



Jurídico

ORDINARIO N°: 632

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Remuneraciones. Descuentos. Pérdida de dinero.
Asignación de pérdida de caja.

RESUMEN:

No resulta jurídicamente procedente que el empleador descuente de la remuneración de los trabajadores que no reciben asignación de pérdida de caja, las pérdidas de dinero ocasionadas en el desempeño de sus labores o efectúe el cobro directo de tales montos.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de 17.04.2023, de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho;
- 2) Presentación digital, de 07.03.2023, de don [REDACTED]

SANTIAGO,

25 ABR 2023

DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO(S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

A: [REDACTED]

PUERNTA ALTO

Mediante presentación del antecedente Ud. solicita a esta Dirección un pronunciamiento jurídico, que aclare si corresponde que su empleador al momento de hacer entrega de un computador, impresora u otra herramienta de trabajo, le haga firmar un documento que permita descontar de sus remuneraciones cualquier deterioro o pérdida, en circunstancias que no cuenta con asignación por desgaste o deterioro de herramientas.

Precisado lo anterior, cúmpleme informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 41 del Código del Trabajo, dispone:

"Se entiende por remuneración las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie avaluables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo.

No constituyen remuneración las asignaciones de movilización, de pérdida de caja, de desgaste de herramientas y de colación, los viáticos, las prestaciones familiares otorgadas en conformidad a la ley, la indemnización por años de servicios establecida en el artículo 163 y las demás que proceda pagar al extinguirse la relación contractual ni, en general, las devoluciones de gastos en que se incurra por causa del trabajo".

De la norma legal recién transcrita, se desprende que para que una contraprestación pueda denominarse remuneración ha de tratarse de dinero o especies avaluables en dinero, teniendo como causa de la misma el contrato de trabajo. Asimismo, se desprende que no constituirán remuneración aquellas asignaciones que se encuentren dentro de aquellas que, específica o genéricamente, se mencionan en el inciso segundo de la norma legal recién transcrita, entre las que figuran la asignación por pérdida de caja.

Ahora bien, en lo que respecta a la referida asignación, es dable indicar que la misma es un beneficio de carácter convencional, es decir, su otorgamiento no es obligatorio si no ha sido convenida entre empleador y trabajador.

Por su parte, la reiterada y uniforme jurisprudencia de este Servicio, contenida, entre otros, en dictámenes N°s. 3494/266, 3516/113 y 1915/27, de 30.07.1998, 28.08.2003, 03.05.2011 y Ord. N° 4229, del 19.03.2015 respectivamente, ha resuelto que la naturaleza jurídica de la asignación de pérdida de caja es meramente indemnizatoria, por cuanto, a través de la misma se busca resarcir a los cajeros y aquellos trabajadores que manejan valores de posibles o eventuales pérdidas, que puedan producirse con ocasión del desempeño de sus labores.

Por consiguiente, considerando el objetivo que cumple la asignación de pérdida de caja, a juicio de este Servicio, el empleador se encontraría facultado para descontar del aludido beneficio, las sumas correspondientes a pérdidas, hurtos o extravíos de dinero, como también el monto del deducible correspondiente al seguro contratado por la empresa para cubrir las eventuales pérdidas que se produzcan, todo ello conforme a la cláusula convencional que hayan pactado las partes, toda vez que, a fin de dar certeza a los trabajadores en el derecho a percibir la mentada asignación, resulta conveniente que las partes convengan sobre la misma por medio de una cláusula del contrato de trabajo en la que se faculte al empleador para deducir de ella las pérdidas de dinero o valores que afecten a los trabajadores de la empresa.

Aclarado lo anterior, respondiendo derechamente a su consulta, corresponde determinar si resulta procedente que el empleador descuento de las remuneraciones de los trabajadores las pérdidas de dinero ocasionadas en el desempeño de sus labores o efectúe el cobro directo de tales montos, cuando las partes no han pactado la asignación por pérdida de caja.

Sobre el particular, cabe tener presente que el artículo 58 del Código del Trabajo, en sus incisos 3º y 4º, dispone:

"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.

Cualquiera sea el fundamento de las deducciones realizadas a las remuneraciones por parte del empleador, o el origen de los préstamos otorgados, en ningún caso aquéllas podrán exceder, en conjunto, del 45% de la remuneración total del trabajador"

De la norma legal recién transcrita se colige que el tope de los descuentos facultativos o permitidos que, previo acuerdo escrito entre el empleador y el trabajador, se destinan al pago de obligaciones de cualquier otra naturaleza, asciende al 15% de la remuneración total del dependiente.

Se infiere, asimismo, que cualquiera sea el origen o naturaleza de la o las obligaciones, la deducción que le está permitido efectuar al empleador no podrá superar el 45% del total de las remuneraciones del trabajador.

Por su parte, el inciso 8 del artículo 58, en estudio, establece:

"En caso de robo, hurto, pérdida o destrucción por parte de terceros de bienes de la empresa sin que haya mediado responsabilidad del trabajador, el empleador no podrá descontar de la remuneración del o de los trabajadores el monto de lo robado, hurtado, perdido o dañado".

De la disposición transcrita aparece que el empleador no se encuentra habilitado para descontar de la remuneración de los trabajadores monto alguno por concepto de robo, hurto, pérdida o destrucción por parte de terceros de bienes de la empresa, en tanto no haya mediado responsabilidad del trabajador.

De esta suerte, aplicando en la especie lo expuesto en acápite que anteceden, no cabe sino concluir que no resulta jurídicamente procedente que el empleador descuento de la remuneración del trabajador las pérdidas de dinero ocasionadas en el desempeño de sus labores o efectúe el cobro directo de tales montos, por cuanto ello, junto con infringir la normativa que regula los descuentos sobre las remuneraciones -cuyo fundamento radica en el principio protector que inspira la legislación laboral-, supone además, un juicio de imputabilidad acerca de la culpa o dolo en que habría incurrido el dependiente bajo cuyo cargo se encuentran dichos valores, conceptos cuya ponderación y prueba corresponde a los Tribunales de Justicia, por ser la única instancia que puede garantizar la debida imparcialidad en la determinación de las responsabilidades respectivas (aplica doctrina del Ord. N° 4229, del 19.03.2015).

En consecuencia, sobre la base las consideraciones formuladas, jurisprudencia administrativa invocada, disposiciones legales citadas cumple con informar a Ud. que no resulta jurídicamente procedente que el empleador descuento de la remuneración de los trabajadores que no reciben asignación de pérdida de caja, las pérdidas de dinero ocasionadas en el desempeño de sus labores o efectúe el cobro directo de tales montos.

Saluda atentamente a Ud.,

Natalia Pozo Sanhueza
ABOGADA
JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO



LEBP/MECB
Distribución

- Jurídico
- Partes
- Control