

# DESCUENTO A LAS REMUNERACIONES DE LOS TRABAJADORES

A propósito de un reciente pronunciamiento de la Dirección del Trabajo ([Ord. Nro. 1070](#)) sobre los descuentos que el empleador puede efectuar a las remuneraciones de sus trabajadores, en **PARRAGUEZ&MARÍN**, explicamos los principales aspectos que se deben considerar sobre el tema:

- A. NORMATIVA.** La Dirección del Trabajo recordó que las deducciones que el empleador puede efectuar sobre las remuneraciones del trabajador se encuentran reguladas en el artículo 58 del Código del Trabajo.
- B. DESCUENTOS OBLIGATORIOS.** El empleador siempre se encuentra obligado a descontar los impuestos, las cotizaciones de seguridad social (AFP, ISAPRE/FONASA y AFC, si corresponde), las cuotas sindicales y las obligaciones de los trabajadores con instituciones de previsión y organismos públicos, como ocurre con el pago de pensiones alimenticias ordenadas por un tribunal.
- C. DESCUENTOS PERMITIDOS ESPECÍFICOS.** Con acuerdo entre trabajador y empleador se pueden realizar otros descuentos específicos, como las cuotas para adquirir viviendas, sumas destinadas a cuenta de ahorro, montos destinados a educación e incluso pagos de mutuos sin interés otorgados por el empleador.
- D. DESCUENTOS PERMITIDOS PARA PAGOS DE CUALQUIER NATURALEZA.** También con acuerdo entre trabajador y empleador se pueden realizar descuentos para realizar pagos de cualquier naturaleza, los que no pueden exceder del 15% de las remuneraciones.

La Dirección del Trabajo ha indicado que, para calcular este porcentaje, debe considerarse el monto bruto total de las remuneraciones a que tenga derecho el trabajador, esto es, sin previa deducción de los descuentos obligatorios.

Asimismo, en este pronunciamiento la autoridad laboral indicó que los descuentos de remuneraciones que deriven eventualmente de pagos en exceso o injustificados a los trabajadores, deben practicarse previo acuerdo con éstos y en ningún caso por voluntad unilateral del empleador, debiendo incluirse estas deducciones y calificárseles como pagos de cualquier naturaleza que no pueden exceder del 15%.

- E. TOPE MÁXIMO DE DESCUENTOS.** En ningún caso las deducciones a las remuneraciones pueden exceder del 45% de la remuneración total del trabajador, cualquiera sea su fundamento.
- F. DESCUENTOS PROHIBIDOS.** El empleador no puede 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 puede deducir, retener o compensar suma alguna por el no pago de efectos de comercio que el empleador haya autorizado recibir como medio de pago por los bienes suministrados o servicios prestados a terceros en su establecimiento, como ocurre con los cheques no pagados por el cliente que resulten protestados.

Tampoco el empleador puede descontar de la remuneración del trabajador el monto de lo robado, hurtado, perdido o dañado por parte de terceros de bienes de la empresa, en la medida que no haya mediado responsabilidad del trabajador.