



DEPARTAMENTO JURÍDICO
UNIDAD DE DICTÁMENES E
INFORMES EN DERECHO
K 4876 (1067) 2014

3959

Jurídico

ORD.: _____

MAT.: La procedencia jurídica de pactar el pago de los gastos de capacitación del trabajador en caso de renuncia o despido de éste, debe ser analizada en cada caso en concreto, conforme a las reglas que contempla el Código Civil para la validez de las obligaciones condicionales.

ANT.: 1) Instrucciones de 28.06.2018, de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho
2) Presentación de 23.04.2014, de don Roberto Munita Valdés

SANTIAGO,

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO
A : ROBERTO MUNITA VALDÉS
ABOGADO
AV ALONSO DE CORDOVA Nº 5320, OF 1401
LAS CONDES, SANTIAGO

27 JUL 2018

Mediante presentación del antecedente 2), ha solicitado un pronunciamiento referente a si resulta jurídicamente procedente pactar con el trabajador el descuento de los montos que el empleador hubiera otorgado para el pago de capacitaciones o cursos realizados durante la vigencia de la relación laboral, en el caso que el dependiente decida renunciar o sea despedido.

Al respecto, cabe considerar lo dispuesto en el inciso 2º del artículo 58 del Código del Trabajo:

"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".

De lo anterior, se advierte que las partes pueden pactar el descuento sobre las remuneraciones para financiar actividades destinadas a la educación del trabajador, en la medida que el empleador haya otorgado un mutuo a tal propósito, pagado directamente a la institución financiera o educación, y la cuota no exceda el límite de 30% de la remuneración mensual (Dictamen Nº 4565/94 de 15.11.2011).

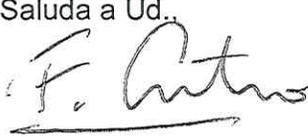
Este Servicio además, ha estimado procedente que el pago de las cantidades otorgadas a los fines consultados, pueda deducirse de las indemnizaciones por término de contrato de trabajo que resulten procedentes (Ordinario N° 1178 de 29.02.2016).

De esta forma, las partes podrían convenir postergar el pago hasta el momento del término de la relación laboral, para imputarlo directamente a las eventuales indemnizaciones que procedieren.

Sin embargo, no resulta posible evaluar en abstracto la procedencia jurídica de una cláusula que condicione el nacimiento de una obligación a la renuncia o despido de un trabajador, puesto que éstos, son hechos en los que interviene la voluntad del acreedor o deudor, razón por la que su validez debe ser analizada en el caso concreto y conforme a las reglas que al efecto contemplan los artículo 1473 y siguientes del Código Civil.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, y consideraciones formuladas, cúpleme informar a Ud. que la procedencia jurídica de pactar el pago de los gastos de capacitación del trabajador en caso de renuncia o despido de éste, debe ser analizada en cada caso en concreto, conforme a las reglas que contempla el Código Civil para la validez de las obligaciones condicionales.

Saluda a Ud.,


JOSÉ FRANCISCO CASTRO CASTRO
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




LEP/PRC

Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Control