



Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes e Informes en
Derecho
E.206240(2067)2024

Jurídico

038

ORDINARIO N°: _____

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Remuneraciones. Descuentos. Pérdida de dinero.

RESUMEN:

No resulta ajustado a derecho el descuento en las remuneraciones de los choferes y auxiliares de la locomoción colectiva interurbana que no cuentan con asignación de pérdida de caja, por las mermas de dinero sufridas por la empresa en la venta de boletos a los pasajeros que suben al bus una vez iniciado el recorrido, si no ha mediado responsabilidad del trabajador acreditada en las instancias correspondientes, debiendo el empleador restituir el dinero descontado en montos reajustados, sin perjuicio de la multa administrativa que proceda aplicar la Inspección del Trabajo respectiva.

ANTECEDENTES:

- 1) Derivación, de 05.12.2024 de Jefa Unidad de Defensa Judicial;
- 2) Presentación digital, de 02.08.2024, de don [REDACTED] en representación del Sindicato Interempresa de Trabajadores Pullman Bus y otras actividades conexas.

SANTIAGO,

06 FEB 2025

DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

A: [REDACTED]

SINDICATO INTEREMPRESA DE TRABAJADORES PULLMAN BUS Y OTRAS
ACTIVIDADES CONEXAS

[REDACTED]

Mediante su presentación del antecedente, solicita un pronunciamiento en orden a determinar si en consideración a la doctrina vigente de este Servicio, corresponde jurídicamente que el empleador realice descuentos en las remuneraciones de los choferes y auxiliares que prestan servicios en la locomoción colectiva interurbana por la pérdida de montos en la venta de boletos a los pasajeros denominados "conejos" que suben al bus una vez iniciado el recorrido en algún paradero de la ruta asignada.

Expone además que, estos trabajadores no cuentan con asignación de pérdida de caja, sin embargo, disponen de una cuponera para llevar registro de la venta de boletos durante la ruta.

Adicionalmente, denuncian la ilegalidad de cámaras ubicadas en los lugares de trabajo, específicamente cabinas de tripulación, comedores y salas de vestir, lesionando los derechos fundamentales de los trabajadores.

Primeramente, corresponde señalar que, en materia de descuento de las remuneraciones del trabajador, este Servicio ha precisado que, 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.¹

El artículo 58 del Código del Trabajo, en su actual texto modificado por la ley N° 20.540, publicada en el Diario Oficial el 06.10.2011, en sus incisos 8° y 9°, indican lo siguiente:

"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".

"La infracción a esta prohibición será sancionada con la restitución obligatoria, por parte del empleador, de la cifra descontada, debidamente reajustada, sin perjuicio de las multas que procedan de conformidad a este Código."²

De la disposición transcrita aparece que el empleador no se encuentra habilitado para descontar de la remuneración de los trabajadores las pérdidas sufridas de bienes de su empresa, cuando se dan las siguientes condiciones:

- a) en caso de robo, hurto, pérdida o destrucción por parte de terceros de bienes de la empresa,
- b) que no haya mediado responsabilidad del trabajador

¹ Ord. N°4229, de 19.08.2015

² Anteriormente, esta norma había sido modificada por el artículo único de la Ley N° 20.425 (D.O.: 13.02.10)

Con todo, en caso de efectuarse estos descuentos por parte del empleador, este será sancionado con la restitución del descuento al trabajador, en montos reajustados, sin perjuicio de la multa administrativa que proceda aplicar de acuerdo al Código del Trabajo.

Lo que subyace en la norma citada es la protección a las remuneraciones de los trabajadores y el resguardo al principio de ajenidad, que en definitiva impide que el dependiente sea partícipe de las pérdidas que, por motivos ajenos a su responsabilidad, sufra el empleador.

Al respecto esta Dirección del Trabajo ha señalado que, "(...) los dependientes que prestan servicios en virtud de un contrato de trabajo, realizan sus funciones "por cuenta de otro" o "por cuenta ajena" lo que de acuerdo al principio de ajenidad que caracteriza la relación jurídico laboral se traduce en que éstos son simplemente una de las partes del contrato de trabajo, que tienen derecho a su remuneración y la obligación correlativa de prestar servicios, en tanto que el empleador está obligado a pagar las respectivas remuneraciones y a adoptar todas las medidas de resguardo y de protección que garanticen el normal desempeño de las funciones que a aquellos les corresponde desarrollar, recayendo sobre él el riesgo de la empresa, vale decir, el resultado económico favorable, menos favorable o adverso de su gestión".³

Es ese orden, se obtiene que el objetivo perseguido por el legislador es que el empleador no pueda traspasar el riesgo propio de su negocio a los trabajadores, quienes no deben asumir las contingencias a que está expuesta la empresa para la cual se desempeñan, como sería por ejemplo que un pasajero que sube al bus durante la ruta, no pague el valor del boleto correspondiente.

La Dirección del Trabajo ha precisado que la responsabilidad del trabajador en el caso de la pérdida de bienes de la empresa, no puede ser presumida, "(...) supone 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"⁴.

Cabe mencionar que, al momento de la discusión de la Ley N° 20.425 en el Senado, se representó incluso la situación de trabajadores que incurran en un comportamiento negligente que permita que el robo o la pérdida de bienes se concrete, señalando que, en tales casos los trabajadores habrían incumplido las obligaciones derivadas de su relación laboral, entre ellas, el deber de cuidado.⁵

Al respecto, el asesor legislativo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social advirtió que, en tales situaciones de posibles engaños o colusiones por parte de los trabajadores, quedarían resguardados por esta norma en el sentido de que el inciso 8° del artículo 58 del CT exige que los hechos ocurran "sin que haya mediado

³ Dictamen N° 1862/102 de 14 de abril de 1997

⁴ Ord. N°4229 de 19.08.2015. Jefe Departamento Jurídico. Dirección del Trabajo

⁵ Historia de la Ley N° 20.425. Pág.33.

responsabilidad del trabajador", por lo que se requerirá necesariamente esclarecer cual ha sido la participación del trabajador en los hechos y no presumirla. Lo anterior, acotó, se traduce en un problema de prueba, toda vez que será necesario acreditar previamente dicha participación para poder hacer efectivas las responsabilidades correlativas a que haya lugar.

En ese orden, la Comisión acordó dejar constancia en la historia fidedigna del establecimiento de la ley que, el espíritu que inspira estas normas, supone que el trabajador observa un comportamiento diligente acorde con el cabal cumplimiento de su contrato de trabajo, de modo que, si ello no acontece, se generarán las responsabilidades correlativas, tras rendir la prueba que corresponda y acreditarse el respectivo incumplimiento en la instancia pertinente.⁶

Por su parte, el Honorable Senador señor Letelier explicó que, además, el principio que se pretende resguardar, es el de respeto y protección de las remuneraciones, de modo tal que, bajo ninguna circunstancia el empleador pueda, en forma unilateral, descontar suma alguna de las mismas, alterando la carga de la prueba, al establecer que la remuneración es invulnerable, por lo que, el empleador que quiera practicar un descuento que no está autorizado por la ley, tendrá que ser él quien recurra a la autoridad correspondiente y acredite que el trabajador ha incurrido en una conducta ilícita que amerita la autorización de un descuento en sus remuneraciones para resarcir el daño causado. Por tanto, quien quiere efectuar un descuento remuneracional no autorizado por ley, debe acreditar la pertinencia del mismo, y no que quien lo sufre deba, probar que es indebido.⁷

A mayor abundamiento es dable anotar que el criterio quedó definido en el dictamen N° 1915/027 de 03.05.2011, que precisó que el descuento en las remuneraciones del trabajador por las pérdidas en los bienes de la empresa es improcedente, debiendo limitarse al monto de la asignación por pérdida de caja, *"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, sin que ésta pueda presumirse como sucedería de aceptarse el contenido de la cláusula propuesta, debiendo limitarse el descuento únicamente hasta el monto de la asignación por pérdida de herramientas"*.

En el mismo orden el Ordinario N°4229 de 19.08.2015: *"Respecto de los trabajadores, en cuyos contratos de trabajo se haya pactado la asignación de pérdida de caja, no existiría inconveniente jurídico para que el empleador descontara de dicho 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, si así se ha convenido entre las partes."*

De esta suerte, corresponde señalar que, no resulta ajustado a derecho el descuento en las remuneraciones de los choferes y o auxiliares de la locomoción colectiva interurbana que no cuentan con asignación de pérdida de caja, por las

⁶ Historia de la Ley N° 20.425. Pág.34.

⁷ Historia de la Ley N° 20.425. Pág.20.

mermas de dinero en la venta de boletos a los pasajeros que suben al bus una vez iniciado el recorrido, si no ha mediado responsabilidad del trabajador acreditada en las instancias correspondientes, debiendo el empleador restituir el dinero descontado en montos reajustados, sin perjuicio de la multa administrativa que proceda aplicar la Inspección del Trabajo respectiva.

Seguidamente, respecto de la instalación de cámaras de vigilancia en lugares que afectan la intimidad de los trabajadores, es dable precisar que, sólo en la situación laboral concreta resultará factible determinar si el mecanismo implementado afecta o no los derechos de los trabajadores.

Respecto específicamente sobre la existencia instalación y uso de cámaras de vigilancia, este Servicio ha señalado en su dictamen N°2328/130 de 19.07.2002, que *"es posible vislumbrar dos posibles finalidades en la implementación de estos sistemas de control audiovisual: a) para la exclusiva vigilancia y fiscalización de la actividad del trabajador, y b) cuando sea objetivamente necesario por requerimientos o exigencias técnicas de los procesos productivos o por razones de seguridad"*.

Sobre este punto, la primera finalidad, esta es el exclusivo control laboral de los trabajadores, implica siempre un comportamiento antijurídico e ilícito, el cual no está amparado por la ley laboral ni permite ponderación alguna, ya que no se trata de garantías fundamentales en colisión.

Por otro lado, el control laboral *"provoca en el trabajador, inexorablemente, un estado de tensión o presión incompatible con la dignidad humana. El trabajador, al verse expuesto de forma ininterrumpida al ojo acusador de la cámara(...), será objeto de una forma intolerable de hostigamiento y acoso por parte de su empleador"*.

En este sentido *"El control permanente por las cámaras constituye un atentado desproporcionado a la intimidad del trabajador, ya que permite también evidenciar aspectos de la conducta del trabajador que no dicen relación con la actividad laborativa, es decir con la actividad desarrollada para el cumplimiento de la prestación de trabajo (strictu sensu), sino que obedecen a situaciones, que si bien se verifican en el puesto de trabajo o con ocasión de la prestación de los servicios, se expresan en las naturales pausas que toda actividad humana supone, denominadas por la doctrina «licencias comportamentales», y que como tales no tienen por qué ser conocidas por el empleador"*.

Sin perjuicio de lo anterior, y aun cuando las cámaras de vigilancia se encuentren debidamente justificadas en razón de atender a la segunda finalidad antes mencionada, esto es cuando sea objetivamente necesario por requerimientos o exigencias técnicas de los procesos productivos o por razones de seguridad, éstas deben encontrarse siempre reguladas en el reglamento interno de orden, higiene y seguridad, normándose el almacenaje, uso y revisión de las imágenes, y estableciéndose un procedimiento a través del cual los trabajadores podrán acceder a las imágenes obtenidas, según lo dispuesto en el artículo 154 citado precedentemente.

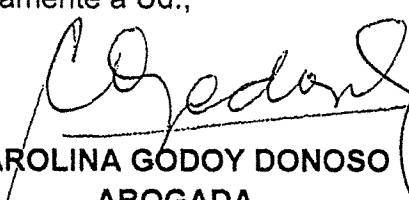
Ahora bien, señalada la doctrina de este Servicio en la materia, así como las disposiciones legales atinentes, se debe tener presente que para determinar si estas cámaras de vigilancia infringen o no los derechos fundamentales de los trabajadores, es necesario desarrollar un proceso de fiscalización investigativa de conformidad a la Orden de Servicio N°2 y a la Circular N°28, ambas de 2017, de la Dirección del Trabajo, sin que sea posible pronunciarse sobre esta materia en abstracto.

Para ello, la organización sindical que solicita el pronunciamiento deberá concurrir a la Inspección del Trabajo correspondiente al domicilio de la empresa para activar la fiscalización por vulneración de derechos fundamentales de acuerdo al procedimiento establecido en las instrucciones precitadas.

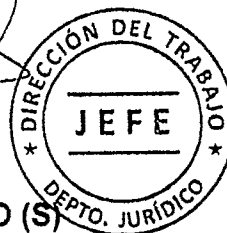
En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas, disposiciones legales citadas y jurisprudencia administrativa invocada, cumpla con informar a usted que no resulta ajustado a derecho el descuento en las remuneraciones de los choferes y auxiliares de la locomoción colectiva interurbana que no cuentan con asignación de pérdida de caja, por las mermas de dinero sufridas por la empresa en la venta de boletos a los pasajeros que suben al bus una vez iniciado el recorrido, si no ha mediado responsabilidad del trabajador acreditada en las instancias correspondientes, debiendo el empleador restituir el dinero descontado en montos reajustados, sin perjuicio de la multa administrativa que proceda aplicar la Inspección del Trabajo respectiva.

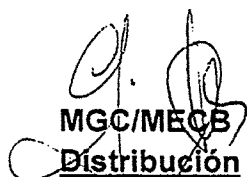
Se remite el presente informe a la Inspección Provincial del Trabajo Santiago Poniente, a fin de que instruya una fiscalización a Transporte Nilahue Ltda, Transporte Cometa S.A, Estrella del Norte S.A., Estrella del Sur S.A y Estrella S.A. y curse las sanciones que correspondan una vez verificada infraccionalidad.

Saluda atentamente a Ud.,


CAROLINA GODOY DONOSO
ABOGADA

JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




MGC/MECB
Distribución

- Jurídico
- Inspección Provincial del Trabajo Santiago Poniente
- Partes
- Control