe.

Orden de prelación de los descuentos

Pronunciamientos dirección del trabajo:

Ordinario N° 3456/037, de 05.09.2013

2) No procede fijar un orden de prelación que deba seguir el empleador al efectuar los descuentos permitidos del inciso 3° del artículo 58 del Código del Trabajo, que no pueden exceder del 15% de la remuneración total del trabajador, si el legislador, tanto en el Código del Trabajo como, en este caso, en la Ley General de Cooperativas no lo ha establecido;

3) No resulta conforme a derecho que el empleador, a su voluntad, pueda determinar los descuentos permitidos que se deban efectuar y cuales desechar de aquellos que se hubiere acordado con el trabajador, si la suma de ellos excede el máximo del 45% establecido en la ley, para lo cual se deberá contar con el consentimiento del trabajador.

Ordinario N° 4.856, de 22.09.2015:

Por último, merece considerar que esta Dirección también ha sostenido –Ord. N° 3456/37 de 05.09.2013- que la normativa en comento no ha establecido una prelación u orden para efectuar los descuentos facultativos o permitidos de las remuneraciones del trabajador para que en su conjunto no excedan el 45% del total de la misma, lo que lleva a concluir que atendida la propia naturaleza voluntaria de estos descuentos deberían ser las mismas partes quienes acuerden determinar los distintos porcentajes de tales descuentos en el caso de existir varios de ellos para que sumados no excedan dicho 45%.

Ordinario N° 57, de 11.11.2014:

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 N°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 1° 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 1° 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 1° 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 1° 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 1° 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 2° y 3° 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 1° 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 afectos 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 afectos 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 afecto 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 prelações 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 3°, inciso 2° 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.

Descuento remuneraciones pagadas por error por el empleador

Pronunciamientos dirección del trabajo:

Ordinario N° 0071/004, de 05.01.1999:

Resulta jurídicamente procedente que el personal no docente que labora en el Nivel Central de una Corporación Municipal restituya a la misma las sumas pagadas indebidamente de acuerdo a la Ley 19.464, devolución que deberá efectuarse con sujeción a lo previsto en el inciso 2° del artículo 58 del Código del Trabajo.

Ordinario N° 3.371, de 01.09.2014:

De la disposición legal transcrita precedentemente, fluye que el contrato de trabajo es un instrumento bilateral que genera obligaciones recíprocas para las partes.

Asimismo, se desprende que para el empleador, las principales obligaciones derivadas del contrato de trabajo son las de proporcionar el trabajo convenido y pagar por él remuneración acordada, y por su parte el trabajador, se compromete a prestar los servicios para los cuales fue contratado.

De acuerdo a lo anterior, cabe señalar que conforme a lo sostenido por la jurisprudencia administrativa reiterada y uniforme de este Servicio, contenida, entre otros, en dictámenes N°s 7173/361 y 2968/117, de 24.11.1997 y 20.05.1996, respectivamente, el empleador no puede exonerarse de las obligaciones principales que nacen del contrato de trabajo, esto es, proporcionar la labor convenida y pagar la correspondiente remuneración, sino en el evento de existir caso fortuito o fuerza mayor, u otra causa eximente de responsabilidad.

La fuerza mayor o caso fortuito, se encuentra definida en el artículo 45 del Código Civil, en los siguientes términos:

"Se llama fuerza mayor o caso fortuito el imprevisto a que no es posible resistir como un naufragio, un terremoto, el apresamiento de enemigos, los actos de autoridad ejercidos por un funcionario público, etc."

Del tenor literal de la disposición transcrita en el acápite anterior, se infiere que para que se configure la fuerza mayor o caso fortuito, es necesaria la concurrencia copulativa de los siguientes elementos:

a) Que el hecho o suceso que se invoca como constitutivo del caso fortuito o fuerza mayor sea inimputable, esto es, que provenga de una causa enteramente ajena a la voluntad de las partes, en el sentido que éstas no hayan contribuido en forma alguna a su ocurrencia.

b) Que el referido hecho o suceso sea imprevisible, vale decir, que no se haya podido prever dentro de los cálculos ordinarios o corrientes.

c) Que el hecho o suceso sea irresistible, o sea, que no se haya podido evitar, ni aún en el evento de oponerle las defensas idóneas para lograr tal objetivo.

Pues bien, analizando el caso en consulta, cabe señalar, que con la finalidad de resolver fundadamente su presentación, se solicitó información sobre el particular, a la Dirección Regional del Trabajo de Tarapacá, la cual comunicó que el cierre del Centro Comercial Zofri, hasta el 17 de abril de 2014, fue instruido con una finalidad preventiva por la Autoridad del Trabajo de esa región.

Asimismo, conforme lo informado por dicha oficina, se desprende que Uds. pagaron a sus trabajadores las remuneraciones completas por el período consultado, asimismo, no existen denuncias de los trabajadores al respecto.

De esta suerte, a la luz de lo expuesto en los párrafos que anteceden, resulta posible convenir que, en la especie, se ha configurado un caso fortuito o fuerza mayor, por concurrir a su respecto la totalidad de los elementos constitutivos del mismo, razón por la cual, se entienden suspendidos los efectos del contrato de trabajo entre las partes durante el período consultado.

En efecto, a raíz del terremoto ocurrido el día 02 de abril del año en curso y de la consecuente orden impuesta por la autoridad pública del cierre preventivo de sus locales hasta el día 17 del mismo mes, el empleador estuvo legalmente impedido de cumplir con sus obligaciones de proporcionar el trabajo convenido y de pagar la remuneración acordada y por su parte, los trabajadores no pudieron desarrollar las labores pactadas.

No obstante lo expuesto en los acápites que anteceden, cabe hacer presente que, según ya se señalara, la empresa pagó a sus trabajadores las remuneraciones correspondientes al período en consulta, de suerte tal, que en la eventualidad de que evaluaran efectuar el descuento de los respectivos montos, deben contar con el consentimiento de los dependientes, manifestado en un acuerdo escrito entre las partes, y las deducciones no deben exceder el 15% de la remuneración bruta total mensual de los afectados, ello, a la luz de lo dispuesto en el artículo 58 del Código del Trabajo y conforme lo precisado por este Servicio, entre otros, mediante Dictamen N° 7051/332 de 19.12.1996.

Créditos sociales otorgados por CCAF

Descuento en las remuneraciones

Pronunciamientos dirección del trabajo:

Ordinario N° 0262/004, de 17.01.2012:

1) Los descuentos por crédito social en favor de las Cajas de Compensación de Asignación Familiar, son de aquellos obligatorios comprendidos en el inciso 1° del artículo 58 del Código del Trabajo;

2) Al ser los descuentos antes señalados obligatorios no procede por tanto considerarlos en el tope del 45% de la remuneración total del trabajador, del inciso 4° del mismo artículo 58, que rige únicamente para el conjunto de los descuentos facultativos o permitidos de los incisos 2° y 3° de la misma disposición legal.

Ordinario N° 3741/036, de 27.08.2012:

Los descuentos por crédito social en favor de las Cajas de Compensación de Asignación Familiar, son de aquellos obligatorios comprendidos en el inciso 1° del artículo 58 del Código del Trabajo, por lo que no procede considerarlos en el tope del 45% de la remuneración total del trabajador, del inciso 4° del mismo artículo 58, que rige únicamente para el conjunto de los descuentos facultativos o permitidos de los incisos 2° y 3° de la misma disposición legal.

Ordinario N° 4527/093, de 15.11.2011:

1.- No resulta jurídicamente necesario que el actual empleador de un trabajador deudor de crédito social a una Caja de Compensación de Asignación Familiar se encuentre afiliado a ésta, ni que haya acordado con ella efectuar los descuentos por dicho crédito, siendo suficiente para realizarlos que se hayan formalizado con un anterior empleador, afiliado a la respectiva Caja acreedora;

2.- La misma conclusión anterior es válida si el crédito social cuenta con garantía hipotecaria y/o está destinado a adquirir un inmueble, en cuanto estas condiciones no hacen perder la categoría de crédito social al contrato suscrito entre la Caja de Compensación y el trabajador

Ordinario N° 2907/036, de 04.08.2014:

1) La Dirección del Trabajo es competente legalmente para fiscalizar y eventualmente sancionar administrativamente el incumplimiento del empleador de sus obligaciones de descontar, pagar o declarar las cuotas o dividendos por crédito social en favor de las Cajas de Compensación de Asignación Familiar C.C.A.F. de las remuneraciones del

trabajador deudor, tal como si se tratara de similares obligaciones respecto de cotizaciones previsionales con instituciones de seguridad social.

2) Las normas legales previsionales aplicables al caso son los artículos 22, inciso 1º de la ley N° 18.833, y 22, inciso 1º de la ley N° 17.322, en relación con el artículo 503, inciso 1º, del Código del Trabajo.

3) La presunción probatoria de derecho del artículo 3º, inciso 2º de la ley N° 17.322, de haberse efectuado por el empleador el descuento de las cotizaciones previsionales de las remuneraciones del trabajador por la mera circunstancia de haberse pagado total o parcialmente las respectivas remuneraciones, resulta procedente respecto del descuento de las cuotas o dividendos por concepto de crédito social en favor de la Caja de Compensación de Asignación Familiar acreedora del trabajador, al cual se le ha pagado total o parcialmente la respectiva remuneración.

Ordinario N° 3318, de 28.06.2016:

Cabe hacer presente, que atendida la estrecha vinculación de las conclusiones del pronunciamiento cuya revisión se solicita con materias de índole previsional, parte de sus consideraciones jurídicas se sustentan en la doctrina emanada de la Superintendencia de Seguridad Social, contenida, entre otros, en oficio N° 61554, de 06.10.2011, que precisó: "el artículo 22 de la ley N° 18.833 establece que lo adeudado por prestaciones de crédito social se regirá por las mismas normas de pago y cobro que las cotizaciones previsionales. Concordantemente, el artículo 58 del Código del Trabajo dispone que el empleador deberá deducir de las remuneraciones de los trabajadores - entre otros ítems - las cotizaciones de seguridad social y las obligaciones con instituciones de previsión."

Asimismo, ratificando la jurisprudencia citada en el acápite anterior, mediante Ord. N° 78969 de 26.12.2011, el mismo organismo fiscalizador precisó que: "esta Superintendencia manifiesta a usted que los descuentos por crédito social que las C.C.A.F. otorgan a los trabajadores afiliados quedan comprendidos en el inciso primero del artículo 58 del Código del Trabajo, puesto que por expresa disposición legal se rigen por las mismas normas de pago y cobro que las cotizaciones y, además, son obligaciones con una institución de previsión."

De lo expuesto, no cabe sino concluir, que las precisiones de esta Dirección contenidas en el Dictamen cuya reconsideración se pretende, responden a un imperativo legal, establecido en el artículo 22 de la ley 18833, que establece el Estatuto General de las

Cajas de Compensación y Asignación Familiar, cuya interpretación corresponde a la Superintendencia de Seguridad Social.

Ordinario N° 4117, de 05.08.2016:

De acuerdo a lo solicitado cumpla con informar a Ud. que la doctrina sustentada por esta Dirección sobre la materia en consulta, se encuentra contenida en Dictamen N° 262/004 de 17.01.2012, cuya copia se acompaña, el cual ha precisado que:

"1) Los descuentos por crédito social en favor de las Cajas de Compensación de Asignación Familiar, son de aquellos obligatorios comprendidos en el inciso 1° del artículo 58 del Código del Trabajo;"

"2) Al ser los descuentos antes señalados obligatorios no procede por tanto considerarlos en el tope del 45% de la remuneración total del trabajador, del inciso 4° del mismo artículo 58, que rige únicamente para el conjunto de los descuentos facultativos o permitidos de los incisos 2° y 3° de la misma disposición legal"

Cabe hacer presente, que atendida la estrecha vinculación de las conclusiones del pronunciamiento citado con materias de índole previsional, parte de sus consideraciones jurídicas se sustentan en la doctrina emanada de la Superintendencia de Seguridad Social, contenida, entre otros, en oficio N° 61554, de 06.10.2011, que precisó: "el artículo 22 de la ley N° 18.833 establece que lo adeudado por prestaciones de crédito social se regirá por las mismas normas de pago y cobro que las cotizaciones previsionales. Concordantemente, el artículo 58 del Código del Trabajo dispone que el empleador deberá deducir de las remuneraciones de los trabajadores - entre otros ítems - las cotizaciones de seguridad social y las obligaciones con instituciones de previsión."

Asimismo, ratificando la jurisprudencia citada en el acápite anterior, mediante Ord. N° 78969 de 26.12.2011, el mismo organismo fiscalizador precisó que: "esta Superintendencia manifiesta a usted que los descuentos por crédito social que las C.C.A.F. otorgan a los trabajadores afiliados quedan comprendidos en el inciso primero del artículo 58 del Código del Trabajo, puesto que por expresa disposición legal se rigen por las mismas normas de pago y cobro que las cotizaciones y, además, son obligaciones con una institución de previsión."

De lo expuesto, no cabe sino concluir, que las precisiones de esta Dirección contenidas en el Dictamen citado, responden a un imperativo legal, establecido en el artículo 22 de la ley 18833, que establece el Estatuto General de las Cajas de Compensación y

Asignación Familiar, cuya interpretación corresponde a la Superintendencia de Seguridad Social.

Tope mensual del descuento

Pronunciamientos dirección del trabajo:

Ordinario Nº 0915/016, de 20.02.2015:

El artículo 22, inciso 1° de la ley N° 18.833, que contiene el Estatuto Legal de las Cajas de Compensación de Asignación Familiar C.C.A.F., dispone:

“Lo adeudado por prestaciones de crédito social a una Caja de Compensación por un trabajador afiliado, deberá ser deducido de la remuneración por la entidad empleadora afiliada, retenido y remesado a la Caja acreedora, y se regirá por las mismas normas de pago y de cobro que las cotizaciones previsionales.”

Por su parte, la ley N° 17.322, que establece Normas para la Cobranza Judicial de Cotizaciones, Aportes y Multas de las Instituciones de Seguridad Social, que sería aplicable a lo adeudado por el trabajador a una Caja de Compensación de Asignación Familiar por crédito social según la disposición antes citada, en su artículo 22, inciso 1°, ordena:

“Los empleadores, como asimismo sus representantes legales, mandatarios y trabajadores que, por cuenta de ellos descuenten de las remuneraciones de sus trabajadores cualquiera suma a título de cotizaciones, aportes o dividendos de las obligaciones de éstos a favor de las instituciones de seguridad social, estarán obligados a declarar y a enterar esos descuentos y sus propias imposiciones y aportes dentro de los diez primeros días del mes siguiente a aquel en que se devengaron las remuneraciones. Sin embargo, el plazo mencionado se extenderá hasta el día 13 de cada mes, aun cuando éste fuere día sábado, domingo o festivo, cuando dichas declaraciones y el pago de éstas se realicen a través de un medio electrónico.”

Del análisis conjunto de las disposiciones legales antes citadas se desprende que el empleador está obligado a descontar y pagar las sumas adeudadas por los trabajadores a las Cajas de Compensación de Asignación Familiar por concepto de crédito social, obligaciones que se rigen por las mismas normas de pago y de cobro de las cotizaciones previsionales, lo que lleva a que las mismas se deben declarar y enterar dentro de los diez primeros días, o trece, según el sistema de pago, del mes siguiente a aquél en que se devengaron las remuneraciones.

Precisado lo anterior, relativo a las obligaciones que recaen sobre el empleador de descontar y pagar las cuotas por deuda de crédito social del trabajador en favor de las Cajas de Compensación de Asignación Familiar, y los plazos legales para cumplirlas, corresponde dilucidar, atendida la consulta, si procede el descuento y pago de tales cuotas que se hubiere podido acumular, conjuntamente con la del respectivo mes.

Al respecto, atendido que la materia incide en la aplicación de la ley N° 18.833, que aprueba el Estatuto Legal de las mencionadas instituciones de previsión social, cuya interpretación es de la competencia legal de la Superintendencia de Seguridad Social, se solicitó de esta Institución informe sobre el particular, por medio de Ord. N° 4189, del Ant. 2), Organismo que, por Ord. 85103, del Ant. 1), ha manifestado, por una parte, que su “Circular N° 2824 que rige a contar del 1° de junio de 2012, que modificó el Título I N° 10.10.2 de la Circular N° 2052, ha fijado a las Cajas de Compensación el porcentaje máximo de descuento de la cuota mensual por concepto de créditos sociales en relación al monto de las remuneraciones o pensiones líquidas de las personas.”

Al efecto, la Circular N° 2824 indicada, fija diversos tramos ascendentes de remuneraciones o pensiones y los respectivos porcentajes máximos de descuento mensual por cuotas de crédito social, que son los siguientes:

Si la remuneración es igual o inferior al monto de la pensión básica solidaria al momento de otorgarse el crédito, la cuota mensual de descuento por concepto de crédito social no podrá exceder del 5% de ella.

Si la remuneración es superior a la pensión básica solidaria al momento de otorgarse el crédito e igual o inferior al ingreso mínimo para fines no remuneracionales, la cuota mensual de descuento no podrá exceder del 15% de ella.

A su vez, si la remuneración es superior al ingreso mínimo mensual no remuneracional pero inferior al ingreso mínimo mensual remuneracional para mayores de 18 y hasta 65 años, la cuota mensual no podrá exceder del 20% de ella.

Y, finalmente, si la remuneración es superior al monto antes indicado, la cuota no podrá exceder del 25% de la remuneración. Con todo, cada Caja de Compensación podría autorizar un descuento superior al 25%, siempre que no exceda del 30% de la remuneración, a los afiliados que lo soliciten por escrito, y en casos especiales asociados a necesidades propias, o de sus causantes de asignación familiar, relacionados con vivienda, salud o educación.

La misma Superintendencia agrega en su informe, que los porcentajes máximos de descuentos anotados son aplicables en relación a todo el sistema de Cajas de

Compensación, de modo que si existiera deuda por crédito social con dos a más de estas Cajas, los descuentos en favor de todas ellas no pueden exceder los máximos señalados.

En cuanto a la situación precisa contenida en la consulta, de acumulación de descuento de cuotas para ser cobradas junto a la respectiva cuota del mes, la Superintendencia informa que:

“Las cuotas atrasadas de un crédito anterior, se deberán descontar al final de la deuda del crédito social que se está descontando, respetando los límites de plazos otorgados y el respectivo porcentaje de endeudamiento.”

De este modo, las cuotas atrasadas no procede cobrarlas conjuntamente con la cuota del mes correspondiente, sino que al final de la deuda del crédito social, según los plazos otorgados y el respectivo porcentaje de endeudamiento.

Finalmente, el mencionado Organismo, concluye:

“En consecuencia, conforme a la Circular N° 2824 citada no debería acontecer la situación que señala esa Dirección, (de acumulación de cuotas indicada en la consulta), en orden que se descuenta de la remuneración o pensión líquida de una persona un porcentaje superior a los anteriormente indicados.”

Pues bien, lo anterior debe entenderse a juicio de esta Dirección, sin perjuicio de lo informado por la misma Superintendencia en Ord. N° 42024, de 03.07.2014, citado en dictamen N° 2907/36, de 04.08.2014, de la Dirección, en orden a que: “una vez efectuado el descuento, por aplicación del artículo 22 de la ley N° 18.833 se entenderá extinguida la obligación respecto del trabajador y de sus codeudores en la parte correspondiente de la deuda (por crédito social) desde la fecha del descuento, aunque no haya sido remesado por el empleador a la Caja debiendo dirigirse exclusivamente contra éste las acciones destinadas al cobro de las sumas no enteradas.” Asimismo, en cuanto regiría en el caso lo dispuesto en el inciso 2° del artículo 3° de la ley N° 17.322, mediante el cual se presume de derecho que se ha efectuado el descuento previsional correspondiente de la remuneración por el empleador por el solo hecho de haberse pagado total o parcialmente la misma remuneración.

De consiguiente, en conformidad a lo expuesto, disposición legal, doctrina e informes de la Superintendencia de Seguridad Social citados, cúmpleme informar a Ud. que no procede conforme a derecho exigir el descuento de cuotas acumuladas atrasadas adeudadas por crédito social en favor de una Caja de Compensación de Asignación Familiar C.C.A.F. conjuntamente con la cuota del respectivo mes, sino al final de la

deuda. En todo caso, los porcentajes máximos de descuento mensual por concepto de cuotas de crédito social son los que corresponda según los montos de las remuneraciones indicados, y sin perjuicio de lo demás prevenido en el presente dictamen.

Ordinario N° 898, de 09.02.2016:

Finalmente, en lo que concierne a la consulta sobre la subsistencia de la obligación del empleador de descontar los montos correspondientes al pago de créditos sociales contraídos con Cajas de Compensación y Asignación Familiar, durante el período en que los trabajadores afectos a dichos descuentos se encontraren en huelga, cúpleme manifestar lo siguiente:

El inciso 1° del artículo 58 del Código del Trabajo, 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.

De la disposición legal antes transcrita se desprende que entre los descuentos obligatorios se encuentran, según el inciso 1° del artículo 58 antes citado, los impuestos que graven las remuneraciones; 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.

Por su parte, el inciso 1° del artículo 22 de la ley N° 18.833, que contiene el Estatuto Legal de las Cajas de Compensación de Asignación Familiar, dispone:

Lo adeudado por prestaciones de crédito social a una Caja de Compensación por un trabajador afiliado, deberá ser deducido de la remuneración por la entidad empleadora afiliada, retenido y remesado a la Caja acreedora, y se regirá por las mismas normas de pago y de cobro que las cotizaciones previsionales.

De esta suerte, las sumas que el trabajador adeude por concepto de prestaciones de crédito social a una Caja de Compensación y Asignación Familiar deben ser deducidas de su remuneración por la empleadora de acuerdo a las mismas normas de pago y cobro de las cotizaciones de seguridad social.

De este modo, los referidos descuentos, que la ley asimila a las cotizaciones de seguridad social, son obligatorios, dado que, al igual que estas, se encontrarían comprendidos en el inciso 1° del artículo 58 antes citado.

Así lo ha sostenido esta Dirección, en dictamen N° 262/4, de 17.01.2012, conclusión que, por lo demás, resulta concordante con la doctrina de la Superintendencia de Seguridad Social, como consta en oficio N° 61554, de 06.10.2011, de esa Repartición, según la cual: «...el artículo 22 de la ley N° 18.833 establece que lo adeudado por prestaciones de crédito social se registrará por las mismas normas de pago y cobro que las cotizaciones previsionales. Concordantemente, el artículo 58 del Código del Trabajo dispone que el empleador deberá deducir de las remuneraciones de los trabajadores —entre otros ítems— las cotizaciones de seguridad social y las obligaciones con instituciones de previsión».

Hechas tales precisiones corresponde señalar, en respuesta a la consulta específica formulada, que en la eventualidad de que los trabajadores involucrados hubieren laborado parte del mes en que se hizo efectiva la huelga, los descuentos de los montos mensuales fijados para el pago de los créditos contraídos con las Cajas de Compensación y Asignación Familiar por dichos trabajadores, solo podrán efectuarse una vez deducidas de sus remuneraciones las sumas destinadas al pago de las cotizaciones previsionales por los días laborados y naturalmente, solo en caso de que el remanente alcanzare a cubrir la suma a que ascienda la cuota mensual adeudada por el dependiente por tal concepto.

Por consiguiente, a la luz de la jurisprudencia administrativa invocada, es posible concluir que en el evento de que los trabajadores involucrados hubieren laborado parte del mes en que se hizo efectiva la huelga, los descuentos de los montos mensuales fijados para el pago de los créditos contraídos con las Cajas de Compensación y Asignación Familiar por dichos trabajadores, solo podrán efectuarse una vez deducidas de las remuneraciones las sumas destinadas al pago de las cotizaciones previsionales por los días laborados y naturalmente, solo en caso de que el remanente alcanzare a cubrir las sumas a que ascienda la cuota mensual respectiva.

Ordinario N° 1569, de 10.04.2017

Pues bien, de acuerdo a la norma legal citada y las conclusiones de la Superintendencia de Seguridad Social, respecto de sus consultas, posible es informar que:

1) En caso de que en un mes determinado la remuneración del trabajador sea insuficiente para cubrir el monto total del pago de una cuota de crédito social, el empleador debe descontar y enterar a la C.C.A.F. el monto que sea posible y comunicar al trabajador el monto de la diferencia impaga, para que éste concurra a la Entidad respectiva a regularizar el pago, y de ser necesario, renegociar las condiciones del crédito.

2) *En el caso de que en un mes determinado, el trabajador perciba subsidio por incapacidad laboral, debe pagar la cuota del crédito social directamente a la Caja acreedora.*

3) *El orden en el que debe efectuarse el descuento por cuotas de créditos sociales, se encuentra establecido en el inciso 1° del artículo 58 del Código del Trabajo, que dispone los descuentos obligatorios que debe efectuar el empleador respecto de las remuneraciones, atendido que se rigen por las mismas normas de pago y cobro de las cotizaciones previsionales y son obligaciones con instituciones previsionales, por cuanto prefieren a los descuentos permitidos señalados en los incisos segundo y tercero de la norma en comento, en armonía con lo expuesto se ha pronunciado este Servicio, mediante Dictámenes N°s 3912/115 de 03.06.1991 y 2701/66 de 27.04.1990.*

4) *Respecto del término de la relación laboral de un trabajador que adeude un crédito social otorgado por una C.C.A.F., cabe señalar que la doctrina vigente de esta Dirección, ha precisado, entre otros, mediante Dictamen N° 2991/037 de 07.08.2014, que cualquier descuento destinado al pago de dicha obligación debe ser autorizado expresamente por el trabajador al momento de ratificar el finiquito, no obstante, aclarando la parte final de dicho pronunciamiento, no cabe sino sostener, que ello no se refiere a la cuota mensual correspondiente al mes del término del contrato de trabajo, la que según ya se indicara corresponde a los descuentos obligatorios a efectuar a las remuneraciones, al tenor de lo dispuesto en el artículo 58 del Código del Trabajo.*

5) *Respecto de su consulta acerca de cómo se compatibilizan la jurisprudencia de este Servicio, contenida entre otros, en Ord. N° 1470 de 14.03.2016, que precisó "No resulta jurídicamente procedente que el empleador limite el monto de endeudamiento o cuota mensual a que el trabajador puede acceder con motivo del otorgamiento de un crédito social por parte de una Caja de Compensación y Asignación Familiar.", con los topes de descuentos a las remuneraciones establecidos en el artículo 58 del Código del Trabajo, informo a Ud. que mediante Dictamen N° 262/004 de 17.01.2012, este Servicio precisó que: "2) Al ser los descuentos antes señalados obligatorios no procede por tanto considerarlos en el tope del 45% de la remuneración total del trabajador, del inciso 4° del mismo artículo 58, que rige únicamente para el conjunto de los descuentos facultativos o permitidos de los incisos 2° y 3° de la misma disposición legal."*

De lo anterior, se sigue en primer término, que según ya se indicara, los descuentos correspondientes al pago de cuotas de créditos sociales otorgados a los trabajadores por C.C.A.F. se encuentran establecidos en el inciso 1° del artículo 58 del Código del Trabajo, como descuentos obligatorios, por cuanto no se encuentran afectos a los topes

establecido en dicha norma respecto de los descuentos permitidos. No obstante lo expuesto, considerando lo informado respecto de su primera consulta por la Superintendencia de Seguridad Social, se infiere que la capacidad de los trabajadores para contraer dichas obligaciones es evaluada por las Cajas de Compensación de Asignación Familiar, de acuerdo a las instrucciones impartidas a dichas entidades previsionales por la Superintendencia de Seguridad Social.

Ordinario N° 1655, de 17.04.2017:

Es menester señalar, además, que el organismo en cuya competencia recae la materia por la cual consulta, es la Superintendencia de Seguridad Social, la que mediante Ord. N° 59699 de 21.10.2016, informó a este Servicio, que si la remuneración del trabajador en un mes determinado es insuficiente para pagar el total de la cuota mensual de un crédito social, su empleador debe descontar hasta el monto que fuese posible, comunicando al dependiente la diferencia que quedó impaga, a fin de que éste se acerque a la C.C.A.F. a regularizar esa situación. En el evento de que la remuneración del trabajador haya disminuido, debe solicitar a la C.C.A.F. una renegociación del crédito social, de manera tal que el monto de las cuotas mensuales se ajuste al tope de descuento correspondiente, establecido por esa Superintendencia mediante su circular N° 2824, vigente desde el 01 de junio de 2012.

Conforme a dichas instrucciones, si el monto de la remuneración o pensión recibidas por el beneficiario es igual o inferior al monto de la pensión recibidas por el beneficiario es igual o inferior al monto de la pensión básica solidaria al momento de otorgarse el crédito, la cuota mensual de descuento por concepto de crédito social no podrá exceder del 5% del mismo. En el caso que el monto de la remuneración o pensión sea superior a la pensión básica solidaria vigente al momento de otorgarse el crédito sea igual o inferior al ingreso mínimo para fines no remuneracionales, la cuota mensual podrá exceder del 15% del mismo. Si el monto de la remuneración o pensión es superior al ingreso mínimo para fines no remuneracionales e inferior al ingreso mínimo mensual para mayores de 18 y hasta 65 años de edad, la cuota no podrá ser superior al 20%.

En el caso de ingresos superiores a los señalados, la cuota no puede exceder el 25% de los mismos. Asimismo, el beneficiario con este tramo de ingreso puede solicitar a la C.C.A.F. la autorización de un descuento mayor, siempre que éste no exceda el 30%, para satisfacer necesidades relacionadas con vivienda, salud, educación etc. Del beneficiario y sus cargas familiares.

Asimismo, mediante el mismo oficio, dicha Entidad indicó que en caso de término de la relación laboral, procederá descontar de las remuneraciones la cuota mensual que

corresponde por crédito social, y si el trabajador está de acuerdo, al momento del finiquito, puede descontarse de las indemnizaciones por años de servicio, el saldo adeudado por el referido crédito (lo anterior, guarda armonía con la doctrina vigente de esta Dirección contenida en Ord. N° 2991/037 de 07. 08.2014). Cabe agregar, que cuando el trabajador se encuentra en situación de desempleo y posteriormente regresa al mercado laboral, su nuevo empleador debe efectuar los descuentos de las cuotas de crédito social y remesarlas a la C.C.A.F. acreedora, aunque esté afiliado a otra CCAF, conforme a lo dispuesto en el artículo 22 de la ley N° 18833.

Ordinario N° 4438, de 23.08.2018:

De la norma legal preinserta posible es colegir que el legislador ha establecido los descuentos a que están afectas las remuneraciones del trabajador, pudiendo clasificarse en obligatorios, permitidos y prohibidos.

Respecto de los descuentos obligatorios, cabe informar que éstos se encuentran establecidos en el inciso 1° del citado artículo y corresponden a los impuestos que las gravan, 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, preciso es señalar que las partes pueden acordar, por escrito, el descuento de las remuneraciones de cuotas de mutuos o créditos sin interés otorgados por el empleador al trabajador destinados al pago de la adquisición de viviendas, educación del trabajador, su cónyuge, conviviente civil o alguno de sus hijos, con el tope del 30% de la remuneración mensual del trabajador, si paga directamente la cuota del mutuo o crédito a la institución financiera o servicio educacional respectivo. También, se podrán descontar sumas destinadas a cuentas de ahorro para la vivienda.

Además, mediante acuerdo escrito, las partes podrán pactar descuentos destinados a efectuar pagos de cualquier naturaleza, con el tope del 15% del total de la remuneración del trabajador.

Ahora bien, cumpla con informar a Ud. que este Servicio ya se habría pronunciado respecto de las situaciones planteadas en su presentación mediante Ord. N° 1569 de 10.04.2017, para cuya emisión solicitó la opinión de la Superintendencia de Seguridad Social pues dichas interrogantes inciden directamente en materias cuya competencia corresponde a dicha Entidad.

A la luz de la jurisprudencia institucional citada precedentemente, respecto de sus consultas, posible es informar que:

1) *En caso de que en un mes determinado la remuneración del trabajador sea insuficiente para cubrir el monto total del pago de una cuota de crédito social, el empleador debe descontar y enterar a la C.C.A.F. el monto que sea posible y comunicar al trabajador el monto de la diferencia impaga, para que éste concurra a la Entidad respectiva a regularizar el pago, y de ser necesario, renegociar las condiciones del crédito.*

2) *En el caso de que en un mes determinado, el trabajador perciba subsidio por incapacidad laboral, debe pagar o solicitar prórroga del pago de la cuota del crédito social directamente a la Caja acreedora, si recibe remuneración por algunos días del mes el empleador deberá descontar y pagar el monto que sea posible y comunicar al trabajador la diferencia de la cuota impaga.*

3) *El orden en el que debe efectuarse el descuento por cuotas de créditos sociales, se encuentra establecido en el inciso 1° del artículo 58 del Código del Trabajo, que dispone los descuentos obligatorios que debe efectuar el empleador respecto de las remuneraciones, atendido que se rigen por las mismas normas de pago y cobro de las cotizaciones previsionales y son obligaciones con instituciones previsionales, por cuanto prefieren a los descuentos permitidos señalados en los incisos segundo y tercero de la norma en comento, en armonía con lo expuesto se ha pronunciado este Servicio, mediante Dictámenes N°s 3912/115 de 03.06.1991 y 2701/66 de 27.04.1990.*

Trabajadores que cambian de empleador

Pronunciamientos dirección del trabajo:

Ordinario N° 4527/093, de 15.11.2011:

1.- *No resulta jurídicamente necesario que el actual empleador de un trabajador deudor de crédito social a una Caja de Compensación de Asignación Familiar se encuentre afiliado a ésta, ni que haya acordado con ella efectuar los descuentos por dicho crédito, siendo suficiente para realizarlos que se hayan formalizado con un anterior empleador, afiliado a la respectiva Caja acreedora;*

2.- *La misma conclusión anterior es válida si el crédito social cuenta con garantía hipotecaria y/o está destinado a adquirir un inmueble, en cuanto estas condiciones no hacen perder la categoría de crédito social al contrato suscrito entre la Caja de Compensación y el trabajador*

Ordinario N° 1343, de 08.03.2016:

Atendido que la materia consultada incide básicamente en la aplicación de la ley N° 18.833, que contiene el estatuto Legal de las Cajas de Compensación de Asignación

Familiar, cuya interpretación es de competencia de la Superintendencia de Seguridad Social, por Ord. del Ant. 3), se le solicitó informe sobre el particular, cuyo contenido, en lo pertinente, es el que se transcribe a continuación:

“En relación con lo anterior, cabe señalar que el artículo 22 de la Ley N° 18.833, cuerpo normativo que contiene el Estatuto Orgánico de las C.C.A.F., establece que “Lo adeudado por prestaciones de crédito social a una Caja de Compensación por un trabajador afiliado, deberá ser deducido de la remuneración por la entidad empleadora afiliada, retenido y remesado a la Caja acreedora, y se registrará por las mismas normas de pago y de cobro que las cotizaciones previsionales.”

Por consiguiente, el empleador afiliado a una C.C.A.F. debe deducir de las remuneraciones de sus trabajadores lo que éstos adeuden por concepto de crédito social, sea que dicho crédito hubiere sido contraído por el trabajador mientras prestaba servicios en otra empresa o en la misma y estuviere afiliado a otra Caja de Compensación o a la misma.

Ahora bien, en el caso del Sr. Braun y de acuerdo con la información consignada en la Carta N° 1709, de 11 de agosto de 2015, dirigida a éste por la Caja de Compensación Los Héroes, es posible establecer que el citado trabajador mantiene vigente con dicha entidad el crédito social N° 100022214, otorgado en agosto de 2008, mientras laboraba en la empresa SMC Corporación de Desarrollo del Norte. De dicho crédito, señala la Caja que se saldaron 8 cuotas mediante prepago en el respectivo finiquito, agregando que para continuar con las gestiones de recupero de la deuda procedió en marzo de 2015 a generar un cuadro de pago que determinó 13 cuotas de \$70.584 y una cuota 14 por el saldo de la deuda, con vencimientos a contar de abril de 2015.

En la citada Carta, la C.C.A.F. Los héroes señala que al determinarse que el Sr. Braun presta actualmente servicios en esa empresa, se le dirigieron los requerimientos de descuento sobre la remuneración del trabajador. Ello, de conformidad con lo previsto en la Ley N° 18.833.

En consecuencia y con el mérito de las consideraciones que anteceden, corresponde que esa entidad empleadora efectúe sobre la remuneración del trabajador Sr. Braun los descuentos informados por la C.C.A.F. Los Héroes, debiendo posteriormente remesar los montos descontados a la referida entidad.” (nota: Ord. N° 6791, de 04.02.2016, de Sr. Cristián Llanos Rivas, Jefe Departamento Regímenes de Bienestar Social, Superintendencia de Seguridad Social)

De esta manera, de conformidad al informe transcrito, cúmpleme expresar a Ud. que la empresa CHILE, deberá efectuar sobre las remuneraciones del trabajador Sr. Braun, los descuentos informados por la C.C.A.F. Los Héroes, y remesar los montos descontados a la referida entidad.

Ordinario N° 1875, de 08.04.2016:

1) En lo que concierne a esta consulta, destinada a que este Servicio determine si procede efectuar los descuentos requeridos por las Cajas de Compensación si no se cuenta con el consentimiento de los trabajadores afectados, cabe hacer presente que el artículo 58, inciso 1° del Código del Trabajo, 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.

A su vez, el artículo 22, inciso 1° de la ley N° 18.833, que contiene el Estatuto General de las Cajas de Compensación de Asignación Familiar, establece:

Lo adeudado por prestaciones de crédito social a una Caja de Compensación por un trabajador afiliado, deberá ser deducido de la remuneración por la entidad empleadora afiliada, retenido y remesado a la Caja acreedora, y se regirá por las mismas normas de pago y de cobro que las cotizaciones previsionales.

Del análisis conjunto de las disposiciones legales antes citadas se infiere que el pago y cobro de los créditos sociales otorgados por una de dichas instituciones se rige por las mismas normas que las cotizaciones previsionales, lo cual obliga a concluir que los respectivos descuentos de los dividendos mensuales se encuentran comprendidos entre aquellos previstos en el primero de los preceptos legales recién transcritos, razón por la cual, revisten el carácter de obligatorios para el empleador y no exigen, por ende, del consentimiento previo del trabajador.

Ahora bien, atendido que la interrogante planteada dice relación con la aplicación de la citada ley N° 18.833, cuya interpretación compete legalmente a la Superintendencia de Seguridad Social, esta Dirección requirió un informe sobre la materia a dicha institución, el que fue emitido mediante Oficio N° 78641, citado en el antecedente 2), que señala lo siguiente: «Respecto a la obligación del empleador de efectuar los descuentos de las cuotas de créditos sociales a las remuneraciones de los trabajadores, se informa a Ud. que según lo establece el artículo 1° de la Ley N° 18.833, las C.C.A.F. son entidades de previsión social, motivo por el cual las deudas de crédito social constituyen obligaciones con instituciones de previsión social, las que conforme al artículo 58 del

Código del Trabajo deben ser deducidas por el empleador de las remuneraciones de sus trabajadores. Por tanto, el actual empleador tiene la obligación legal de deducir, retener y enterar en la C.C.A.F. acreedora, las sumas que los trabajadores adeuden por concepto de crédito social, siempre que dicha suma no supere el 25% de su remuneración líquida, sin que sea necesario, para dicho efecto, contar con la autorización del trabajador».

2) Requiere, por último, un pronunciamiento acerca de la legalidad del requerimiento efectuado por las Cajas de Compensación para que su representada aplique los descuentos de las remuneraciones de los trabajadores que individualiza, por concepto de dividendos de los créditos que les concedieron dichas entidades, pese a que la falta de pago de aquellos obedecería a que su antiguo empleador descontó dichos dividendos sin enterarlos a la respectiva Caja. Agrega que la deuda que ha dado lugar a las mismas habría prescrito, total o parcialmente, ya sea por el vencimiento del pagaré en que se funda su cobro, en virtud de los artículos 98 y 107 de la ley N° 18.092, o en mérito de lo dispuesto en el artículo 2515 del Código Civil, si se apelare a la obligación civil subyacente.

Sobre el particular, el referido informe emanado de la Superintendencia de Seguridad Social, expresa:

«En cuanto a la situación de que el empleador anterior hubiese practicado los descuentos de que se trata sin remesarlos a la Caja de Compensación, se indica que, de acuerdo con lo establecido en el artículo 22 de la Ley N° 18.833, las entidades empleadoras tienen la obligación de deducir de la remuneración del trabajador lo adeudado por prestaciones de crédito social, además de retenerlo y remesarlo a la Caja de Compensación acreedora. Atendida esta norma legal, esta Superintendencia ha dictaminado que, en aquellos casos en que se demuestre que la entidad empleadora ha deducido de sus remuneraciones el descuento por crédito social respectivo, se debe considerar por parte del trabajador la obligación extinguida, correspondiendo en estos casos cobrar a la empresa las sumas adeudadas.

«Por lo expuesto, cabe señalar que para certificar el pago de las cuotas, es necesario que los trabajadores presenten a la Caja de Compensación, la documentación pertinente, esto es liquidaciones de remuneraciones o finiquito, donde conste el descuento efectuado por sus créditos.

«En relación a la aplicación de la prescripción, se indica que para acceder a un crédito social el deudor principal y sus avales suscriben un contrato de mutuo, en virtud de

éste asumen la obligación de pagar a la Caja el dinero recibido en los plazos pactados y el valor de cada cuota. Junto a ello, para garantizar el mutuo, se suscribe un pagaré a favor de la Caja, con el objeto de caucionar el cumplimiento de las obligaciones asumidas con ocasión del contrato de mutuo.

«El pagaré que, en forma accesoria, garantiza y facilita el cobro de la obligación principal contenida en el contrato de mutuo genera una acción cambiaria diferente a la acción ordinaria derivada del contrato de mutuo.

«En consecuencia, las Cajas de Compensación disponen de dos acciones distintas e independientes para cobrar lo adeudado por un crédito social:

1) La acción cambiaria derivada del pagaré, cuya prescripción de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 98 de la Ley N° 18.092 es de un año, contado desde el día del vencimiento del documento; y

2) La acción ordinaria del contrato de mutuo que de conformidad a lo preceptuado en el artículo 2515 del Código Civil, prescribe en el plazo de cinco años.

«Por lo expuesto, una vez declarada por los tribunales de justicia, la prescripción extintiva de la acción cambiaria que deriva del pagaré, subsiste la acción ordinaria derivada del contrato de mutuo».

Por consiguiente, cumpla con informar a Ud. que en materia de descuentos de las remuneraciones de los trabajadores individualizados, correspondientes a créditos concedidos por las Cajas de Compensación de Asignación Familiar, y respecto de la prescripción de las acciones de que disponen estas últimas para el cobro de los montos que por tal concepto adeudan los aludidos trabajadores, debe estarse a lo señalado por la Superintendencia de Seguridad Social en el informe transcrito precedentemente.

Nota: Oficio N° 78641, de 14.12.2015, de Jefe Departamento Regímenes de Bienestar Social de la Superintendencia de Seguridad Social.

Término de la relación laboral

Pronunciamientos dirección del trabajo:

Ordinario 2991/037, de 07.08.2014:

1) El trabajador que al término de la relación laboral mantenga vigente crédito social con una Caja de Compensación de Asignación Familiar, deberá al momento de ratificar el finiquito, autorizar expresamente cualquier descuento destinado al pago de tales obligaciones crediticias.

2) Reconsidera y deja sin efecto Dictamen N° 4185/071, de 23.09.2010 relativo a créditos otorgados por Cajas de Compensación y Asignación Familiar.

Ordinario N° 57, de 11.11.2014

Las indemnizaciones por término de contrato no constituyen remuneración, de acuerdo a lo dispuesto en el inciso 2° 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.

Improcedencia que el empleador limite el monto de las cuotas de crédito social de sus trabajadores.

Pronunciamientos dirección del trabajo:

Ordinario N° 1470, de 14.03.2016

Sobre el particular, cabe considerar que este Servicio mediante Dictamen N° 2907/36 de 04.08.2014, analizó su competencia referida a la fiscalización de las obligaciones que derivan para el empleador, con motivo de un crédito social otorgado por una Caja de Compensación de Asignación Familiar.

En el referido pronunciamiento, se tuvo como base el informe jurídico elaborado por la Superintendencia de Seguridad Social (Ordinario N° 42024 de 03.07.2014) relativo al estatuto legal de los créditos sociales, regulado particularmente en el inciso 1° del artículo 22 de la Ley N° 18.833, que señala: “Lo adeudado por prestaciones de crédito social a una Caja de Compensación por un trabajador afiliado, deberá ser deducido de la remuneración por la entidad empleadora afiliada, retenido y remesado a la Caja acreedora, y se regirá por las mismas normas de pago y de cobro que las cotizaciones previsionales”. Criterio que es concordante con la jurisprudencia de esta Dirección, puesto que mediante Dictamen N° 262/004 de 17.01.2012, los descuentos por créditos sociales son de aquellos obligatorios comprendidos en el inciso 1° del artículo 58 del Código del Trabajo.

Así entonces, se pudo concluir que las facultades fiscalizadoras de este Servicio, procede sean ejercidas respecto a las obligaciones del empleador, precisando que

éstas se limitan a descontar, pagar o declarar las cuotas o dividendos por crédito social a favor de las Cajas de Compensación de Asignación Familiar.

Luego, el estatuto legal de los créditos sociales otorgados por las Cajas de Compensación de Asignación Familiar, no contempla otra intervención por parte del empleador, ni específicamente en orden a poder calificar o limitar el nivel de endeudamiento del trabajador que quiere acceder a unos de los beneficios sociales a que tiene derecho en su calidad de afiliado.

Por otra parte, atendido el carácter social de este tipo de financiamiento, conforme a las atribuciones conferidas a la Superintendencia de Seguridad Social por su Ley Orgánica N° 16.395 y la Ley N° 18.833 ha instruido a las Cajas de Compensación y Asignación Familiar referente a los criterios para el otorgamiento de créditos sociales, en particular tendientes a evitar condiciones de sobreendeudamiento, regulación expresada en Circular N° 2.052 de 2003 y sus modificaciones.

En conclusión, sobre la base de las disposiciones legales y jurisprudencia administrativa citadas y consideraciones formuladas, cúpleme informar á Ud. que no resulta jurídicamente procedente que el empleador limite el monto de endeudamiento o cuota mensual a que el trabajador puede acceder con motivo del otorgamiento de un crédito social por parte de una Caja de Compensación y Asignación Familiar.

Los descuentos prohibidos

Pronunciamientos dirección del trabajo:

Ordinario N° 4565/094, de 15.11.2011:

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

a.- Son los tratados en el actual inciso 5° del artículo 58, que correspondía al inciso 3° 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 6°, que correspondía al inciso 4°, 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 8°, anterior inciso 6°, 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.

- ✓ **Descuento cursos capacitación guardias de seguridad:**

Ordinario N° 3429/0137, de 18.06.1996.

"El financiamiento de la capacitación de los vigilantes privados en conformidad a lo dispuesto por los artículos 7º del D.L. 3.607, de 1981 y 18 bis del D.S. 1.773, de Interior, de 1994, es de cargo exclusivo de la entidad empleadora, no resultando, procedente, por ende, que esta descuento de las remuneraciones de dichos dependientes suma alguna por tal concepto.

Ordinario N° 3.518, de 09.09.2014

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales y jurisprudencia administrativa invocadas, cúpleme manifestar que en ningún caso el trabajador o trabajadora dependiente se encuentra en la obligación de financiar la obtención de la "Credencial OS-10" emitida por Carabineros de Chile, ni sus certificados de antecedentes y médico; el costo de los materiales usados en su confección son de cargo de la "entidad interesada", en los términos explicados precedentemente.

Ordinario N° 3.515, de 09.09.2014

El Decreto Ley N° 3.607, modificado por el Decreto Ley N° 3.636, ambos de 1981, y por las Leyes N°s. 18.422 y 19.329, establecen normas sobre vigilantes privados, y, el Decreto Supremo N° 93, de 1985, del Ministerio del Interior y Defensa Nacional, reglamentó la prestación de estos servicios. En particular, la Ley N° 19.329 cambió la entidad administrativa de control de esta especie de actividades, radicando en las Prefecturas de Carabineros las atribuciones que inicialmente pertenecían a las Comandancias de Guarnición.

Ahora bien, el artículo 12 del decreto reglamentario individualizado precedentemente, amplía la aplicabilidad de esta normativa a dependientes distintos a los vigilantes privados, prescribiendo lo siguiente:

"Considérase que prestan labores de nochero, portero, rondín, guardias de seguridad u otras de similar carácter para los efectos de este Reglamento, quienes sin tener la calidad de Vigilantes Privados, brinden personalmente seguridad o protección a bienes o personas, en general".

Se infiere, en consecuencia, atendidas las labores y responsabilidades que se encuentran incluidas en el ámbito de trabajo del dependiente que tiene la calidad de “conserje” - en especial sus funciones vinculadas a la seguridad de bienes y personas - que éste se encuentra afecto al citado cuerpo reglamentario.

En este orden de ideas, el inciso final del artículo 13 del mismo, regula la procedencia y condiciones de la capacitación de este personal que imparte Carabineros de Chile o empresas debidamente autorizadas, en los siguientes términos:

“Igualmente, los trabajadores aludidos en este artículo deberán ser capacitados en las oportunidades, materias, condiciones y circunstancias que determine la Prefectura de Carabineros competente. Los gastos que demanden los exámenes de estos trabajadores ante la Autoridad Fiscalizadora, serán de cargo de la entidad interesada”.

Desde luego, de este precepto es dable concluir que las actividades de capacitación en estudio - en ningún caso - corresponde legalmente que las financie el dependiente, y que al consignar esta disposición que “serán de cargo de la entidad interesada”, significa que su pago deberá efectuarlo la empresa de seguridad empleadora que pone sus servicios a disposición de una empresa principal, o bien, a ésta, si ha contratado directamente al dependiente para tales labores.

Con anterioridad a la extensión de esta normativa a nocheros, rondines, porteros y demás dependientes de labores similares, esta Dirección ya había sostenido que, “El financiamiento de la capacitación de los vigilantes privados en conformidad a lo dispuesto por los artículos 7º del D.L. 3.607, de 1981 y 18 bis del D.S. 1.773, de Interior, de 1994, es de cargo exclusivo de la entidad empleadora, no resultando procedente, por ende, que ésta descunte de las remuneraciones de dichos dependientes suma alguna por tal concepto” (Dictamen N° 3429/137, de 18.06.1996).

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales y jurisprudencia administrativa invocadas, cúpleme manifestar que en ningún caso los vigilantes privados, guardias, nocheros, rondines, porteros y trabajadores que - en general - brinden personalmente seguridad o protección a bienes o personas, se encuentran en la obligación de financiar su capacitación, la que es de cargo de la “entidad interesada”, en los términos explicados precedentemente.

Ordinario N° 3004, de 29.06.2018:

Conforme a lo antes señalado, no resulta jurídicamente procedente descontar de las remuneraciones del trabajador que no ha aprobado un programa de capacitación Sence, los gastos en que la empresa hubiera incurrido, ni tampoco resulta aceptable

que el trabajador financie total o parcialmente un programa de capacitación de la misma naturaleza.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, consideraciones formuladas y jurisprudencia administrativa anotada, cúpleme informar a Ud., que el empleador es responsable y se encuentra obligado al desarrollo de actividades de capacitación ocupacional a que se refieren los artículos 179 y 183 AD del Código del Trabajo, debiendo soportar tales gastos, por lo que no resulta jurídicamente procedente el descuento de monto alguno sobre las remuneraciones de los trabajadores participantes en dichos programas, ya sea por no haber cumplido el dependiente los requisitos de aprobación o como modalidad de financiamiento compartido.

Descuento daños vehículos y partes empadronados

Ordinario N° 3127, de 08.06.2016.

1.- No procede que el empleador, unilateralmente efectúe descuentos a las remuneraciones de sus trabajadores por concepto de deterioro, daños o pérdidas en el bus o bienes de su propiedad, materia que en definitiva le corresponde conocer y resolver en todo caso a las partes contratantes y, a falta de acuerdo, a los Tribunales de Justicia.

2.- Tratándose de partes empadronados, la determinación del verdadero y último responsable de la infracción de tránsito, es una cuestión que deberán determinar caso a caso los Tribunales de Justicia, en este caso, el Juez de Policía Local que conoció de la infracción.

3.- No corresponde jurídicamente que las remuneraciones de los trabajadores sufran alguna alteración por el cobro de los respectivos Tag, al circular por autopistas concesionadas no autorizadas por la jefatura, si el gasto en autopista concesionada se origina con motivo de un accidente en la ruta asignada, o una emergencia, suceso o evento extraordinario que exige al trabajador el desvío de la ruta establecida.

Descuento elementos de protección personal entregados a los trabajadores:

Ordinario N° 1174/058, de 03.03.1999:

*No se ajusta a derecho la cláusula contractual que estipula que en caso de pérdida, extravío o deterioro de elementos de protección del trabajador o de herramientas a su cargo, se descontará su valor residual con un tope del 15% de su remuneración mensual, y ello sobre la base de una **tabla de depreciación elaborada por el Comité Paritario de Higiene y Seguridad de la empresa.***

Ordinario N° 5586/0331, de 10.11.1999:

"Es obligación del empleador proporcionar los equipos y elementos de protección personal al trabajador, no pudiendo en caso alguno cobrarles su valor.

De esta manera, atendida la prohibición que contiene la norma legal sobre impedimento de cobro en todo caso al trabajador del valor de los equipos y elementos de protección, no resulta conforme a derecho que el artículo 19, inciso 2°, del reglamento interno contemple que su valor de reposición será de cargo del trabajador, aún en caso de pérdida o deterioro culpable o intencional, lo que debe entenderse sin perjuicio de lo que resuelva la justicia al respecto".

Ordinario N° 3927/0228, de 30.07.1999:

"En lo que se refiere a los elementos de higiene y seguridad, de acuerdo a informe de los fiscalizadores actuantes, los mismos son necesarios para proteger la vida y salud de los trabajadores de que se trata razón por la cual a la luz de la norma del artículo 184 del Código del Trabajo ya transcrito y comentado, dichas Empresas se encontrarían obligadas a proporcionárselos gratuitamente a sus trabajadores, no siendo legalmente procedente descontar remuneración alguna por tal concepto, y por ende, no ajustada a derecho la cláusula que autoriza dicho descuento.

Descuento de uniformes entregados por el empleador:

Ordinario N° 0107/0008, de 09.01.2004:

No resulta jurídicamente procedente que la empleadora de vigilantes privados afectos al D.L. N° 3607, de 1981, proceda a efectuar descuentos de las remuneraciones de dicho personal, en razón de los uniformes que les debe proporcionar.

Ordinario N° 3516/0113 de 28.08.2003:

1) No resulta jurídicamente procedente que la empresa XX, descunte de las remuneraciones del personal femenino administrativo, de vendedores y auxiliar de servicios, el valor de los uniformes que les entrega para el desempeño de sus funciones.

2) Se ajusta a derecho el descuento de pérdida de caja que la empresa XX, practica en las sumas que componen la denominada asignación de caja pactada en la cláusula cuarta del instrumento colectivo suscrito con el sindicato de trabajadores N° 2 de la misma, con fecha 28 de marzo de 2000.

3) No resulta jurídicamente procedente que la empresa XX, descunte primeramente de las remuneraciones de sus trabajadores los préstamos que ha hecho a éstos antes de

efectuar los descuentos a que le obliga el inciso 1º del artículo 58 del Código del Trabajo, pudiendo en todo caso efectuar los descuentos por tales préstamos de las remuneraciones de sus trabajadores, sólo con arreglo a lo dispuesto en el inciso 2º de la misma norma legal, esto es, previo acuerdo con sus dependientes y con el límite máximo del 15% establecido en dicha norma.

Ordinario N° 0842/0040, de 09.03.2001:

Niega lugar a la reconsideración del oficio de instrucciones N° 08.05.2000-01119 de 09 de agosto de 2000 que ordena a la empresa ..., la devolución de las sumas de dinero que se le descontaron indebidamente a los trabajadores, por uniformes de trabajo.

Ordinario N° 3927/0228, de 30.07.1999:

Por su parte, y en lo que respecta a la vestimenta entregada por la empleadora, cabe señalar que del informe de los fiscalizadores actuantes aparece que el uso de la misma ha sido impuesto por razones de imagen corporativa de las Empresas de que se trata y, por ende, necesarias para la prestación de los servicios razón por la cual las mismas se encontrarían obligadas a proporcionárselas, no siendo legalmente procedente descontar remuneración alguna por tal concepto, como tampoco se encontraría ajustada a derecho la cláusula que permite el descuento por dicho concepto".

Descuento de herramientas de trabajo

Ordinario N° 2863/026, de 25.06.2012:

1) Se ajustan a derecho las cláusulas primera y segunda del anexo de contrato individual suscrito por la empresa y los trabajadores que se desempeñan como agentes de servicio al pasajero, cuya finalidad es el establecimiento de un régimen especial de uso y custodia por la entrega de un equipo de radio de propiedad de la empresa, necesario para la ejecución de funciones de dichos dependientes. Sin embargo, no resultaría jurídicamente procedente hacer aplicables a dicho estatuto las normas del contrato de comodato contempladas en los artículos 2174 y siguientes del Código Civil, que no resultan atingentes tratándose de materias circunscritas al ámbito de la relación laboral, como en la especie.

2) No se ajusta a derecho la cláusula tercera del anexo en referencia, en tanto permite al empleador fijar el grado y monto de los daños o pérdida del equipo de radio de que se trata, así como calificar la responsabilidad que pueda haber al trabajador en tales hechos y determinar, a su vez, la suma que descontará de las remuneraciones de dicho dependiente, en su caso, materia ésta cuyo conocimiento corresponde a los Tribunales de Justicia.

Ordinario N° 4671/0192, de 05.11.2003:

No sería procedente que la empresa XX aplicare cláusula de contrato colectivo de asignación por pérdida de caja, mercaderías, herramientas, materiales o útiles de aseo, para efectuar con cargo a ella descuentos en las remuneraciones, en caso de rotura de foco de camión de la empresa.

Ordinario N° 7667/0317, de 21.11.1995.

"De acuerdo a la doctrina contenida entre otros, en dictamen N° 152 de 09.02.1984, "no procede legalmente descontar de las remuneraciones de los trabajadores sumas correspondientes a deterioros o pérdidas de herramientas entregadas a su cuidado, a menos que exista un acuerdo escrito entre empleador y trabajador en tal sentido y siempre que la deducción no exceda del 15% de la remuneración total de este.

Lo anterior, sin perjuicio de la facultad del empleador de perseguir la eventual responsabilidad del trabajador por el deterioro o extravío culpable o doloso de las mencionadas herramientas, ejerciendo las acciones civiles o criminales correspondientes ante los Tribunales de Justicia.

Por lo tanto, en el evento que la responsabilidad por la pérdida de herramientas se haga efectiva a través de un descuento de remuneraciones del dependiente, dicho descuento deberá necesariamente sujetarse a lo dispuesto en el inciso 2° del artículo 58 del Código del Trabajo".

Ordinario N° 3681/057, de 17.05.1989:

"No se ajusta a derecho la cláusula quinta del contrato de trabajo acompañado en cuanto faculta al empleador para establecer la pérdida, extravío, deterioro anormal o destrucción de herramientas y elementos de trabajo entregados al trabajador y fijar su valor de reemplazo para efectuar el descuento de la remuneración".

Ordinario N° 2496/068, de 07.06.2017:

No se ajusta a derecho la fijación en el anexo de contrato de trabajo una disposición que haga de cargo del trabajador la pérdida o el deterioro intencional de herramientas de trabajo proporcionadas por el empleador al trabajador o los elementos de protección personal que el empleador ha debido entregarle para su protección personal que el empleador ha debido entregarle para su protección personal para la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Descuento de bienes mercaderías o productos de la empresa:

Ordinario N° 1915/027, de 03.05.2011:

1.- Aplicando el principio de interpretación de la ley denominado de analogía o "a pari", que se expresa en el aforismo jurídico que señala "donde existe la misma razón debe existir la misma disposición", cabe concluir que, teniendo la asignación por pérdida de herramientas un carácter indemnizatorio similar al de la asignación por pérdida de caja, debe asumirse que, al igual que ésta, tiene un carácter no remuneracional.

2.- Una cláusula contractual que contempla el pago por el empleador de una asignación mensual por pérdida de herramientas, conviniendo que, del monto de ésta el empleador queda autorizado para deducir las pérdidas al valor de su costo descontado el IVA según factura de compra, resulta plenamente ajustada a derecho, por cuanto se encuentra dentro del ámbito de la autonomía de la voluntad de las partes contratantes y no afecta ningún derecho de carácter irrenunciable, y,

3.- El empleador no se encuentra habilitado para descontar de la remuneración de los trabajadores monto alguno por concepto de robo, hurto, pérdida o destrucción por parte de terceros de bienes de la empresa, en tanto no haya mediado responsabilidad del trabajador, sin que ésta pueda presumirse como sucedería de aceptarse el contenido de la cláusula propuesta, debiendo limitarse el descuento únicamente hasta el monto de la asignación por pérdida de herramientas.

Ordinario N° 5932/0337, de 26.10.1993:

"No procede que el empleador efectúe descuento de remuneraciones por pérdidas de productos de los frigobares hurtados por clientes de los establecimientos".

Ordinario N° 3134/0185, de 23.06.1993:

"No resulta jurídicamente procedente que a los choferes que laboran para la Empresa Pacific Star S.A. se les descuenta de su remuneración el 50% del daño derivado de los accidentes del tránsito en que tengan participación, salvo acuerdo de las partes con arreglo al inciso 2º del artículo 57 del Código del Trabajo y siempre que la facultad de calificar las circunstancias que generan responsabilidades para el trabajador y el monto de los descuentos correspondientes no quede entregada unilateralmente al empleador".

Ordinario N° 4968/0219, de 28.08.1992:

"No resulta jurídicamente procedente que el empleador descuenta de las remuneraciones de los dependientes a que se refiere la presente consulta sumas por

concepto de pérdida o extravío de especies de su propiedad, sin perjuicio de la facultad que le asiste de perseguir la eventual responsabilidad culpable o dolosa que por tales hechos pudiere afectar a aquellos, ejerciendo ante los Tribunales Ordinarios de Justicia las acciones civiles y criminales correspondientes".

Ordinario N° 5799/0191, de 28.08.1991:

"No resulta jurídicamente procedente que a los dependientes de los dueños de camiones fleteros de Embotelladora Andina S.A. se les descuente de su remuneración, sumas por concepto de quebrazón y picadura de envases, pérdida de dinero y daños derivados de accidentes de tránsito, salvo acuerdo de las partes con arreglo al inciso 2º del artículo 57 del Código del Trabajo y siempre que la facultad de calificar las circunstancias que generan responsabilidad para el trabajador y el valor de los descuentos correspondientes no quede entregada unilateralmente al empleador".

Ordinario N° 2894, de 25.06.2018:

En estas condiciones, es ilegal hacer efectiva directamente por el empleador una eventual responsabilidad pecuniaria del trabajador, toda vez que calificar que éste no ha cumplido las obligaciones propias de su contrato de trabajo y, como consecuencia de ello, descontar administrativamente remuneraciones que ya habían ingresado al patrimonio del dependiente, implica un juicio que se adopta desde una posición de interés que diluye la objetividad e imparcialidad de la decisión.

Finalmente, sobre la consulta, si el descuento practicado por años directamente de las comisiones del trabajador da origen a un derecho adquirido, cabe precisar que en ningún caso prácticas trasgresoras de la legalidad laboral vigente, constituyen derecho por el transcurso del tiempo.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales, jurisprudencia administrativa y consideraciones formuladas, cúpleme manifestar que el incumplimiento del dependiente de las obligaciones consignadas en su contrato de trabajo, es materia que debe calificar privativamente un tribunal del trabajo, y sólo sobre esta base podrán retenerse, compensarse o descontarse remuneraciones; asimismo, la práctica por años del empleador de descontar sumas de dinero de las comisiones, no otorga derecho a perseverar en ella.

Descuento por pérdida extravió o hurto de dinero

Ordinario N° 4.229, de 19.08.2015:

1. Respecto de los trabajadores, en cuyos contratos de trabajo se haya pactado la asignación de pérdida de caja, no existiría inconveniente jurídico para que el empleador descontara de dicho beneficio, las sumas correspondientes a pérdidas, hurtos o extravíos de dinero, como también el monto del deducible correspondiente al seguro contratado por la empresa para cubrir las eventuales pérdidas que se produzcan, si así se ha convenido entre las partes.

2. No resulta jurídicamente procedente que el empleador descuente de la remuneración de los trabajadores que no reciben asignación de pérdida de caja, las pérdidas de dinero ocasionadas en el desempeño de sus labores o el deducible correspondiente al seguro contratado para tales efectos, o efectúe el cobro directo de tales montos, por cuanto ello, junto con infringir la normativa que regula los descuentos sobre las remuneraciones –cuyo fundamento radica en el principio protector que inspira la legislación laboral–, supone un juicio de imputabilidad acerca de la culpa o dolo en que habría incurrido el dependiente bajo cuyo cargo se encuentran dichos valores, conceptos cuya ponderación y prueba corresponde a los Tribunales de Justicia, por ser la única instancia que puede garantizar la debida imparcialidad en la determinación de las responsabilidades respectivas.

Ordinario N° 3494/0266, de 30.07.1998:

"Considerando el objetivo que cumple la asignación de pérdida de caja, a juicio de este Servicio, el empleador se encontraría facultado para descontar del monto del aludido beneficio, las sumas correspondientes a pérdidas, hurtos o extravíos de dinero, no siendo necesario para tales efectos el consentimiento del respectivo trabajador.

Por el contrario, en opinión de esta Repartición no resulta jurídicamente procedente que el empleador descuente de la aludida asignación, montos correspondientes a documentos que por falta de fondos o disconformidad de firmas, son devueltos por las instituciones financieras respectivas, si tenemos presente, que de acuerdo a lo informado por los recurrentes tales documentos han tenido el visto bueno del encargado de verificarlos.

No resulta jurídicamente procedente que el empleador descuente de las remuneraciones sumas correspondientes a destrozos de materiales de la empresa, tales como quebrazón de loza, salvo acuerdo de las partes con arreglo al inciso 2° del artículo 58 del Código del Trabajo, y siempre que la facultad de calificar las

circunstancias que generan responsabilidad para el trabajador y el valor de los descuentos correspondientes quede entregada unilateralmente al empleador.

Con todo, en opinión de esta Repartición la fijación del grado de los daños o el valor de la reposición de los materiales de la empresa dañados, constituyen una materia cuyo conocimiento y resolución corresponde en definitiva a los Tribunales de Justicia".

Descuento por instrumentos de comercio

Ordinario N° 3310/0177, de 09.10.2002:

No resulta jurídicamente procedente la conducta del empleador de descontar de las comisiones devengadas por el trabajador, la suma que corresponda de cuentas pagadas con cheque por los clientes que resulten protestados por el sistema bancario.

Descuento por días en que el menor no concurre a sala cuna

Ordinario N° 2613/0198, de 27.06.2000:

No se ajusta a derecho que el empleador descuente de la remuneración de la trabajadora, los días que no lleva al hijo menor a sala cuna que paga la empresa, por encontrarse enferma acogida a licencia médica".

Descuento alojamiento – alimentación trabajadores agrícolas de temporada

Ordinario N° 4088/0231, de 10.08.1999.

"Las prestaciones contempladas en el artículo 95 del Código del Trabajo no se encuentran contempladas dentro de los casos en que resulta lícito efectuar descuentos de la remuneración del trabajador, cuestión que nos lleva a concluir que resulta del todo improcedente e ilegal que el empleador pretenda descontar el costo de estas prestaciones de la remuneración del trabajador".

Descuento por vacunas obligatorias para las funciones que el trabajador realiza

Ordinario N° 3090/0086, de 31.07.2003

1) Corresponde al empleador de los trabajadores menores de 30 años que manipulen directamente alimentos en establecimientos de dicho rubro costear el valor de la vacuna contra la fiebre tifoidea que éstos deben colocarse en cada anualidad.

2) Acorde a lo señalado en el punto anterior, no resulta procedente que el monto de dicha vacuna se descuente de las remuneraciones de los trabajadores afectados.

Descuento a las comisiones de los trabajadores

Ordinario N° 8177/0331, de 18.12.1995.

"El descuento, a las comisiones que realiza la Empresa A.F.P. . . . S.A., en las condiciones y porcentajes que en el punto 2 del anexo de contrato de sus vendedores y mantenedores se indican, consistente en hacer de cargo de estos las desafiliaciones que ocurran respecto a las órdenes de traspaso no se ajusta a derecho, toda vez que ello implica hacer participe al dependiente del riesgo de la empresa, el que conforme al señalado principio corresponde asumir a la parte empleadora".

Ordinario N° 4458/0205, de 01.08.1994:

"No resulta jurídicamente procedente que el empleador, en forma unilateral, rebaje el monto de la comisión pactada con un trabajador en el contrato individual del trabajo, por el hecho de haber efectuado un descuento especial al cliente.

Tampoco resulta ajustado a derecho que el empleador descunte de la remuneración de un vendedor comisionista el porcentaje que rebajó a un cliente por pago al contado, cuando en definitiva dicho pago no se realiza en la forma referida.

Asimismo, tampoco es jurídicamente procedente que el empleador descunte al vendedor los valores que sus clientes, por diversas circunstancias, no pagan, haciendo participe al dependiente del riesgo de la empresa".

Descuento por multas establecidas en el reglamento interno de la empresa

Pronunciamientos dirección del trabajo:

Ordinario N° 1806/0104, de 05.04.1999.

"La obligación que asiste a los trabajadores en orden a emplear determinada ropa de trabajo emana de una resolución del empleador, establecida en Reglamento Interno, cuya inobservancia podría incluso ser sancionada por este en los términos del artículo 157 del Código del Trabajo".

Ordinario N° 0113/011, de 07.01.1999.

"Las infracciones cometidas por los trabajadores a las normas de los reglamentos internos de una empresa se sancionan con multa, la que, en ningún caso, puede exceder de la cuarta parte de la remuneración diaria del infractor.

Los dependientes por los que se consulta son remunerados con un porcentaje diario de la recaudación, esto es, están sujetos a un sistema de remuneración variable,

situación que el legislador no ha regulado expresamente, lo que impide determinar sobre el valor de que día corresponde hacer efectivo el descuento.

Debe sumarse el total de lo percibido por el dependiente infractor por concepto de porcentaje durante el mes de que se trate, para después dividir esta resultante, por treinta, obteniéndose así la remuneración diaria del trabajador".

Ordinario N° 3493/0265, de 30.07.1998:

"Sólo resulta jurídicamente procedente repartir las sumas provenientes de las multas aplicadas por infracción al reglamento interno cuando coexistan dos o más fondos de bienestar que la empresa tenga para sus trabajadores, caso en el cual, cada uno de estos fondos debe percibir una cuota calculada en forma proporcional al número de afiliados.

Del mismo modo, y solamente si no existen los fondos antes mencionados, debe asignarse una parte proporcional de los valores resultantes de la aplicación de las multas en referencia, a cada uno de los servicios de bienestar de las organizaciones sindicales cuyos afiliados laboren en la empresa respectiva".

Ordinario N° 255/014, de 20.01.1997:

"El legislador al emplear las expresiones "orden señalado" ha querido establecer una relación o sucesión en cuanto a la forma como las entidades de bienestar social de una empresa concurren a la asignación del producto de las multas por infracción al reglamento interno, en el sentido que en primer lugar debe pasar a aumentar el capital de los fondos de bienestar de la empresa y sólo si estos no existen, podrá destinarse a acrecentar el fondo de los servicios de bienestar social de las organizaciones sindicales constituidas en dicha entidad.

Conforme con lo anterior, posible resulta sostener que, si en una misma empresa coexisten en forma paralela un servicio de bienestar social que la misma tiene para sus trabajadores y una entidad de tal carácter de un sindicato, las multas que se apliquen por infracción al reglamento interno deben destinarse a incrementar el fondo de bienestar de la empresa.

No existe inconveniente legal alguno para que la empresa cree un fondo propio de bienestar para sus trabajadores, caso en el cual podrán destinarse a futuro, las multas cursadas por infracciones al reglamento interno a dicho fondo, con prioridad a los servicios de bienestar creados por los respectivos sindicatos"

Ordinario N° 61/07, de 06.01.1988:

"El ámbito de aplicación de las normas relativas a multas y destinación de las mismas, que se impongan por infracción al Reglamento Interno, esta referido solamente a las normas de orden que dicho instrumento contempla, y no se atiende a aquéllas relativas a prevención, higiene y seguridad que deben observarse en la empresa o establecimiento".

Ordinario N° 1947/045, de 30.03.1990:

"Las multas que aplique el empleador que no estén autorizadas en el Reglamento Interno de la empresa constituyen un descuento prohibido por la ley".