



GONZALO BUSTOS  
Abogado  
Coordinación de Estudios Legales CChC

## DESCUENTOS DE REMUNERACIÓN POR CONCEPTO DE CRÉDITO SOCIAL

**Una consulta que los empleadores realizan** con bastante frecuencia dice relación con las facultades de una empresa de efectuar descuentos a sus trabajadores por deudas de crédito social con una Caja de Compensación, cuando tales deudas fueron contraídas en una anterior relación laboral y actualmente el trabajador no ha otorgado autorización al empleador para efectuar los descuentos. Asimismo, es frecuente la situación en que el nuevo empleador no se encuentra adherido a la misma Caja de Compensación.

En Dictamen N° 4527/093, de noviembre de 2011, la Dirección del Trabajo señala que, consultada la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO), este organismo, a su vez, manifiesta que, como lo adeudado por prestaciones de crédito social se rige por las mismas normas de pago y cobro que las cotizaciones previsionales, no es jurídicamente necesario que el actual empleador esté afiliado a la Caja de Compensación acreedora ni que haya directamente acordado la realización de los descuentos, siendo suficiente para ello que el crédito haya sido formalizado con un anterior empleador afiliado a la Caja pertinente.

Añade la SUSESO, que es también precedente señalar que la misma conclusión debe adoptarse si el crédito social tiene

garantía hipotecaria y/o está destinado a adquirir un inmueble, pues tal garantía real u objetivo del préstamo no hacen que el contrato suscrito entre la Caja y el trabajador deje de tener la categoría de “crédito social”.

Por otra parte, en referencia a descuentos de remuneraciones destinados al pago de dividendos hipotecarios o al depósito en cuenta de ahorro para la adquisición de viviendas que tengan por destinatario final a una entidad diferente a una Caja de Compensación, cabe señalar que el artículo 58 del Código del Trabajo señala para esta situación especial que el empleador deberá efectuar estos descuentos a solicitud escrita del trabajador y con el límite máximo del 30% de su remuneración total. Así, sólo dándose esta autorización, la Caja de Compensación podrá válidamente proceder a las deducciones, con independencia que el trabajador en el futuro cambie de empleador.

Pues bien, respecto de lo señalado en el párrafo precedente cabe precisar que la ley N°20.540, publicada en el Diario Oficial de 06 de octubre de 2011, en su artículo único modificó el inciso 1° del artículo 58 del Código del Trabajo, estableciendo que los descuentos al trabajador para la adquisición de vivienda o para hacer depósitos a una cuenta de ahorro para la vivienda, no necesariamente podrán tener como límite máximo el 30% de su remuneración, sino que en conjunto con otros descuentos acordados con el empleador, como podrían ser por mutuos o créditos otorgados por el empleador para similares finalidades, o con propósitos educacionales del trabajador, su cónyuge o alguno de sus hijos o, para efectuar pagos de

cualquier naturaleza, no podrán exceder en conjunto del 45% de la remuneración total mensual del trabajador.

En conclusión, la Dirección del Trabajo, previa consulta a la SUSESO, señala en su dictamen que:

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; y

3. El empleador deberá efectuar los descuentos destinados al pago de dividendos hipotecarios o para depósitos en cuenta de ahorro para la adquisición de viviendas, que tengan un destinatario final diferente a una Caja de Compensación, siempre que cuente con la solicitud escrita y autorizada del trabajador, y no se exceda el límite máximo legal del 45% de su remuneración total para el conjunto de los descuentos convenidos con el empleador, autorización que deberá darse para que la Caja de Compensación proceda a las deducciones independientemente que, con posterioridad, el trabajador cambie de dependencia laboral.