

DIRECCION DEL TRABAJO
DEPARTAMENTO JURIDICO
K. 007528(394)/98

ORD. N^o 3175 / 237 /

MAT.: 1) Resulta procedente que la Empresa de Transportes Chillán Viejo Ltda., descuenta a los choferes de su dependencia las remuneraciones correspondientes a los días no laborados como consecuencia de la suspensión de su licencia de conducir, sólo en el evento que este hecho sea imputable al trabajador.

2) No resulta procedente que la empleadora otorgue un permiso sin goce de sueldo al dependiente, durante el lapso que dure la suspensión de licencia de conducir de éste, si tal hecho no le es imputable.

3) No resulta procedente que la empleadora unilateralmente proceda a efectuar descuentos a las remuneraciones de sus trabajadores choferes por concepto de robos o deterioros del camión.

ANT.: Presentación de 28.04.98, de Sindicato de Trabajadores Empresa de Transportes Chillán Viejo Limitada.

FUENTES:

Código del Trabajo, artículos 7, 10 y 58.

Código Civil, artículo 1545.

CONCORDANCIAS:

Ord. 5799/191, de 28.08.91,
Ord. 2577/38 de 27.03.89 y
Ord. 7336/115, de 21.09.89.

SANTIAGO, **16 JUL 1998**

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO

A : SRES. SINDICATO DE TRABAJADORES
EMPRESA DE TRANSPORTES CHILLAN VIEJO LTDA.
AMUNATEGUI N^o 75, OF. N^o 2,
SANTIAGO/

Mediante documento del antecedente se han efectuado las siguientes consultas a esta Dirección:

1) Si resulta procedente que la Empresa de Transportes Chillán Viejo Ltda, descuenta a los choferes de su dependencia la remuneración correspondiente a los días no trabajados, como consecuencia de haberseles suspendido la licencia de conducir, ya sea por un hecho imputable al trabajador, como en el caso de que no le sea imputable

2) Si resulta procedente que la misma empleadora proceda a otorgar un permiso sin goce de sueldo al chofer que se le ha suspendido su licencia de conducir.

3) Si resulta procedente que se descuenta del bono de producción, sumas de dinero en caso de deterioros o robos que sufra el camión que tiene a su cargo el trabajador.

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

En relación a la pregunta signada con el Nº 1, cabe señalar que el artículo 7º del código del trabajo, dispone:

"Contrato individual de trabajo es una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada".

Por otra parte, cabe recordar que el artículo 1545 del Código Civil prescribe:

"Todo contrato legalmente celebrado es una ley para los contratantes, y no puede ser invalidado sino por su consentimiento mutuo o por causas legales".

De las disposiciones legales precedentemente transcritas se infiere que el contrato de trabajo es un contrato bilateral, en cuanto genera obligaciones recíprocas o correlativas para las partes contratantes, y que debe ser cumplido en su integridad en tanto éstas no acuerden dejarlo sin efecto o concurra una causa legal que lo invalide.

Ahora bien, en el caso del empleador, sus principales obligaciones consisten en proporcionar al dependiente el trabajo estipulado y en pagar por estos servicios la remuneración que hubieren convenido, y en el del trabajador, en prestar los servicios para los cuales fue contratado.

De ello se sigue que si el trabajador se encuentra impedido para dar cumplimiento a su obligación básica de prestar servicios por causas imputables a él y no al empleador, éste último se libera de dar cumplimiento a las obligaciones correlativas que le impone el contrato de trabajo, esto es, la de proporcionar el trabajo convenido y la de pagar la remuneración acordada.

Conforme a lo expresado, cabe concluir que, en la especie, el empleador no estaría obligado al pago de las remuneraciones correspondientes al período en que el chofer se encuentra inhabilitado para conducir por causas que le fueren imputables, toda vez que, en tal evento ha sido el propio trabajador el que se ha colocado en la situación de no poder prestar los servicios para los cuales ha sido contratado. Por el contrario, subsistiría tal obligación respecto del empleador si la sanción de suspensión de la licencia de conducir del trabajador se produce por un hecho imputable a aquél.

2) En lo que respecta a la consulta signada con este número, cabe señalar que de acuerdo a lo manifestado en los párrafos que anteceden, se hace necesario distinguir previamente si la suspensión de licencia de conducir del trabajador le es o no imputable.

De esta forma, si la causa de la suspensión no es de responsabilidad del trabajador, no resulta procedente que el empleador le otorgue un permiso sin goce de sueldo por el lapso que dure tal sanción.

En razón de lo ya expuesto es que deberá seguir pagándose al dependiente la remuneración convenida, toda vez que siendo ajena a su voluntad, o a hechos propios, la causa que genera el impedimento para prestar sus servicios, debe entenderse que en todo momento el trabajador ha dado cumplimiento a las obligaciones que le impone el contrato de trabajo, manteniéndose la obligación del empleador de retribuirle por éstos.

Por el contrario, si causa de la suspensión de la licencia de conducir proviene de un hecho propio, atribuible a la voluntad del dependiente, que genera el cese de la obligación del empleador de pagar la remuneración convenida, quedará al arbitrio de éste último determinar unilateralmente conceder el permiso sin goce de sueldo al trabajador, por cuanto durante el período de tiempo que dure la citada sanción el dependiente no cumplirá con su obligación de prestar los servicios convenidos en el contrato de trabajo.

3) En lo que respecta a si resulta procedente que la empleadora descunte del bono de producción sumas de dinero en caso de deterioros o robos que sufra el camión a cargo del dependiente, cabe señalar:

El artículo 10 Nº 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 disposición transcrita se colige que el contrato de trabajo debe contener, entre las estipulaciones mínimas, el monto, forma y período de pago de la remuneración, de lo cual se infiere que tales disposiciones convencionales constituyen cláusulas de la esencia del contrato de trabajo que no pueden faltar y que el legislador ha exigido con el propósito que el trabajador tenga cabal conocimiento de la retribución a la cual tiene derecho la prestación de los servicios convenidos mediante dicho contrato.

Por su parte, el artículo 58 del mismo Código, dispone:

"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, 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".

De los preceptos legales transcritos se infiere, en primer término, que el legislador ha señalado expresamente los descuentos que el empleador está obligado a efectuar de las remuneraciones de los trabajadores, 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.

Se establece además que sólo con acuerdo del empleador y del trabajador, que deberá constar por escrito, podrán deducirse de las remuneraciones sumas destinadas a efectuar pagos de cualquier naturaleza hasta un máximo de 15% de la remuneración total del dependiente.

Finalmente la norma en comento prohíbe al empleador efectuar ciertos descuentos, entre los que se cuentan el arriendo de habitación, luz, entrega de agua, uso de herramientas, entrega de medicinas, atención médica y otras prestaciones en especies o por multas no autorizadas en el respectivo reglamento interno.

Pues bien, efectuado un análisis conjunto y armónico de las disposiciones anteriores 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 recibirá por la prestación de sus servicios, elemento que, como se sabe, es de la esencia del contrato de trabajo, no pudiendo faltar en él y que el legislador ha establecido explícitamente en el citado artículo 10 Nº 4, del Código del Trabajo, con el propósito de que el dependiente tenga cabal conocimiento de la retribución a la cual tiene derecho por la prestación de los servicios convenidos.

Ahora bien, si una de las partes contratantes tiene la facultad de efectuar descuentos de la remuneración, ante circunstancias calificadas por ella misma y por los montos que ella también determina, se está afectando el objetivo que se pretende con las normas antes comentadas.

Por consiguiente, no procede que el empleador sea, ni aún con arreglo a lo dispuesto en el inciso 2º del artículo 58 del Código del Trabajo, quien pueda en los casos de robo o deterioro que sufra el camión a cargo del dependiente, fijar el grado de los daños y el monto del descuento, materia que en definitiva correspondería conocer y resolver en todo caso a las partes contratantes y, a falta de acuerdo, a los Tribunales de Justicia.

Lo anterior, sin perjuicio de la facultad del empleador para perseguir la eventual responsabilidad culpable o dolosa que pudiera afectar al dependiente por el deterioro o daños que el camión sufra y de los robos en que se vea involucrado, ejerciendo las acciones civiles o criminales correspondientes ante los Tribunales de Justicia.

Por último, si es en el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad, donde se pretende incorporar una norma que establezca que son de cargo del trabajador los deterioros y robos sufridos en el camión, radicándose de esta suerte en el empleador la facultad de efectuar los descuentos consiguientes de remuneración, ante circunstancias calificadas por el mismo y por los montos que también determine, se está afectando también el principio de certeza de la remuneración antes mencionado y contenido en las normas legales citadas.

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

1) Resulta procedente que la Empresa de Transportes Chillán Viejo Ltda., descuenta a los choferes de su dependencia las remuneraciones correspondientes a los días no laborados como consecuencia de la suspensión de licencia de conducir, sólo en el evento que este hecho sea imputable al trabajador.

2) No resulta procedente que la empleadora otorgue un permiso sin goce de sueldo al dependiente, durante el lapso que dure la suspensión de licencia de conducir de éste, si tal hecho no le es imputable.

3) No resulta procedente que la empleadora unilateralmente proceda a efectuar descuentos a las remuneraciones de sus trabajadores choferes por concepto de robos o deterioros del camión.

Saluda a Ud.

DIRECCIÓN DEL TRABAJO
16 JUL 1958
OFICINA DE PARTES
DIRECCIÓN DEL TRABAJO
DIRECTOR
Maria Ester Ferres Nazarala
MARIA ESTER FERRES NAZARALA
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO

CRL/sda

Distribución:

Jurídico

Partes

Control

Boletín

Deptos. D.T.

Subdirector

U. Asistencia Técnica

XIII Regiones

Sr. Jefe Gabinete Ministro del Trabajo y Previsión Social

Sr. Subsecretario del Trabajo

Sres. Empresa de Transportes Chillán Viejo Ltda.