



Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes e informes en
Derecho
E97646/2026

ORDINARIO N°: 335 /

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Remuneración. Descuentos. Implementos o ropa de trabajo. Aclara lo expuesto en el Ord. N°15 de 12.01.2026.

RESUMEN:

Al término del contrato individual, solo resultaría procedente el descuento del valor de implementos o ropa de trabajo no devueltos por el dependiente si existe una regulación en el Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad que habilite a las partes, de común acuerdo, a determinar la responsabilidad por pérdida o extravío o no entrega de los mismos, y el respectivo pacto de las partes respecto de la responsabilidad del trabajador al momento de suscribir el finiquito.

ANTECEDENTE:

- 1) Instrucciones de 10.07.2026, de Jefe de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
- 2) Presentación [REDACTED] de 14.04.2026, recibida con fecha 16.04.2026.

SANTIAGO,

22 JUL 2026

DE : JEFE DE DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)

A : [REDACTED]
[REDACTED]

Mediante documento del antecedente 2), Ud. ha solicitado un pronunciamiento jurídico que aclare lo expuesto en el Ordinario N°15 de 12.01.2026 de este Servicio, en cuanto la procedencia de efectuar descuentos en el finiquito del trabajador por implementos o vestimenta de trabajo que este haya extraviado, perdido o dañado, y las condiciones específicas en que ello resultaría posible.

En particular, consulta en qué casos procede un descuento como el indicado, cuáles son las condiciones o requisitos que deben cumplirse para su validez y si ello es posible si así se establece en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

Al respecto, cumplo con informarle lo siguiente:

En primer lugar, es dable precisar que el pronunciamiento jurídico que solicita aclarar resolvió un requerimiento de un empleador del ámbito de la seguridad privada respecto de la posibilidad de efectuar, con acuerdo del trabajador respectivo, un descuento de un porcentaje de sus remuneraciones por un período determinado, para solventar el valor de los elementos de protección personal y vestuario corporativo que no son entregados o devueltos por los dependientes al término de los respectivos contratos individuales; aplicando la doctrina reiterada y uniforme de este Servicio contenida, entre otros, en los Dictámenes N°1.650/022 de 14.04.2011 y 842/40, de 09.03.2001, que ha precisado que: *"(...) el empleador se encuentra obligado a asumir el costo de la ropa de trabajo no sólo en la situación prevista en el artículo 184 del Código del Trabajo, norma que, entre otras obligaciones, exige al empleador mantener los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales, a su costo. Ello en aplicación de lo dispuesto en el artículo 68 de la Ley N° 16.744, que prohíbe a los empleadores cobrar a sus trabajadores los equipos o implementos de protección que debe proporcionarles"*.

En tal sentido, el primero de aquellos precisa que: *"(...) el empleador debe asumir igualmente el costo de la ropa de trabajo cuyo uso ha exigido a sus trabajadores por razones de imagen corporativa, como sería el requerimiento de la misma por sus clientes o para la atención de público."*

Ello en atención a que, si bien, la utilización de tal indumentaria no deriva de la naturaleza de la función desempeñada ni de una exigencia legal, sí obedece a la voluntad del empleador, quien, en uso de sus facultades de dirección y administración, impone tal exigencia para la ejecución de las respectivas labores".

De acuerdo con lo expresado, la primera conclusión del Ord. N°15 indica que: *"No resulta jurídicamente procedente que el empleador obligue a sus dependientes a asumir el costo de la indumentaria especial o ropa de trabajo que les exige utilizar para el desempeño de sus labores"*.

Luego, dicho pronunciamiento distingue la situación contraria, en que resulta posible efectuar el descuento del valor correspondiente a elementos de trabajo, vestimenta o equipos de higiene y seguridad, reiterando lo expuesto en el Dictamen N°5.063/291 de 04.10.1999. Dicho pronunciamiento establece que resulta improcedente efectuar un descuento como el descrito de las remuneraciones del trabajador, pues *"(...) la determinación del dolo o culpa atribuible a la persona a cargo de tales especies en los casos anotados 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"*.

De acuerdo con ello, al término del contrato, solo resultaría procedente el descuento del valor de implementos o ropa de trabajo no devueltos por el dependiente si existe una regulación en el Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad que habilite a las partes a determinar la responsabilidad por pérdida o extravío o no entrega de los mismos, de común acuerdo.

Por consiguiente, para que sea posible el descuento por el que consulta debe existir: i) una cláusula o disposición en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad que regule la materia y ii) el acuerdo de las partes respecto de la responsabilidad del trabajador al momento de suscribir el finiquito.

En este sentido, cabe recordar que el finiquito es un instrumento en el que consta el acuerdo del empleador y del trabajador sobre la relación laboral que los unió y, particularmente, de los pagos realizados por el primero, que tengan su origen en esa relación y la aceptación de estos que declara percibir el trabajador. Y que, de acuerdo con el artículo 177 del Código del Trabajo, conlleva una especial solemnidad, caracterizada por la firma y ratificación del acto para reconocerle su real eficacia jurídica (Aplica Dictamen N°2.115/125 de 22.04.1999).

Con todo, cabe tener presente que ante la falta de acuerdo una vez terminado el contrato de trabajo, debe recurrirse a la instancia judicial respectiva para determinar el dolo o culpa atribuible a la persona a cargo de tales especies en los casos de pérdida, extravío o deterioro.

En consecuencia, de acuerdo con lo señalado, cumplo con informar a Ud. que, al término del contrato individual, solo resultaría procedente el descuento del valor de implementos o ropa de trabajo no devueltos por el dependiente si existe una regulación en el Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad que habilite a las partes, de común acuerdo, a determinar la responsabilidad por pérdida o extravío o no entrega de los mismos, y el respectivo pacto de las partes respecto de la responsabilidad del trabajador al momento de suscribir el finiquito.

Saluda atentamente a Ud.,


PABLO REYES CARREÑO
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)




AMF/LEP
Distribución
-Jurídico
-Control
-Partes