



DIRECCION  
DEL TRABAJO

DEPARTAMENTO JURIDICO

K.21001(1233)/98

ORD. Nº 1174, 058,

**MAT.:** No se ajusta a derecho la cláusula contractual que estipula que en caso de pérdida, extravío o deterioro de elementos de protección del trabajador o de herramientas a su cargo, se descontará su valor residual con un tope del 15% de su remuneración mensual, y ello sobre la base de una tabla de depreciación elaborada por el Comité Paritario de Higiene y Seguridad de la empresa.

**ANT.:** 2) Pases N°s. 153 y 2359, de 20.01.99 y 27.11.98, de Directora del Trabajo;  
2) Presentación de 27.11.98, de Sr. Luis Hernán Maturana Tapia, por empresa contratista de Codelco Chile División El Teniente.

**FUENTES:**

Código del Trabajo, artículo 10 N° 4.  
Ley N° 16.744, artículo 66.

**CONCORDANCIAS:**

Dictamen N° 3681/057, de 17.-05.89.

SANTIAGO,

3 MAR 1999

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO

A : SR. LUIS HERNAN MATURANA TAPIA  
GERMAN RIESCO N° 320, DEPTO. D  
RANCA GUA/

Mediante presentación del antecedente 2) se solicita un pronunciamiento de este Servicio acerca de la procedencia de cláusula de contrato de trabajo que estipule que en caso de pérdida, extravío o deterioro de elementos de protección personal del trabajador o de herramientas por parte de éste, se le descuenten de su remuneración por su valor residual, con tope del 15% de la misma, según tabla de depreciación fijada por el Comité Paritario de Higiene y Seguridad de la empresa.

Sobre el particular, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

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 anteriormente transcrita se colige que el contrato de trabajo debe contener entre las estipulaciones mínimas el monto, forma y período de pago de la remuneración, estipulación del contrato de trabajo que no puede faltar y que el legislador ha exigido con el propósito que el trabajador tenga cabal conocimiento de la retribución a la cual tiene derecho por la prestación de servicios obligados mediante dicho contrato.

En la especie, atendido lo estipulado en la cláusula en comento, si ante ciertas eventualidades, cuya calificación no se precisa, se podría mermar la remuneración mensual del trabajador mediante descuentos por hechos imprevistos y circunstanciales, no se estaría cumpliendo con el objetivo que se pretende a través de la disposición legal en análisis, de otorgar a aquél certeza acerca del monto de la remuneración a percibir por la prestación de sus servicios.

Lo anterior es coincidente con la doctrina uniforme y reiterada de este Servicio, manifestada, entre otros, en dictamen Ord. 3681/057, de 18.05.89.

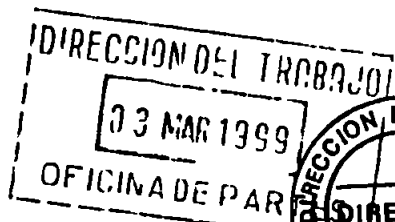
Por otra parte, tanto la pérdida como extravío de elementos de protección o de herramientas de la empresa supone un juicio de imputabilidad acerca de la culpa o dolo en que habría incurrido la persona que tendría a su cargo tales elementos, materia que en el caso en estudio quedaría sujeta a la ponderación de la misma empresa, si nada se establece al respecto, no obstante que por su naturaleza debería ser conocida y resuelta por los Tribunales de Justicia, a menos que se regule que las mismas partes de consuno puedan determinar tal responsabilidad y a falta de acuerdo se recurra a la instancia judicial, lo que debería establecerse en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa.

Con todo, en cuanto al deterioro de los elementos ya señalados, la suscrita es de opinión que su ponderación debe corresponder a los Tribunales, atendido a que ante innumerables variables que pueden incidir al respecto se requiere una adecuada demostración y comprobación que no sería competente regular en el Reglamento Interno de la empresa.

Ahora, en cuanto a que los valores de depreciación de los útiles de protección y herramientas sean fijados por el Comité Paritario de Higiene y Seguridad, cabe señalar que estas funciones escapan a las atribuciones legales propias de estos organismos, al tenor de lo dispuesto en el artículo 66 de la ley 16.744, que precisa que ellos deben básicamente vigilar el cumplimiento, tanto por parte de la empresa como de los trabajadores, de las medidas de prevención, higiene y seguridad, e investigar las causas de los accidentes y de las enfermedades profesionales que se produzcan en ella, sin que en caso alguno se les confiera facultades de valorización o valuación de elementos de protección o de herramientas utilizadas por los trabajadores.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y disposiciones legales citadas, cúmpleme informar a Ud. que no se ajusta a derecho la cláusula contractual que estipula que en caso de pérdida, extravío o deterioro de elementos de protección del trabajador o de herramientas a su cargo, se descontará su valor residual con un tope del 15% de su remuneración mensual, y ello sobre la base de una tabla de depreciación elaborada por el Comité Paritario de Higiene y Seguridad de la empresa.

Saluda a Ud.,



*Esther Peres Nazarala*  
**MARIA ESTER PERES NAZARALA**  
**ABOGADA**  
**DIRECTORA DEL TRABAJO**

JDM/csc

**Distribución:**

Jurídico

Partes

Control

Boletín

Deptos. D.T.

Subdirector

U. Asistencia Técnica

XIII<sup>a</sup> Regionales

Sr. Jefe Gabinete Ministro del Trabajo y Previsión Social

Sr. Subsecretario del Trabajo