

CONTENIDO Y FORMALIDADES QUE DEBEN CUMPLIRSE AL SUSCRIBIR UN FINIQUITO

El Código del Trabajo no define qué es el o que se entiende por finiquito, sin embargo, sobre la base de la jurisprudencia administrativa y judicial existente, podemos señalar que, el finiquito es un instrumento legal que tiene como único objeto dejar constancia del término de la relación laboral y de las prestaciones pecuniarias que en el mismo se consignan.

El finiquito constituye una relación escrita de un acuerdo de voluntades a que la parte empleadora y la trabajadora llegan con ocasión del término de la relación laboral que las unió, el finiquito entonces es una transacción y, como tal, un contrato, esto es, un acuerdo de voluntades al tenor de lo prescrito en el artículo 1.437 del Código Civil.

De acuerdo a la jurisprudencia judicial el finiquito, no es la manifestación de voluntad de poner término al contrato de trabajo, sino que es el instrumento en que se expresan las condiciones de aquel término, de manera que la única consecuencia que acarrea el hecho que el trabajador no lo firme, es que el empleador no lo podrá invocar, es decir, no produce para éste el efecto liberatorio.

La suscripción del finiquito no es el acto por medio del cual se extingue la relación laboral, sino que ésta expira o concluye cuando las partes de mutuo acuerdo así lo estipulan o cuando una de ellas invoca alguna de las causales de termino contempladas en los artículos 159, 160, 161, 163 bis y 171 del Código del Trabajo.

En el caso de la renuncia voluntaria y el mutuo acuerdo de las partes, para poder ser invocadas válidamente por el empleador una de estas causales de termino se requiere que la renuncia o el mutuo acuerden consten por escrito y hayan sido firmadas o ratificadas ante ministro de fe, de no cumplir con estas formalidades no pueden ser invocadas por el empleador, por lo que debe existir el documento respectivo para que en el finiquito pueda señalarse una de dichas causales de termino.

Las formalidades en la escrituración de los finiquitos de trabajo las encontramos en el artículo 177 del Código del Trabajo, siendo estas:

- El finiquito debe constar por escrito.
- El instrumento respectivo debe ser firmado por el interesado y por el presidente del Sindicato o el delegado sindical respectivo, esto opera solo si el trabajador es socio de una organización sindical.
- Si dicho instrumento no fuere firmado por los representantes de los trabajadores antes señalados, debe ser ratificado por el trabajador ante el Inspector del Trabajo o bien ante un ministro de fe, y revestirán tal calidad el notario público de la localidad, el oficial del registro civil de la respectiva comuna o sección de comuna y el secretario municipal correspondiente.

No se exigen las formalidades descritas en el caso de contratos cuya duración no exceda de 30 días, a menos que se prorroguen por más de 30 días o que vencido este plazo, el trabajador continúa prestando servicios con conocimiento del empleador, esto guarda directa relación con lo dispuesto en el artículo 44 del Código del Trabajo, respecto de los trabajadores que no tienen derecho a la indemnización por feriado.

El finiquito otorgado sin cumplir con la formalidad de ser ratificado por el trabajador ante un ministro de fe, carece de poder liberatorio y pleno valor probatorio, que conforme a la jurisprudencia posee el que es otorgado con las formalidades legales.

El finiquito otorgado sin cumplir con las formalidades legales, no produce el efecto de mantener subsistente la relación laboral, que unía a las partes más allá de la fecha en que efectivamente se produjo

su extinción, sin perjuicio que el mencionado instrumento no podrá ser invocado por el empleador, para otros efectos y carecería del mérito ejecutivo que le confiere el artículo 177 del Código del Trabajo.

El incumplimiento de las formalidades indicadas, no acarrea la nulidad del finiquito, el cual es válido para efectos de acreditar la entrega de dineros, sino que la sanción que contempla la ley, es la inoponibilidad, por cuanto, no puede ser invocado por el empleador.

Si bien el artículo 177 del Código del Trabajo no contempla disposición alguna que reconozca la posibilidad de usar el sistema de firma electrónica en la escrituración y ratificación de finiquitos, la Dirección del Trabajo en Ordinario N° 1012/020 de 27.02.2015, ha señalado que no existe impedimento para que la empresa, utilice un procedimiento de firma electrónica para los finiquitos laborales, en la medida que el sistema que se utilice cumpla con las disposiciones de la Ley 19.799.

Es importante tener presente que el inciso final del artículo 177 señala ***“El poder liberatorio del finiquito se restringirá sólo a aquello en que las partes concuerden expresamente y no se extenderá a los aspectos en que el consentimiento no se forme”***, esta disposición incorporada al Código del Trabajo por la Ley N° 21.361, recoge la reiterada jurisprudencia judicial, que nos indica que el finiquito sólo tiene poder liberatorio respecto de las materias que las partes acuerdan de manera expresa, la corte suprema en sus fallos nos indica que *“al tratarse de un finiquito que ajusta entre las partes la situación jurídica de término de derechos de naturaleza laboral, y por lo tanto de orden público, merece y exige la especificación concreta y expresa de los bienes jurídicos de los cuales se dispone, máxime si se considera que por su naturaleza transaccional rige, a su respecto, lo dispuesto en el artículo 2446 del Código Civil, desde que su finalidad es también evitar o precaver un litigio entre quienes lo suscriben, razón por la cual es indispensable requerir la máxima claridad en cuanto a los derechos, obligaciones, prestaciones, indemnizaciones que comprende, con la finalidad de impedir discusiones futuras”*.

Los dos finiquitos acompañados, señala el fallo, contienen cláusulas amplias que carecen de la especificidad que un acto jurídico como el finiquito exige para que surta efecto liberatorio respecto de la acción deducida. En efecto, la demanda que dio curso a este proceso se fundamenta en hechos concretos: la enfermedad profesional -silicosis- que afecta al actor, como consecuencia del incumplimiento del deber de cuidado que les asistía a sus empleadores.

Si bien el finiquito suscrito con las formalidades legales, tiene pleno poder liberatorio sobre las materias en el resueltas, en materia judicial se ha establecido por parte de la Corte Suprema, que existen materias que no pueden ser resueltas con la suscripción del finiquito respectivo, sino que requieren otras formalidades, como es el caso del derecho a reclamar indemnizaciones de conformidad al artículo 69 de la Ley 16.744, caso en el cual se debe hacerlo conforme a las reglas del derecho común, esto es, las contenidas en el Código Civil, que no prevé ninguna limitación para que una persona capaz pueda renunciar a acciones indemnizatorias, en particular, cuando no se trata de una renuncia pura y simple, sino de un contrato de transacción, cuyo objeto, según lo declaran los artículos 2446 y 2460 de la citada codificación, es precisamente terminar extrajudicialmente un litigio pendiente o precaver uno eventual, y hacerlo con efecto de cosa juzgada.

CONTENIDO MÍNIMO DE EN LOS FINIQUITOS

El código del Trabajo no contempla o señala cual es el contenido o cláusulas que debe contener o establecerse en un finiquito, sin embargo, de la jurisprudencia emanada de la dirección del trabajo podemos señalar que este debe contener a lo menos la siguiente información:

- Fecha de emisión y la fecha de firma o suscripción entre las partes.
- Identificación del empleador y trabajador. En el caso de personas jurídicas la identificación del representante legal.

- Causal de término.
- Fecha de inicio y cese de la relación laboral.
- Detalle de los haberes devengados con ocasión del término de la relación laboral.
- Forma y oportunidad de pago de dichos haberes.
- Nombre y firma del ministro de fe.
- Toda cláusula relativa al finiquito que se otorgan las partes y tenga poder liberatorio.

PLAZO PARA PONER A DISPOSICIÓN DEL TRABAJADOR EL FINIQUITO

El artículo 177 del Código del Trabajo, en su inciso primero dispone:

“El finiquito, la renuncia y el mutuo acuerdo deberán constar por escrito. El instrumento respectivo que no fuere firmado por el interesado y por el presidente del sindicato o el delegado sindical respectivos, o que no fuere ratificado por el trabajador ante el inspector del trabajo, no podrá ser invocado por el empleador. El finiquito deberá ser otorgado por el empleador y puesto su pago a disposición del trabajador dentro de diez días hábiles, contados desde la separación del trabajador. Las partes podrán pactar el pago en cuotas de conformidad con los artículos 63 bis y 169.”

De la norma citada se desprende que se ha fijado por parte del legislador un plazo de hasta 10 días hábiles para que el empleador otorgue el correspondiente finiquito y ponga su pago a disposición del trabajador, lo que implica que dentro de dicho periodo de tiempo el empleador debe proceder a confeccionar tal documento, consignando en él todos los valores que corresponda pagar al trabajador a causa del término de la relación laboral, los cuales deben estar disponibles para su aceptación y recepción por el trabajador, dentro del mismo plazo. De acuerdo a lo establecido por la Dirección del Trabajo, en Ordinario Nº 3866/42, de 07.10.2013, la norma contenida en el citado inciso primero del artículo 177, tiene por objeto que el trabajador tome oportuno conocimiento del contenido del finiquito y del monto que el empleador pagará por concepto de las indemnizaciones y otros haberes que estén pendientes, estando obligado el empleador a comunicar al trabajador el lugar y oportunidad en que dará cumplimiento a dichas obligaciones.

Si bien la ley otorga al empleador un plazo de 10 días hábiles para poner a disposición del trabajador el finiquito de trabajo y el pago de las indemnizaciones, nada impide que esto se haga al momento de concluir la relación laboral, toda vez que el legislador solo se ha limitado a establecer el plazo máximo para que el empleador cumpla con esta obligación.

Este plazo de 10 días hábiles se aplica cualquiera sea la causal de término de la relación, por lo que si un trabajador renuncia al empleo, el plazo de 10 días hábiles corre desde la separación del trabajador.

En cuanto al cómputo de los días hábiles que establece la norma en comento, debemos tener presente que acorde a lo dispuesto en el artículo 50 del Código Civil, no procede considerar para el cálculo del mismo los días domingo y aquellos que la ley declare feriados, respecto del día sábado debemos tener en consideración que los días sábado no son inhábiles, a menos que coincidan con un feriado, por lo procede considerarlos para el cálculo del plazo que nos ocupa.

Debemos tener en consideración respecto del cómputo de estos 10 días hábiles que el mencionado plazo se cuenta desde la separación del trabajador, debiendo entenderse que esta se produce el día en que deja de prestar efectivamente los servicios por término del contrato, sin embargo debemos tener presente que

conforme a la norma del artículo 48, inciso 1º del Código Civil, que establece las reglas para el cómputo de los plazos legales, todos aquellos que correspondan a días, como en la especie, se entenderá que han de ser completos, y correrán hasta la medianoche del último día del plazo, lo que implica que el día en que se dejó de prestar efectivamente los servicios no debe considerarse para efectos del cómputo del plazo de los 10 días hábiles indicado, sino que este se debe contar a partir del día siguiente al de ocurrido dicho cese, puesto que los plazos legales son de días completos, así lo ha sostenido la Dirección del Trabajo entre otros en Ordinario N° 4185/063, de 27.10.2014.

Es importante destacar que el plazo establecido por el legislador para poner a disposición del trabajador el finiquito de trabajo y el pago de los haberes en el consignado, que son las indemnizaciones por término de la relación laboral, se aplica cualquiera sea el origen de estas indemnizaciones, es así por ejemplo si el empleador está pagando una indemnización por término de la relación laboral pactada en un instrumento colectivo, por causas distintas a las del artículo 161 del Código del Traba, igual deberá hacerlo dentro de los plazos fijados por el legislador, así lo ha sostenido la Dirección del Trabajo en Ordinario N° 4185/063, de 27.10.2014.

La Dirección del Trabajo nos indica en sus pronunciamientos que el plazo de 10 días hábiles, para que el empleador otorgue el finiquito y ponga a disposición del trabajador el pago de los haberes en el consignados, es una obligación que debe cumplirse el empleador, sin embargo, la firma o ratificación por parte del trabajador puede extenderse por un período mucho más extenso toda vez que la oportunidad en que el trabajador se acerque a suscribir el finiquito respectivo y percibir los valores es una materia no regulada por el legislador, en consecuencia, el trabajador no está obligado a suscribir el finiquito dentro de los 10 días hábiles posteriores al término de la relación laboral.

Por lo anterior debemos tener presente que el trabajador siempre podrá exigir el pago del referido finiquito mientras no haya sido declarada judicialmente la prescripción extintiva del mismo, la que, a su vez, debe ser alegada por aquel que quiera aprovecharse de ella, es decir, por el empleador, cumpliendo con todos los requisitos que la ley establece.

Una excepción a la obligación del empleador de poner a disposición del trabajador el finiquito de trabajo la encontramos en el caso de que el trabajador invoque el autodespido, regulado en el artículo 171 del Código del Trabajo, en estos casos la Dirección del Trabajo nos indica en Ordinario N° 0335/002, de 19.01.2017 que ***“la facultad contenida en el artículo 171 del Código del Trabajo, denominada despido indirecto, por parte de un trabajador, no contempla la obligación del empleador de otorgar finiquito y poner su pago a disposición de aquel, dentro del plazo de diez días hábiles, contados desde la separación del trabajador, de conformidad al artículo 177 del Código del Trabajo”***, el fundamento de lo resuelto por la entidad fiscalizadora lo encontramos en el artículo 177 que nos indica que ***“el trabajador podrá poner término al contrato y recurrir al juzgado respectivo, dentro del plazo de sesenta días hábiles, contados desde la terminación, para que este ordene el pago de las indemnizaciones establecidas en el inciso cuarto del artículo 162, y en los incisos primero o segundo del artículo 163”***, como puede apreciarse el trabajador que invoca el autodespido debe recurrir a los tribunales de justicia para que se ordene el pago de las indemnizaciones por mes de aviso y años de servicios con los incrementos de esta última según la causa de termino invocada.

En caso de autodespido, el empleador calcula la indemnización por feriado legal y proporcional y las remuneraciones que puedan estar pendientes de pago y las pone a disposición para que el trabajador se pague, pero sin mediar suscripción de finiquito.

FRACCIONAMIENTO DEL PAGO DE LAS INDEMNIZACIONES Y SUS FORMALIDADES

El artículo 177 del Código del Trabajo establece la posibilidad de que las partes de la relación laboral pacten o acuerden que el pago de las indemnizaciones en cuotas de conformidad con los artículos 63 bis y 169 del mismo cuerpo legal. Los mencionados artículos en lo pertinente disponen:

Artículo 63 bis: En caso de término del contrato de trabajo, el empleador estará obligado a pagar todas las remuneraciones que se adeudaren al trabajador en un solo acto al momento de extender el finiquito. Sin perjuicio de ello, las partes podrán acordar el fraccionamiento del pago de las remuneraciones adeudadas y dicho pacto se registrará por lo dispuesto en la letra a) del artículo 169.

Artículo 169: Si el contrato terminare por aplicación de la causal del inciso primero del artículo 161 de este Código, se observarán las reglas siguientes:

a. La comunicación que el empleador dirija al trabajador de acuerdo al inciso cuarto del artículo 162, supondrá una oferta irrevocable de pago de la indemnización por años de servicios y de la sustitutiva de aviso previo, en caso de que éste no se haya dado, previstas en los artículos 162, inciso cuarto, y 163, incisos primero o segundo, según corresponda.

El empleador estará obligado a pagar las indemnizaciones a que se refiere el inciso anterior en un solo acto al momento de extender el finiquito.

Sin perjuicio de lo establecido en el inciso anterior, las partes podrán acordar el fraccionamiento del pago de las indemnizaciones; en este caso, las cuotas deberán consignar los intereses y reajustes del período. Dicho pacto deberá ser ratificado ante la Inspección del Trabajo. El simple incumplimiento del pacto hará inmediatamente exigible el total de la deuda y será sancionado con multa administrativa.

Si tales indemnizaciones no se pagaren al trabajador, éste podrá recurrir al tribunal que corresponda, para que en procedimiento ejecutivo se cumpla dicho pago, pudiendo el juez en este caso incrementarlas hasta en un 150%, sirviendo para tal efecto de correspondiente título, la carta aviso a que alude el inciso cuarto del artículo 162, y

b. Si el trabajador estima que la aplicación de esta causal es improcedente, y no ha hecho aceptación de ella del modo previsto en letra anterior, podrá recurrir al tribunal mencionado en el artículo precedente, en los mismos términos y con el mismo objeto allí indicado. Si el tribunal rechazare la reclamación del trabajador, este sólo tendrá derecho a las indemnizaciones señaladas en los artículos 162, inciso cuarto, y 163, incisos primero o segundo, según corresponda, con el reajuste indicado en el artículo 173, sin intereses.

Lo dispuesto en la letra a) de este artículo se aplicará a la indemnización que el empleador está obligado a pagar al trabajador por causa de la terminación del contrato celebrado para una obra o faena determinada, de conformidad a lo establecido en el inciso tercero del artículo 163.

De las normas citadas se desprende que las partes para acordar el pago fraccionado de las remuneraciones e indemnizaciones adeudadas al término de la relación laboral, para ello deben cumplir eso sí con los requisitos previstos en el artículo 169, letra a) del Código del Trabajo. Este pago fraccionado puede acordarse respecto de todas las sumas que corresponda pagar por el término de la relación laboral, independientemente de la naturaleza jurídica de los respectivos emolumentos.

Para que sea procedente el pago en cuotas, este debe ser convenido previamente con el trabajador, quien deberá ratificar tal acuerdo ante el Inspector del Trabajo, o bien hacerlo en el finiquito mismo que contenga tal pacto, dentro del plazo de 10 días hábiles previsto en la ley. Los finiquitos en cuotas no pueden ser ratificados ante cualquier ministro de fe, solo podrá serlo el Inspector del Trabajo.

A su vez, de acuerdo al artículo 169, letra a), el pacto que se celebre al efecto deberá cumplir los siguientes requisitos:

- Las cuotas deberán consignar los intereses y reajustes del período. De acuerdo a lo dispuesto por la Dirección del Trabajo entre otros en Ordinario N° 2703/67, de 10.07.2003, los intereses y reajustes a que alude el artículo 169 son los previstos en el artículo 173 del mismo cuerpo legal
- El pacto respectivo deberá constar por escrito y ser ratificado por el trabajador ante un Inspector del Trabajo, o en el finiquito mismo, dentro del plazo de 10 días hábiles establecido en el citado inciso 1º del artículo 177. La Dirección del Trabajo ha señalado en Ordinario N° 5599/128, de 07.12.2005, que la circunstancia de haberse ratificado ante un ministro de fe que no sea dicho inspector del trabajo no podría eximir al empleador de la obligación de pagar los beneficios considerados en el finiquito en un solo acto.
- El simple incumplimiento del pacto hará exigible inmediatamente el total de la deuda y será sancionable con multa administrativa. Esto implica que el retardo en el pago de cualquiera de las cuotas acordadas con el trabajador hará exigible de inmediato el pago de las restantes, como si se tratara de una obligación de plazo vencido, sin perjuicio de la multa que proceda aplicar de conformidad a las normas generales, en los finiquitos se establecen las denominadas cláusulas de aceleración, para dar cumplimiento a este requisito.

Respecto de las sanciones aplicables por el incumplimiento del empleador a las obligaciones de que se trata dentro del plazo establecido, cabe hacer presente que el legislador no dispuso una sanción especial al efecto y por ende, debe entenderse que tal infracción dará lugar a la aplicación de las multas generales establecidas en el artículo 506 del Código del Trabajo, las cuales están en rangos según el número de trabajadores que tenga la empresa, siendo estos tramos de multas los siguientes:

- Para la micro empresa, esto es de 1 a 9 trabajadores, de 1 a 5 unidades tributarias mensuales.
- Para la pequeña empresa, esto es de 10 a 49 trabajadores de 1 a 10 unidades tributarias mensuales.
- Tratándose de medianas empresas, esto es 50 a 199 trabajadores la sanción ascenderá de 2 a 40 unidades tributarias mensuales.
- Tratándose de grandes empresas, esto es de 200 o más trabajadores la sanción ascenderá de 3 a 60 unidades tributarias mensuales.

LAS RESERVAS DE DERECHO EN LOS FINIQUITOS

El finiquito que suscriben las partes y que se ratifica ante un ministro de fe, puede contener reserva de acciones o derechos respecto a los beneficios contenidos en dicho documento, ya sea en cuanto a su procedencia, forma de cálculo, pago, etc., la Dirección del Trabajo ha establecido mediante dictamen 0824/0021 de 26.02.03, que los Servicios del Trabajo estarían facultados para conocer y resolver los reclamos de trabajadores relacionados con derechos reservados en un finiquito, en todos los casos en que no existe una controversia en cuanto a la existencia del derecho, sino solamente relativa a su cuantía, oportunidad de pago u otras circunstancias que no incidan directamente en la existencia del derecho. Por el contrario, si la controversia está relacionada con la existencia del derecho, la competencia corresponde a los Jueces del Trabajo respectivos, quienes deben conocerlas y resolverlas, según lo dispone el artículo 420, letra a) del Código del Trabajo.

Las reservas de derecho deben ser puntuales y estar referidas a situaciones concretas, resultando improcedente las reservas de derechos ambiguas, como por ejemplo señalar que el trabajador se reserva el derecho a reclamar cualquier haber que se le pueda estar adeudando.

Es importante tener presente lo dispuesto en el inciso final del artículo 177, donde se establece expresamente que el poder liberatorio del finiquito se circunscribe sólo a aquellas materias en que las partes estén de acuerdo y se señalen expresamente en el documento que se firme, y no se extiende a otras materias o aspectos en que el consentimiento no se forme, por lo que aun cuando no exista reserva de derecho el trabajador podrá reclamar aquellas materias no resueltas expresamente en el finiquito.

Como el finiquito es una transacción donde las partes dan cuenta del término de la relación laboral, es importante destacar que el artículo 162 del Código del Trabajo señala:

“El empleador deberá informar en el aviso de término del contrato si otorgará y pagará el finiquito laboral en forma presencial o electrónica, indicando expresamente que es voluntario para el trabajador aceptar, firmar y recibir el pago en forma electrónica y que siempre podrá optar por la actuación presencial ante un ministro de fe. En dicho aviso, el empleador deberá informar al trabajador que, al momento de suscribir el finiquito, si lo estima necesario podrá formular reserva de derechos”.

En la carta de termino de contrato el empleador debe informarle al trabajador que al momento de firmar finiquito tiene el derecho de dejar la reserva de derecho que estime necesaria, además párrafo final del inciso cuarto del artículo 177 dispone:

“La formulación de reserva de derechos por el trabajador al suscribir el finiquito no impedirá en ningún caso el pago de las sumas no disputadas, lo que deberá exigirse al empleador por la Dirección del Trabajo”.

Como podemos apreciar para que el trabajador deje una reserva de derecho en el finiquito que se suscriba no se requiere el consentimiento del empleador al respecto, toda vez que para el trabajador es un derecho laboral hacer las reservas que estime conveniente, estando impedido el empleador de negarse a estas reservas, como así también condicionar el pago de los valores consignados en el finiquito a que el trabajador no realice reservas de derechos.

En caso de negativa de pago del empleador de los valores establecidos en el finiquito y que no estén pugnadas entre las partes, se faculta a la Dirección del Trabajo para exigir el pago de parte del empleador al trabajador, materia que se revisa por la entidad fiscalizadora ante interposición del respectivo reclamo administrativo por el trabajador.

Es muy común que las empresas en la actualidad dejen o depositen en una notaría los finiquitos de los trabajadores así como el documento comercial mediante el cual se materializa el pago, sea cheque o vale vista, en estos caso el empleador o un representante no están presente, pero en materia de reservas de derecho se debe actuar en los términos antes vistos, esto es que para el trabajador es una derecho el realizar las reservas de derecho que estime conveniente y no se puede negar el ministro de fe a su realización ni menos negar el pago de los haberes en el finiquito señalados.

LEY DE ABANDONO DE FAMILIA Y PAGO DE PENSIONES ALIMENTICIAS

Respecto de los trabajadores a quienes se les realiza el descuento en las remuneraciones de pensiones de alimentos, debemos tener presente que la Ley N° 21.389, que “Crea el Registro Nacional de Deudores de Pensiones de Alimentos y modifica diversos cuerpos legales para perfeccionar el sistema de pago de las

pensiones de alimentos”, publicada en el Diario Oficial el 18 de noviembre de 2021, contiene disposiciones que generan importantes efectos en materia laboral que debemos tener presente.

Los efectos que debemos tener en consideración son durante la vigencia de la relación laboral, como así mismo al concluir esta.

- **Obligaciones Del Empleador Durante La Vigencia De La Relación Laboral**

Las resoluciones judiciales que ordenen el pago de una pensión alimenticia, provisoria o definitiva, por parte de un trabajador dependiente, establecerán como modalidad del pago, la retención por parte del empleador, salvo que el tribunal establezca, por razones fundadas, su falta de idoneidad para asegurar el pago.

En caso que las partes lleguen a un acuerdo sobre alimentos futuros, el juez que lo aprueba debe ordenar al empleador del alimentante que retenga de las remuneraciones que le deben pagar, el monto equivalente a la pensión de alimentos convenida, salvo estipulación en contrario contenida en dicho acuerdo.

Toda resolución que fije una pensión de alimentos deberá expresar su monto en UTM, por lo que el empleador del alimentante, deberá reajustar periódicamente el monto a retener, en virtud de la variación de dicha unidad económica, recordemos que la UTM varia mes a mes de acuerdo al IPC, por lo que el monto debe ser reajustado mensualmente.

El descuento del monto correspondiente a los alimentos decretados o aprobados judicialmente, deberá realizarse a continuación de los descuentos obligatorios por concepto de impuestos y cotizaciones obligatorias de seguridad social, es decir, goza de preferencia respecto a los demás descuentos de carácter convencional o legal a los que esté afecta la remuneración.

Es de nuestra opinión que dada la redacción del artículo 11 bis de la Ley N° 14.908, en caso de trabajadores a quienes se les descuenta mensualmente un crédito social otorgado por una CCAF, el descuento de la retención debe hacerse antes que el descuento de la cuota del crédito respectivo, toda vez que este tipo de descuento obligatorio según el inciso primero del artículo 58 del código del Trabajo es calificado como deuda con instituciones previsionales y no una cotización de seguridad social. El artículo 11 bis dispone:

Artículo 11 bis: El empleador del alimentante, quien lo contrate a honorarios o la entidad que pague la pensión respectiva, que esté obligado a practicar la retención judicial, deberá descontar el monto correspondiente a los alimentos decretados o aprobados judicialmente, a continuación de los descuentos obligatorios por concepto de impuestos y cotizaciones obligatorias de seguridad social.

En caso de que haya más de un empleador, el tribunal ordenará el pago en los términos más convenientes para el alimentario. En caso de que haya más de un empleador, el tribunal ordenará el pago en los términos más convenientes para el alimentario.

Si el empleador incumple la obligación de retención, incurrirá en multa a beneficio fiscal, equivalente al doble de la cantidad mandada retener, lo que no obsta para que se despache en su contra o en contra del alimentante el mandamiento de ejecución que corresponda.

Se establece respecto de gerentes y directores de sociedades anónimas abiertas con transacción bursátil, que tengan una inscripción vigente en el Registro de Deudores de Pensiones de Alimentos en carácter de deudor, la sociedad respectiva deberá retener el sueldo del director o gerente general, el equivalente a un 50% de su sueldo o el monto total de alimentos adeudados si éste fuere menor, debiendo pagarlo directamente al alimentario.

- **Obligaciones Del Empleador Al Concluir La Relación Laboral**

En caso de trabajadores afectos a retención judicial de pensión de alimentos, al concluir la relación laboral con su empleador tuviese derecho a indemnización sustitutiva del aviso previo, indemnización por años de servicios o indemnización voluntaria, previo a ratificarse el finiquito, el ministro de fe, debe exigir al empleador la acreditación de haberse efectuado el descuento, la retención y el pago del monto indicado en dichos incisos, en la cuenta ordenada por el Tribunal.

Para dar cumplimiento a lo señalado, el funcionario de la Inspección del Trabajo o el ministro de fe, según corresponda, deberá verificar si el empleador está sujeto a la obligación de retener judicialmente la pensión de alimentos, para lo cual el empleador debe acompañar al finiquito las tres últimas liquidaciones de remuneraciones mensuales, anteriores al término de la relación laboral del trabajador, donde aparezca el correspondiente descuento por retención judicial y declarar por escrito su deber de retener judicialmente la pensión alimenticia, especialmente cuando dicha retención no apareciere especificada en las liquidaciones.

El incumplimiento de lo expuesto hará, a quien corresponda, solidariamente responsable del pago de las pensiones alimenticias no descontadas, retenidas y pagadas, sin perjuicio de la reparación civil de los daños que por su omisión pudiere causar.

El artículo 13 de la Ley N° 14.908, dispone:

Artículo 13. Si la persona natural o jurídica que deba hacer la retención a que se refieren los artículos 8º, 11 y 11 bis, desobedeciere la respectiva orden judicial, incurrirá en multa, a beneficio fiscal, equivalente al doble de la cantidad mandada retener, lo que no obsta para que se despache en su contra o en contra del alimentante el mandamiento de ejecución que corresponda.

La resolución que imponga la multa tendrá mérito ejecutivo una vez ejecutoriada.

El empleador deberá dar cuenta al tribunal del término de la relación laboral con el alimentante, dentro del término de diez días hábiles. En caso de incumplimiento, el tribunal aplicará, si correspondiere, la sanción establecida en los incisos precedentes. La notificación a que se refiere el artículo 8º deberá expresar dicha circunstancia.

En caso de que sea procedente el pago de la indemnización sustitutiva del aviso previo a que se refieren los artículos 161 y 162 del Código del Trabajo, será obligación del empleador retener de ella la suma equivalente a la pensión alimenticia del mes siguiente a la fecha de término de la relación laboral, para su pago al alimentario.

Asimismo, si fuere procedente la indemnización por años de servicio a que hace referencia el artículo 163 del Código del Trabajo, o se pactare ésta voluntariamente, el empleador estará obligado a retener del total de dicha indemnización el porcentaje que corresponda al monto de la pensión de alimentos en el ingreso mensual del trabajador, con el objeto de realizar el pago al alimentario. El alimentante podrá, en todo caso, imputar el monto retenido y pagado a las pensiones futuras que se devenguen.

En caso de ser procedentes las retenciones de los dos incisos anteriores, los ministros de fe respectivos, previo a la ratificación del finiquito, deberán exigir al empleador la acreditación de haberse efectuado el descuento, la retención y el pago del monto indicado en dichos incisos, en la cuenta ordenada por el tribunal. Lo anteriormente señalado también será aplicable al funcionario de la Inspección del Trabajo que autorice un acta de comparendo de conciliación, a propósito del término de la relación laboral y en que conste el pago de las indemnizaciones

señaladas en los incisos precedentes. Para dar cumplimiento a lo anterior, el funcionario de la Inspección del Trabajo o el ministro de fe, según corresponda, deberá verificar si el empleador está sujeto a la obligación de retener judicialmente la pensión de alimentos, para lo cual deberá solicitar las tres últimas liquidaciones que den cuenta de las remuneraciones mensuales del trabajador y su correspondiente descuento por retención judicial, anteriores al término de la relación laboral. No obstante lo anterior, el empleador estará obligado a declarar por escrito su deber de retener judicialmente la pensión alimenticia, especialmente cuando dicha retención no apareciere especificada en las liquidaciones.

La obligación del inciso anterior se extenderá al presidente del sindicato o al delegado sindical respectivo, si procediere de acuerdo con el artículo 177 del Código del Trabajo. Tratándose de las obligaciones consagradas en éste y en el inciso precedente, su incumplimiento hará a quien corresponda solidariamente responsable del pago de las pensiones alimenticias no descontadas, retenidas y pagadas, sin perjuicio de la reparación civil de los daños que por su omisión pudiere causar.

Si hubiere intervención judicial, el tribunal con competencia en lo laboral, una vez establecida la suma total a pagar en favor del trabajador, ordenará al empleador descontar, retener, pagar y acompañar el comprobante de pago de las sumas a que se refieren los incisos cuarto y quinto. Para estos efectos, el empleador estará obligado a poner en conocimiento del tribunal su deber de retener judicialmente la pensión alimenticia. Sin perjuicio de lo anterior, se admitirá la participación del alimentario, en calidad de tercero, para efectos de acreditar en juicio la existencia de la obligación alimenticia y el deber de retención del empleador. Asimismo, el tribunal podrá consultar al tribunal con competencia en asuntos de familia o a la institución financiera correspondiente a fin de comprobar la efectividad del depósito de los alimentos por parte del empleador.

Si el empleador incumpliere una o más de las obligaciones expresadas en este artículo, quedará sujeto a la sanción dispuesta en el inciso primero. Asimismo, quedará obligado solidariamente al pago de las pensiones no descontadas, retenidas y pagadas en favor del alimentario.

Como se puede apreciar el empleador de trabajadores que estén afectos a este tipo de retención al momento de concluir la relación laboral debe:

1. Informar al tribunal que ordene la retención el término de la relación laboral.
2. Si la empresa paga indemnización sustitutiva del aviso previo e indemnización por años de servicios, el empleador debe retener respecto de ellas:
 - a) De la indemnización sustitutiva del aviso previo, la pensión de alimentos correspondiente al mes siguiente.
 - b) De la indemnización por años de servicios, sea que esta sea pague de acuerdo a las normas legales, por acuerdos entre las partes o bien en forma voluntaria por el empleador, se deberá retener el porcentaje que corresponda al monto de la pensión de alimentos en el ingreso mensual del trabajador.
3. Adjuntar al finiquito de trabajo las 3 liquidaciones de remuneraciones anteriores al mes de término de la relación laboral.
4. Declarar por escrito que ha dado cumplimiento a su deber de retención y entero de la pensión de alimentos, o bien declarar que a la fecha de término no ha sido notificado por el tribunal respectivo de la realización de retención judicial. Esta declaración, no se ha establecido que deba ir en el finiquito

de trabajo o bien en un documento anexo a este, por lo que muchas empresas han optado por hacer la declaración respectiva en el mismo finiquito de trabajo, con la finalidad de que al monto de la ratificación del finiquito ante ministro de fe, sea más expedita la acreditación del cumplimiento de esta obligación.

- **Sanciones Para Los Empleadores Que No Cumple Con Las Obligaciones De La Ley N° 14.908:**

El empleador que no realiza la retención judicial de las remuneraciones del trabajador se expone a una sanción pecuniaria equivalente al doble de la pensión ordena retener, es así por ejemplo que si la suma que se debe retener es de \$120.000.- el monto de la multa será de \$240.000.-, además el tribunal puede ordenar que la empresa sea quien responda por los montos no descontados.

Si al término de la relación laboral el empleador que no realiza la comunicación al tribunal que ordeno la retención, en cuanto al término de la relación laboral, se expone a una sanción pecuniaria equivalente al doble de la pensión ordena retener.

Si el empleador no da cumplimiento a la realización de las retenciones sobre la indemnización sustitutiva del aviso previo y la por años de servicios que pague al trabajador afecto a la retención judicial, se expone a una sanción pecuniaria al doble de la pensión ordena retener, sin perjuicio de la responsabilidad civil y penal que corresponda.

En el caso que al concluir la relación laboral el trabajador solo tenga derecho a la indemnización por feriado legal o proporcional, debemos tener presente que dichos pagos o no constituyen remuneración, sino que indemnización, razón por la cual, no son aplicables las disposiciones legales sobre descuentos a las remuneraciones, sean éstos obligatorios, permitidos o prohibidos, establecidos en el artículo 58 del Código del Trabajo, es por ello que en caso de retenciones de carácter judicial, como pensiones alimenticias, si la orden de retención recae exclusivamente sobre remuneraciones del trabajador, no sería procedente que se efectúe dichas retenciones sobre el pago del feriado legal o proporcional que se deba pagar al término de la relación laboral, salvo lo que el mismo juez pudiera determinar en orden a ampliar la base de la retención, materia que es de su exclusiva competencia, es por ello que en estos casos al momento de avisar al tribunal el término de la relación laboral, se debiese consultar la procedencia de retener de estas indemnizaciones la pensión de alimentos respectiva.