

DEPARTAMENTO JURIDICO  
K. 05 (4) 2015

90 años

4229

ORD.: \_\_\_\_\_

*Jurídico*

**MAT.:** 1) 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.

2) 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 el deducible correspondiente al seguro contratado para tales efectos, 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 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.

**ANT.:** 1) Acta de comparecencia de 20.07.2015, de Daiana Jorquera, Presidenta Sindicato Nacional Interempresa de Trabajadores de Bancos, Comercio y Ramos Similares.

2) Ord. N° 3472 de 31.12.2014, de Inspectora Provincial del Trabajo Santiago.

SANTIAGO,

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO

19 AGO 2015

A : INSPECCIÓN PROVINCIAL DEL TRABAJO SANTIAGO

Mediante Ordinario del antecedente 2) se ha remitido el informe de fiscalización N° 1301/2014/5300, emitido por la fiscalizadora Claudia Fabiola San Martín Arenas, dependiente de esa Inspección, en virtud del cual se ha solicitado que esta Dirección determine si resulta ajustado a derecho que el Banco Santander Chile requiera de los trabajadores el pago del deducible de 1 UF para hacer efectivo el seguro por pérdida de caja.

El requerimiento precedentemente expuesto se efectúa en el marco de la fiscalización llevada a efecto a partir de la denuncia interpuesta por el Sindicato Nacional Interempresa de Trabajadores de Bancos, Comercio y Ramos Similares, respecto del personal operativo y ejecutivos comerciales, a quienes el banco les estaría cobrando, indebidamente, los montos por pérdida de caja, en circunstancia que los mismos no reciben asignación alguna por dicho concepto.

Al respecto, cabe señalar que de los antecedentes proporcionados en el informe de fiscalización en estudio y, en especial, de la declaración prestada por la empresa, aparece que el banco estableció un seguro para cubrir las pérdidas de caja, cuyo deducible sería de cargo del trabajador. Se expone, asimismo, que toda pérdida que exceda 1 UF será cubierta por el seguro con un tope y que la empresa se hará cargo del costo total mensual del seguro.

Por su parte, de la revisión documental efectuada en el proceso inspectivo, consta que con fecha 27.08.2013, la empresa suscribió con el Sindicato Banco Santander N° 1 un convenio colectivo, en cuya cláusula quinta se establece lo siguiente: *“Seguro por pérdida de caja. El Banco financiará el costo de la prima de un seguro de pérdidas de caja, del personal de cajeros titulares. Se faculta a la Gerencia de Operaciones y a la Gerencia División Personas para negociar, en forma conjunta, las condiciones de este seguro, según reglamento. La cobertura de este seguro será de 80 UF por evento, con un tope anual acordado con la Compañía de Seguros”*.

Precisado lo anterior, cúpleme 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, dable es señalar 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 y 03.05.2011, 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.

En efecto, una cláusula como la que se sugiere incorporar resultaría plenamente ajustada a derecho, por cuanto se enmarca dentro del ámbito que la ley entrega a la autonomía de la voluntad de las partes contratantes, sin afectar ningún derecho de carácter irrenunciable.

Resuelto lo anterior, cabe determinar si resulta procedente que el empleador descuente de las remuneraciones de los trabajadores las pérdidas de dinero ocasionadas en el desempeño de sus labores o el deducible correspondiente al seguro contratado para tales efectos 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 su actual texto modificado por la ley N° 20.540, publicada en el Diario Oficial el 06.10.2011, en sus incisos 3° y 4°, 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 preinserta se colige que el tope de los descuentos facultativos o permitidos que, previo acuerdo escrito entre el empleador y el trabajador, se destinen 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 precepto 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 descuente de la remuneración del trabajador las pérdidas de dinero ocasionadas en el desempeño de sus labores o el deducible correspondiente al seguro contratado para tales efectos, 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 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.

En consecuencia, sobre la base las consideraciones formuladas, jurisprudencia administrativa invocada, disposiciones legales citadas e informe de fiscalización expuesto, cumpla con informar a Ud. lo siguiente:


1. 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.

2. 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 el deducible correspondiente al seguro contratado para tales efectos, 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 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.

Saluda a Ud.,

  
**JOSÉ FRANCISCO CASTRO CASTRO**  
**ABOGADO**  
**JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO**



  
**RGR/MBA**  
**Distribución:**  
 - Jurídico.  
 - Parte.  
 - Control.