

## IMPROCEDENCIA DE DESCONTAR SUMAS DESDE LA REMUNERACIÓN POR RESPONSABILIDAD PECUNIARIA DEL TRABAJADOR.

**U**na consulta legal bastante frecuente dice relación con las facultades disciplinarias del empleador y la posibilidad de efectuar descuentos desde la remuneración, en caso que el trabajador, por una falta o actos poco diligentes en la realización de sus labores, se encuentre en una situación de responsabilidad de tipo pecuniaria respecto de su empleador.

Sobre el particular, en Dictamen N° ORD. N°4522/080, de noviembre de este año, la Dirección del Trabajo establece la improcedencia de que el empleador descuente directamente de las remuneraciones, sumas por una eventual responsabilidad pecuniaria del trabajador, derivadas de su propia conducta poco diligente. En el caso particular al que se refiere el Dictamen se trata de dineros faltantes que estaban al cuidado del trabajador.

Más aún, en esta oportunidad la deuda incluso ha sido reconocida por los propios trabajadores involucrados, existiendo cartas de autorización debidamente firmadas en señal de reconocimiento de su falta y aceptación del descuento.

Frente a esta situación, la Dirección del Trabajo mantiene su doctrina ya establecida en Dictamen N° 4968/335 de 2000, respecto de que no corresponde efectuar descuentos desde la remuneración, señalando que de esta manera se asegura que la voluntad del trabajador se manifieste válidamente y exenta de todo vicio, evitando así reconocimientos que pudiesen obedecer al sólo objeto de proteger el trabajo.

Como de todas formas la falta del trabajador amerita una sanción, es el reglamento interno de la empresa el instrumento que, por ley, debe contener las disposiciones destinadas a establecer la responsabilidad disciplinaria del trabajador por actos propios de su desempeño y, en el caso que

luego de la aplicación de estas normas se concluya que efectivamente le asiste responsabilidad al trabajador, sobre la base de estos antecedentes, deberá recurrirse al tribunal correspondiente, única instancia competente para ordenar los descuentos de las remuneraciones que procedieren u otra forma de hacer efectiva la responsabilidad civil acreditada.

En efecto, el artículo N° 154 del Código del Trabajo enumera las exigencias con las que debe cumplir el reglamento interno de la empresa, precisando para este caso:

“Artículo 154: Art. 154. El reglamento interno deberá contener, a lo menos, las siguientes disposiciones:

10.- las sanciones que podrán aplicarse por infracción a las obligaciones que señale este reglamento, las que sólo podrán consistir en amonestación verbal o escrita y multa de hasta el veinticinco por ciento de la remuneración diaria, y

11.- El procedimiento a que se someterá la aplicación de las sanciones referidas en el número anterior”.

De las normas transcritas, la Dirección del trabajo infiere que el empleador sólo podrá aplicar las sanciones de amonestación verbal o escrita y multa de hasta el veinticinco por ciento de la remuneración diaria, como asimismo, que el reglamento interno de la empresa deberá contemplar el procedimiento de acuerdo al cual deberá hacerse efectiva esta potestad disciplinaria.

Teniendo presente estas disposiciones, el Organismo Fiscalizador ha sostenido, en Dictamen 4968/335 de 2000 que, “conminar a un dependiente a enterar dineros faltantes, constituye una medida disciplinaria distinta a las que autoriza el Código del Trabajo, y naturalmente, no se encuentra contemplada por el reglamento interno de la empresa. Una decisión de esta índole es de contenido nitidamente jurisdiccional, pues requiere independencia de juicio, actividad de partes, procedimientos de prueba y

evaluación de perjuicios, decisión del asunto controvertido y, en fin, al menos un básico sistema de recursos, actuaciones e instancias constitutivas de un debido proceso”.

Por lo anterior, la Dirección del Trabajo concluye categóricamente que es ilegal hacer efectiva directamente por el empleador una eventual responsabilidad pecuniaria del trabajador, aún en el caso que se invoque un reconocimiento de deuda, reconocimientos que también resultan legalmente improcedentes, debiéndose dejar sin efecto y, en su caso, restituir las sumas descontadas indebidamente de las remuneraciones de los dependientes, sin perjuicio del pronunciamiento que en definitiva pudiesen emitir los tribunales. **EC**



**Gonzalo Bustos.**  
Abogado  
Coordinación de Estudios Legales  
Cámara Chilena de la Construcción