



*Jurídico*

ORD.: 0505 /

**MAT.:** Los trabajadores que prestan servicios para la Empresa Laboratorios Sanderson S.A. no están obligados a asumir, con ocasión de su pérdida o extravío, el costo de reposición de la tarjeta de acceso que la empresa utiliza para los efectos de controlar la asistencia y los turnos extras, obtener vales de colación y permitir el acceso a aéreas restringidas, razón por la cual no resulta jurídicamente procedente efectuar un descuento remuneracional al respectivo dependiente por tal concepto.

**ANT.:**

- 1) Correo electrónico de don Pablo Cesar Gallardo Vargas, Presidente del Sindicato empresa Laboratorios Sanderson S.A. de 10.01.2013.
- 2) Instrucciones de 12.12.2012, de Jefe subrogante de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
- 3) Ordinario N° 1274 de 12.11.2012, de Inspección Comunal Santiago Sur.
- 4) Ordinario N° 4599 de 22.10.2012, de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
- 5) Ordinario N° 4078 de 20.09.2012, de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
- 6) Ordinario N° 4082 de 20.09.2012, de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
- 7) Instrucciones de 10.09.2012, de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
- 8) Pase N° 1568, de 04.09.2012, de Jefa de Gabinete Sra. Directora.
- 9) Presentación de 29.08 2012, de don Pablo Cesar Gallardo Vargas, Presidente del Sindicato Empresa Laboratorios Sanderson S.A.

SANTIAGO, 30 ENE 2013

**DE :** DIRECTORA DEL TRABAJO (S)

**A :** SRES. SINDICATO EMPRESA LABORATORIOS SANDERSON S.A.  
CARLOS FERNÁNDEZ CONCHA N° 244 SAN JOAQUIN.  
SANTIAGO /

Mediante presentación del antecedente 9) Uds. solicitan un pronunciamiento jurídico de esta Dirección respecto a determinar si los trabajadores que se desempeñan en la empresa Laboratorios Sanderson S.A. deben asumir, con ocasión de su extravío, el costo de la reposición de la tarjeta magnética que la empresa utiliza

para los efectos de controlar la asistencia y los turnos extras, obtener vales de colación y permitir el acceso a áreas restringidas.

Al respecto, cúmpleme informar a Uds. lo siguiente:

Cabe hacer presente en forma previa, que en cumplimiento del principio de igualdad y contradicción de los interesados contemplado en el inciso final del artículo 10 de la ley 19.880, se dio traslado a Laboratorios Sanderson S.A. con el fin de que expresara sus puntos de vista sobre la materia consultada, trámite que no fue evacuado por la mencionada empresa.

Asimismo, se ordenó una fiscalización a la empresa empleadora. Del informe emitido por la fiscalizadora actuante, señorita Marcela Elisa Núñez Carrizo, dependiente de la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Sur, aparece que los contratos de trabajo del personal que nos ocupa contemplan la siguiente estipulación:

*“Con motivo de la prestación de sus servicios laborales y para que el mismo pueda acceder a las dependencias de la empresa, el empleador entregará sin costo para el trabajador una tarjeta de identificación, la cual deberá restituir al empleador una vez que termine su relación contractual con la empresa. De lo contrario el valor de la tarjeta de identificación ascendente a la suma de UF 0,33, podrá ser descontada por el empleador directamente de la remuneración del trabajador en conformidad a lo expresamente establecido en el artículo 58, inciso segundo del Código del Trabajo, otorgando el trabajador su expreso consentimiento.”*

De la norma convencional precedentemente transcrita se colige que la tarjeta de identificación que en la misma se alude y que, entre otros fines, es utilizada para controlar la asistencia del personal, es entregada por la empresa sin costo para el trabajador, obligándose éste a restituirla una vez terminada la respectiva relación laboral. En la misma cláusula se estipula que en el evento que dicha tarjeta no sea devuelta -cuyo valor se fija en UF 0,33- podrá ser descontada por el empleador de conformidad a lo establecido por el artículo 58, inciso 2º del Código del Trabajo, otorgando el trabajador su expreso consentimiento para ello.

Como es dable apreciar, la estipulación en análisis sólo se refiere al caso de restitución de la tarjeta de identificación una vez terminada la relación laboral, sin aludir al cobro por pérdida de aquella.

Precisado lo anterior, cabe señalar que para la resolución de la consulta planteada es necesario recurrir primeramente a la disposición contenida en el artículo 10 Nº 4 del Código del Trabajo, que establece:

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

*“4.- monto, forma y período de pago de la remuneración acordada”.*

Del precepto legal precedentemente transcrito se infiere que el contrato de trabajo debe contener, entre sus estipulaciones mínimas, la indicación del monto, forma y período de pago de la remuneración acordada, de suerte que la disposición convencional relativa a esta materia constituye una cláusula de la esencia del contrato de trabajo y debe necesariamente contenerse en él.

Acorde con la jurisprudencia de este Servicio, vigente sobre la materia, contenida entre otros en dictamen Nº 4676/116, de 25.10.2005, es posible sostener que la disposición legal antes transcrita y comentada consagra el principio de certeza de la remuneración el cual obedece al propósito tenido en vista por el legislador al establecerla, cual es, la consagración de normas que garanticen al trabajador la debida certidumbre en cuanto a la remuneración que percibirá por la prestación de sus servicios,

con el objetivo de procurar a aquél cabal conocimiento de la retribución a la cual tiene derecho por la ejecución de las labores.

Tal propósito se vulneraría si una de las partes contratantes, tiene la facultad de efectuar descuentos de la remuneración ante circunstancias calificadas por ella misma como sucedería en caso que el empleador pudiere efectuar tales descuentos por concepto de costo de reposición por extravío, cambio o deterioro de la tarjeta magnética que utiliza para controlar la asistencia de los dependientes.

Seguidamente cabe tener presente que el artículo 58 del Código del Trabajo, modificado por las leyes N°s 20.540 y 20.545, de 13 de febrero de 2010 y 6 de octubre de 2011, respectivamente, en sus incisos 3º, 8º y 9º, 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".*

*"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 las remuneraciones del o de los trabajadores el monto 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".*

Los preceptos precedentemente transcritos, contemplan, en primer término, la posibilidad de efectuar descuentos de las remuneraciones de los trabajadores sumas o porcentajes determinados con el objeto de efectuar pagos de cualquier naturaleza, siempre que aquéllos sean acordados por el empleador y el trabajador respectivo -pacto que deberá constar por escrito- y que tales descuentos no excedan del quince por ciento de la remuneración total del dependiente.

De las mismas normas se infiere también la prohibición impuesta al empleador, en caso de robo, hurto, pérdida o destrucción por parte de terceros de bienes de la empresa -y sin que haya mediado responsabilidad del o de los trabajadores respectivos-, de descontar de su remuneración el monto de lo robado, hurtado, perdido o dañado, prohibición ésta cuya infracción será sancionada con la restitución obligatoria de la cifra descontada debidamente reajustada, sin perjuicio de las multas que procedan en conformidad, en este caso, a lo dispuesto en el artículo 506 del Código del Trabajo, atendido que la ley no fijó una multa especial al efecto.

Respecto de esta última disposición legal, debe tenerse presente que su incorporación al Código del Trabajo mediante la citada ley N°20.545, ha tenido por fundamento precisar diversas hipótesis en que el empleador no puede efectuar descuento alguno de las remuneraciones del trabajador, a menos que en definitiva este último resulte responsable de tales hechos, circunstancia que deberá acreditarse en la instancia que corresponda, toda vez que no cabe en este caso presumir tal responsabilidad.

En relación con la materia, la doctrina de este Servicio, contenida en dictamen N° 2863/026 de 25.06.2012, ha sostenido que *"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 también dicha parte determina, no se estaría cumpliendo con el objetivo previsto por las normas antes analizadas."*, agregando que un pacto de tal naturaleza *"vulnera, además, el derecho de rango constitucional que asiste al trabajador en su condición de ciudadano, establecido expresamente en el artículo 19 N°3, incisos 1º, 2º, 4º y 5º, de la Constitución Política de la República"*, concluyendo, sobre dicha base que *"el derecho constitucional a la defensa y a ser juzgado sólo por el tribunal que la ley indique y que haya sido establecido con*


*anterioridad por ésta, se vería gravemente afectado si el empleador determina por sí y ante sí, las responsabilidades por deterioros o pérdidas en los equipos entregados a su personal para la ejecución de sus funciones."*

De las normas constitucionales y legales antes transcritas se desprende inequívocamente que resulta jurídicamente improcedente, aún con arreglo a lo dispuesto en el inciso 3º del citado artículo 58 del Código del Trabajo, que sea el empleador quien pueda, en caso de pérdida o deterioro de las tarjetas de identificación entregadas a los trabajadores por los que se consulta, fijar el grado de pérdida o los daños respectivos ni determinar la responsabilidad del dependiente en tales hechos para el correspondiente descuento de sus remuneraciones, materia ésta que debe ser resuelta por los Tribunales de Justicia.

Al tenor de los preceptos y consideraciones analizados en los párrafos que anteceden, es posible concluir que no resulta jurídicamente procedente que el empleador efectúe descuentos de las remuneraciones de los trabajadores por quienes se consulta, por concepto de extravío de la tarjeta de identificación que la empresa Laboratorios Sanderson S.A. utiliza para efectos de controlar su asistencia y turnos extras, obtener vales de colación y permitir el acceso a zonas restringidas.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúmpleme informar a Uds. que los trabajadores que prestan servicios para la Empresa Laboratorios Sanderson S.A. no están obligados a asumir, con ocasión de su pérdida o extravío, el costo de reposición de la tarjeta de acceso que la empresa utiliza, entre otros fines, para los efectos de controlar la asistencia y los turnos extras, obtener vales de colación y permitir el acceso a aéreas restringidas, razón por la cual no resulta jurídicamente procedente efectuar un descuento remuneracional al respectivo dependiente por tal concepto.

Saluda a Ud.,



**INÉS VIÑUELA SUÁREZ**  
**ABOGADA**  
**DIRECTORA DEL TRABAJO (S)**



MAO/SMS/DFED

Distribución: }

- Gabinete Sra. Directora.
- Jurídico.
- Partes.
- Control.