



DEPARTAMENTO JURÍDICO
UNIDAD DE DICTÁMENES E INFORMES EN
DERECHO
K 9093-(1797) 2015

4124

ORD. N°: _____

MAT.: Atiende solicitud de pronunciamiento, acerca de la facultad de empleador de establecer el carácter de voluntario de algunos descuentos para aplicar el tope del 15% de las remuneraciones, dispuesto por Ley.

ANT.: 1) Instrucciones de 18.07.2016, de la Jefa de la Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.

2) Instrucciones de 05.07.2016, de la Jefa de la Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.

3) Presentación de 28.12.2015, de la empresa Caja de Compensación y Asignación Familiar 18 de Septiembre.

4) Ordinario N° 6458 de 10.12.2015 de la Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.

5) Presentación de 22.07.2015 de los Sres. Luis Salas y Eduardo Morales, como directiva del Sindicato de Trabajadores Caja de Compensación 18 de Septiembre RSU 1301.0758.

SANTIAGO,

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO

08 AGO 2016

A : SRES. LUIS SALAS y EDUARDO MORALES
SINDICATO DE TRABAJADORES CAJA DE COMPENSACION 18 DE SEPTIEMBRE.
NATANIEL COX N° 125
SANTIAGO

Por medio de la presentación del antecedente 5), se ha solicitado a este Departamento, un pronunciamiento acerca de la procedencia de considerar dentro del tope del 15% de descuento de las remuneraciones, correspondiente a los de carácter voluntario, dos de los beneficios pactados en instrumento colectivo y la cuota bienestar.

Fundan su presentación en que los ítems considerados por el empleador como descuentos voluntarios y, por tanto, afectos al tope del 15%, no tienen tal carácter, por estar establecidos en el instrumento colectivo, vigente en la empresa.

Con el fin de dar cumplimiento al principio de contradicción de los interesados, se confirió traslado a la empresa, la que se pronuncia por medio del documento señalado en el antecedente 3), indicando que la materia consultada, se encuentra expresamente regulada en el artículo 58 del Código del Trabajo. Luego, hace una referencia a los descuentos obligatorios, los permitidos o facultativos con fines específicos, los facultativos con acuerdo expreso de las partes, para pagos de cualquier naturaleza y los descuentos prohibidos, señalando que entre los permitidos con fines específicos y los con acuerdo del trabajador, no se puede superar el 45% de las remuneraciones de los trabajadores.

A continuación, advierte que aun cuando las partes hayan acordado que se efectúen descuentos en un instrumento colectivo, estos no adquieren el carácter de obligatorios, pues la norma antes indicada señala taxativamente los descuentos de ese tipo.

Al respecto, cúmpleme en informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 58 del Código del Trabajo establece: *“El empleador deberá deducir de las remuneraciones los impuestos que las graven, las cotizaciones de seguridad social, las cuotas sindicales en conformidad a la legislación respectiva y las obligaciones con instituciones de previsión o con organismos públicos.*

Asimismo, con acuerdo del empleador y del trabajador, que deberá constar por escrito, el empleador podrá descontar de las remuneraciones cuotas destinadas al pago de la adquisición de viviendas, cantidades para ser depositadas en una cuenta de ahorro para la vivienda y sumas destinadas a la educación del trabajador, su cónyuge, conviviente civil o alguno de sus hijos. Para estos efectos, se autoriza al empleador a otorgar mutuos o créditos sin interés, respecto de los cuales el empleador podrá hacerse pago deduciendo hasta el 30% del total de la remuneración mensual del trabajador. Sin embargo, el empleador sólo podrá realizar tal deducción si paga directamente la cuota del mutuo o crédito a la institución financiera o servicio educacional respectivo.

Sólo con acuerdo del empleador y del trabajador que deberá constar por escrito, podrán deducirse de las remuneraciones sumas o porcentajes determinados, destinados a efectuar pagos de cualquier naturaleza. Con todo, las deducciones a que se refiere este inciso, no podrán exceder del quince por ciento de la remuneración total del trabajador.

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

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

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

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

En caso de robo, hurto, pérdida o destrucción por parte de terceros de bienes de la empresa sin que haya mediado responsabilidad del trabajador, el empleador no podrá descontar de la remuneración del o de los trabajadores el monto de lo robado, hurtado, perdido o dañado. La infracción a esta prohibición será sancionada con la restitución obligatoria, por parte del empleador, de la cifra descontada, debidamente reajustada, sin perjuicio de las multas que procedan de conformidad a este Código

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.

En consecuencia, los descuentos por seguro de vida, por cuota de bienestar y el aporte al fondo de asistencia médica, tienen el carácter de voluntarios y están sujetos al tope del 15% de las remuneraciones, de acuerdo a lo señalado en el cuerpo del presente informe.

Es cuanto puedo informar.

Saluda a Ud.,


JOSE FRANCISCO CASTRO CASTRO
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO



JFCCA/BJ/CCB

Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Control