Prohíbe efectuar descuentos en el finiquito respecto de créditos
contraídos por los trabajadores
Boletín N° 9248-13

1. Fundamentos.- Es un hecho público, que trabajadores de distintas empresas han denunciando que sus empleadores, al poner término a la relación laboral y extender el respectivo finiquito, efectuara descuentos por obligaciones contraídas por éstos directamente con su empleador, con alguna empresa perteneciente a éste o bien, por crédito contraídos con cajas de compensación u otras entidades crediticias.

Esta práctica ha provocado que trabajadores vean disminuidas significativamente las remuneraciones, o en caso de terminación del contrato, sus indemnizaciones legales, a que da lugar la referida terminación, en virtud de obligaciones que al momento del despido se encuentran pendientes (obligaciones a plazo) y que por la aplicación de cláusulas de aceleración, por ejemplo, se hace exigible el total de la deuda en el finiquito.

Esta citación ha sido objeto de pronunciamiento por parte de la Dirección del Trabajo en una serie de dictámenes. Es el caso del dictamen número 4316/212, donde la Dirección del Trabajo establece que "no existe impedimento legal para que las
Cajas de compensación pacten privadamente con los trabajadores beneficiarios del crédito social *y* sus avales, que sus empleadores podrán descontar de sus finiquitos y con cargo a la indemnización por término del contrato de trabajo, los saldos insolutos del crédito social". La constatación
efectuada por la Dirección del Trabajo es efectiva, por lo cual hace necesario que el Congreso Nacional impida situaciones de abuso donde trabajadores que han contraído obligaciones deben pagar las sumas adeudadas con las prestaciones que a éstos se les deba por el empleador, mas si se trata de obligaciones a plazo.
Otro dictamen (número 3256/88) ha constatado otra situación: la existencia de un mandato de depósito de remuneraciones y de descuento de indemnización, que debían suscribir los trabajadores de la AFP Provida S.A. *y* ésta, en su calidad de empleadora, con el Banco BBVA., para el pago de deudas de aquellos con el banco.
Al respecto la Dirección del Trabajo señaló que, "como es dable desprender, la aplicación del mandato puede llevar a que el trabajador comprometa el total de sus remuneraciones, *y* las indemnizaciones que proceda pagar con motivo del término de su contrato.".

Siguiendo lo anterior, la Dirección, apoyándose en el principio de irrenunciabilidad de los derechos otorgados al trabajador por la legislación laboral (artículo 5°, inciso 2° del Código del Trabajo), ha señalado que "la doctrina reiterada y
uniforme de este Servicio, respecto de la disposición legal antes citada, que hace explícito el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales, manifiesta, que no procede jurídicamente

pactar descuentos de las remuneraciones si se hace con infracción de las normas laborales vigentes, o contra valores del finiquito estando vigente el contrato de trabajo si ello implica renuncia anticipada de derechos, todo lo cual impide la norma legal citada", y continúa concluyendo que "en efecto, en la medida que por un lado el mandato en comento podría llevar al descuento del total de la remuneración y demás estipendios del trabajador, devengados con motivo del contrato de trabajo, en favor de la institución bancaria, se transgrediría de modo expreso la norma mínima de protección del artículo 58, inciso 2°, del Código del Trabajo, que limita a un 15% de la remuneración los descuentos permitidos convenidos con el empleador para efectuar pagos de cualquier naturaleza, como serían los del caso, lo que lleva a que el mandato en análisis, implicaría renuncia de derechos mínimos para el trabajador, si con el se podría deducir hasta el total de la remuneración y de otros estipendios."[1].

Si bien es cierto que nuestra legislación permite al empleador a efectuar descuentos en la remuneración de sus trabajadores (artículo 58 del Código del Trabajo), el problema que planteamos tiene lugar no en este punto sino en los descuentos que se efectúen al momento de extender el finiquito respecto de obligaciones que en dicha oportunidad se encontraban pendientes.

Por último, cabe advertir que no es pretensión de este proyecto desconocer la existencia de las obligaciones que los trabajadores hayan contraído con su empleador o una entidad crediticia, sino que separar el momento del cobro de estas obligaciones con el pago íntegro que deban hacer los empleadores a sus trabajadores cuya relación laboral concluya. El pago de dichas obligaciones debe garantizarse mediante otros instrumentos y no con las remuneraciones, indemnizaciones legales que correspondan u otras prestaciones laborales que se adeuden al trabajador.

2. Ideas Matrices.- En razón de lo expuesto el presente proyecto de ley tiene por objeto superar esta situación mediante la incorporación al Código del Trabajo de un artículo 64 nuevo (el anterior fue derogado), que se encuentra ubicado en el capítulo IV relativo a la protección a las remuneraciones.

El artículo que se propone establece una prohibición que deberá cumplir el empleador al momento de extender el respectivo finiquito, por la cual no podrá efectuar ningún tipo de descuento a las sumas que se adeude al trabajador por ningún concepto: remuneraciones, indemnizaciones legales u otras prestaciones de origen laboral, etc. Lo anterior supone que la remuneración e indemnización son imprescindibles para quién ha terminado una relación laboral, con la finalidad de sobrellevar esta compleja situación mientras consigue un nuevo empleo. Conforme a esta regla, el trabajador deberá recibir la totalidad de las sumas que en derecho le correspondan, sin perjuicio del cumplimiento de las obligaciones contraídas.

En mérito de lo expuesto venimos en proponer al H. Congreso Nacional, el siguiente:

---

[1] En la actualidad el artículo citado corresponde al inciso 3° del artículo 58 del Código del Trabajo.

Proyecto de ley

Artículo único.- Incorpórese en el Código del Trabajo el siguiente artículo 64 nuevo:

"Artículo 64.- El empleador no podrá deducir sumas o porcentajes del finiquito u otro instrumento a que se refiere el artículo 177, destinadas al pago de obligaciones a plazo que haya contraído el trabajador con el mismo empleador u otra entidad. El empleador deberá pagar la totalidad de las sumas que se adeuden al trabajador, por concepto de remuneraciones, indemnizaciones u otras prestaciones de origen legal o contractual".