



DIRECCION
DEL TRABAJO

DEPARTAMENTO JURIDICO

K. 6684(423)/99
K. 13918(808)/99
DN. 590

ORD. No 5063 / 291

MAT.: 1) Son de propiedad de la empleadora los elementos de seguridad entregados por ésta al trabajador para el cumplimiento de sus funciones.

2) No resulta procedente el descuento de estos elementos de seguridad al momento de la cesación de los servicios del trabajador.

ANT.: 1) Ord. N° 1551, de D.R.T. de Talcahuano, de 23.08.99.

2) Informe de fiscalización de fecha 30.07.99, de fiscalizador Sr. Jenaro Eriz Pineda.

3) Fax de 05.07.99, de Sindicato Interempresa de Trabajadores Tripulantes de Naves Sardineras de la Provincia de Concepción.

4) Pase N° 1020, de 30.04.99, de Directora del Trabajo.

5) Presentación de Sindicato Interempresa de Trabajadores de Naves Sardineras de la Provincia de Concepción.

FUENTES:

Código del Trabajo, arts. 10 y 58.

CONCORDANCIAS:

Ords. N°s 2676/140, de 02.05.-97; N° 1154/058, de 03.03.99 y N° 7336/115, de 21.09.89.

SANTIAGO,

4 OCT 1999

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO

A : SEÑOR ARTURO ARTEAGA YELORM
PRESIDENTE SINDICATO INTEREMPRESA DE
TRABAJADORES DE NAVES SARDINERAS DE LA
PROVINCIA DE CONCEPCION
AVENIDA BILBAO N° 413
TALCAHUANO/

Mediante presentación del antecedente 3), se ha solicitado un pronunciamiento de este Servicio relativo a la propiedad de los elementos de seguridad cuya entrega se pactó en la cláusula séptimo del contrato colectivo de fecha 05.02.99,

suscrito entre la empresa Pesquera del Norte S.A. y los Trabajadores Marineros, Pescadores, Oficiales Motoristas y Pilotos de Flota de dicha empresa, específicamente:

1) Cuál es la propiedad de los elementos de seguridad entregados por la empleadora al trabajador.

2) Si resulta procedente el descuento de estos elementos de seguridad al momento de la cesación de los servicios del trabajador.

Sobre el particular cumplo con informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 10 N° 4 del Código del Trabajo, dispone:

"El contrato de trabajo debe contener, a lo menos, las siguientes estipulaciones:

"4.- monto, forma y período de pago de la remuneración acordada".

De la norma transcrita fluye que el contrato de trabajo debe contener entre sus estipulaciones mínimas el monto, forma y período de pago de la remuneración, estipulación del contrato de trabajo que no puede faltar y que el legislador ha exigido con el propósito que el trabajador tenga cabal conocimiento de la retribución a la cual tiene derecho por la prestación de servicios obligados mediante dicho contrato.

Por su parte, la cláusula séptima del contrato colectivo precitado establece:

"SEPTIMO: ROPA DE TRABAJO

"El empleador entregará a los trabajadores involucrados en este Contrato Colectivo la ropa de trabajo que se señala en el recuadro siguiente y que la empresa considera necesaria para el cumplimiento de las labores a bordo de las naves pesqueras, con la obligación por parte del trabajador de usarla en el desempeño de sus labores habituales.

"Esta ropa de trabajo será proporcionada, atendiendo a las normas y procedimientos internos de la empresa y en la oportunidad que se determine por el Jefe de Flota.

"Además la Empresa entregará en la oportunidad ya señalada los implementos de seguridad y otros indispensables para el adecuado desempeño de los cargos según corresponda y que se indican a continuación, los cuales serán entregados semestralmente:

"CARGO	CONTRAMAESTRE	TRIPULANTES	MOTORISTAS Y TRIPULANTES DE MAQUINA	PILOTOS
BOTAS DE AGUA	2	2	1	1
TRAJES DE AGUA	2	2	1	1
ZAPATOS SEGURIDAD	2	2	2	2
SALIDA CANCHAS	2	2	-	-
CASCOS SEGURIDAD	3	3	1	1
BUZOS PILOTOS	-	-	3	3
PROTECTOR DE OIDOS	-	-	2	1
PARKA IMPERMEABLE	1	1	1	1

"La especie parka señalada anteriormente será entregada solamente una vez durante la vigencia del presente Contrato Colectivo en el mes de abril de 1998".

De la cláusula contractual precedentemente transcrita fluye que la ropa y los elementos de seguridad entregados por la empleadora al trabajador son aquellos considerados necesarios para el cumplimiento de labores a bordo de naves pesqueras, obligándose el trabajador a su vez, a usarla en sus faenas habituales.

De igual forma, la cláusula en comento establece el procedimiento de entrega, oportunidad, y número de estas especies que corresponde a los diversos trabajadores conforme al cargo que desempeñan.

Ahora bien, en lo que respecta a la consulta signada con el número 1), cabe señalar que el propio tenor de la cláusula contractual antes citada establece que las especies son entregadas a los trabajadores para ser utilizadas en sus labores, por lo cual es dable afirmar que la propiedad de estos elementos pertenece a la empleadora, la cual entrega la tenencia material de los mismos a los trabajadores para su uso obligatorio en el cumplimiento de sus funciones, lo cual se ve confirmado por lo expuesto en el informe de fiscalización de fecha 30.07.99, del fiscalizador Sr. Jenaro Iván Eriz Pineda.

2) En lo que respecta a la consulta signada con este número cabe señalar que el artículo 58 del Código del Trabajo señala:

"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. Igualmente, a solicitud escrita del trabajador, el empleador deberá descontar de las remuneraciones las cuotas correspondientes a dividendos hipotecarios por adquisición de viviendas y las cantidades que el trabajador haya indicado para que sean depositadas en una cuenta de ahorro

para la vivienda abierta a su nombre en una institución financiera o en una cooperativa de vivienda. Estas últimas no podrán exceder de un monto equivalente al 30% de la remuneración total del trabajador.

"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.

"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".

Del precepto antes transcrito se infiere que el legislador ha distinguido en lo que respecta a descuentos de las remuneraciones del trabajador, entre:

1) aquellos descuentos que el empleador está obligado a efectuar de las remuneraciones de los trabajadores,

2) los descuentos que al empleador le está prohibido efectuar, y

3) aquellos descuentos que el empleador sólo con acuerdo del empleador puede efectuar en las remuneraciones de este último.

De esta forma es posible afirmar que la norma en comento ha señalado taxativamente los descuentos que el empleador está obligado a efectuar de las remuneraciones de sus trabajadores, y que se comprenden en el número 1) precitado, a saber:

a) Los impuestos que las graven;

b) Las cotizaciones de seguridad social;

c) Las cuotas sindicales de acuerdo a la ley;

d) Las obligaciones con instituciones de previsión o con organismos públicos;

e) Las cuotas correspondientes a dividendos hipotecarios por adquisición de viviendas, y

f) Las cantidades indicadas por el trabajador para ser depositadas en una cuenta de ahorro para la vivienda abierta a su nombre en una institución financiera o en una cooperativa de vivienda, las que en todo caso, no podrán exceder del 30% de la remuneración total del trabajador.

En lo que respecta a los descuentos que la norma en comento prohíbe efectuar y signados con el número 2, entre otros menciona el precepto en análisis, el arriendo de habitación, luz, entrega de agua, uso de herramientas, entrega de medicinas, atención médica y otras prestaciones en especie o por multas no autorizadas en el respectivo reglamento interno.

Por último en lo que respecta a los descuentos que sólo con acuerdo entre empleador y trabajador la norma autoriza efectuar de las remuneraciones del trabajador para efectuar pagos de cualquier naturaleza hasta un máximo del 15% de la reuneración total del dependiente, y a los que se hizo referencia en el número 3) antes visto, cabe señalar que es requisito esencial para que puedan efectuarse que el acuerdo entre empleador y trabajador conste por escrito.

Pues bien efectuado un análisis conjunto y armónico de las dos disposiciones legales transcritas en párrafos anteriores, es posible sostener, a juicio de esta Dirección, que ellas consagran el principio de la certeza de la remuneración, propósito que el legislador persigue con el establecimiento de normas que llevan a garantizar certidumbre al trabajador en cuanto a la remuneración que percibirá por la prestación de sus servicios, elemento que, como se sabe, es de la esencia del contrato de trabajo.

Ahora bien, en la especie, tanto la pérdida como extravío de elementos de la ropa entregada a los trabajadores para su uso por la empleadora, es una materia no estipulada en la cláusula contractual precitada.

Por su parte, el mismo informe de fiscalización aludido precedentemente, establece que, encontrándose vigente la relación laboral corresponde la entrega de nuevos implementos ya sea a los seis meses o al año como en el caso de las parkas, y que los implementos usados durante el período anterior nunca han sido devueltos.

Sólo cuando la relación laboral va a terminar, agrega el citado informe, y se va a firmar el correspondiente finiquito, toda la ropa de trabajo y los implementos que se encuentran en uso en ese momento deben ser devueltos a la Empresa, lo que en los hechos siempre se ha producido.

No obstante lo anterior, en aquellas ocasiones en que al ponerse término a la relación laboral con el trabajador, éste no los haya devuelto, concluye el informe de fiscalización precitado, que nunca ha ocurrido el caso que se haya descontado a los trabajadores algún valor por estos conceptos.

La situación informada anteriormente, resulta coincidente con la reiterada doctrina de este Servicio, conforme a la cual resultaría improcedente el establecimiento de una cláusula que estableciera que en el caso de pérdida, extravío o deterioro de dichas especies permitiera el descuento de las remuneraciones del trabajador.

En efecto, la determinación del dolo o culpa atribuible a la persona a cargo de dichas especies, frente al caso de pérdida o deterioro de estos implementos, constituye una materia que por su naturaleza debe ser conocida y resuelta por los Tribunales de Justicia, a menos que se regule en el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad de la empresa que las mismas partes de consuno puedan determinar tal responsabilidad y que a falta de acuerdo se recurra a la instancia judicial.

Lo expuesto anteriormente en caso alguno significa que los valores de depreciación de los útiles de protección pudieran ser fijados tampoco por el Comité Paritario de Higiene y Seguridad, por cuanto las atribuciones legales propias de estos organismos conforme a lo dispuesto por el artículo 66 de la ley 16.744, se encuentran orientadas a que ellos básicamente vigilen el cumplimiento, tanto por parte de la empresa como de los trabajadores, de las medidas de prevención, higiene y seguridad, a la vez que se aboquen a la investigación de las causas de los accidentes y de las enfermedades profesionales que se produzcan en ella, sin otorgarles facultades de valorización o valuación de elementos de protección o de herramientas utilizadas por los trabajadores.

En consecuencia sobre la base de las disposiciones legales citadas, consideraciones formuladas y jurisprudencia administrativa consultada cumpla con informar a Ud. que:

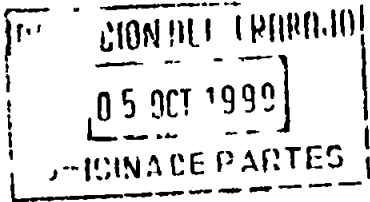
1) Son de propiedad de la empleadora los elementos de seguridad entregados por ésta al trabajador para el cumplimiento de sus funciones.

2) No resulta procedente el descuento de estos elementos de seguridad al momento de la cesación de los servicios del trabajador.

Saluda a Ud.,



Maria Ester Feres Nazarala
MARIA ESTER FERES NAZARALA
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO



CRI/emoa

Distribución:

Jurídico, Partes, Control, Boletín, Dptos. D.T.,
Subdirector, U. Asistencia Técnica, XIIIª Regionales,
Sr. Jefe Gabinete Ministro del Trabajo y Previsión Social,
Sr. Subsecretario del Trabajo.