



UNIVERSIDAD DE CHILE  
FACULTAD DE DERECHO  
ESCUELA DE POSTGRADO

MAGÍSTER EN DERECHO  
CON Y SIN MENCIÓN

**LAS OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR EN RELACIÓN CON LOS  
CRÉDITOS SOCIALES ADEUDADOS POR SUS TRABAJADORES A  
LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN DE ASIGNACIÓN FAMILIAR**

**Actividad Formativa Equivalente para optar al grado de Magíster en  
Derecho con mención en Derecho Privado**

**RICARDO ERNESTO ÁVILA QUEZADA**

**PROFESOR GUÍA:  
RAÚL FERNÁNDEZ TOLEDO**

SANTIAGO DE CHILE  
2022

## INDICE

1	RESUMEN .....	v
2	OBJETIVO DEL TRABAJO.....	7
3	INTRODUCCIÓN.....	8
	CAPITULO I.....	10
1	CONCEPTO DE LA OBLIGACIÓN .....	10
2	CRÉDITOS RESPECTO DE LOS CUALES NACE LA OBLIGACIÓN.....	10
3	FUENTE DE LA OBLIGACIÓN DEL EMPLEADOR.....	13
4	NATURALEZA JURÍDICA DE LA OBLIGACIÓN DEL EMPLEADOR.....	15
5	CONTENIDO DE LA OBLIGACIÓN DEL EMPLEADOR RESPECTO DE LOS CREDITOS SOCIALES ADEUDADOS POR SUS TRABAJADORES.....	29
6	REQUISITOS PARA QUE OPERE LA OBLIGACIÓN CONTENIDA EN EL ARTÍCULO 22 DE LA LEY Nº 18.833 .....	43
	CAPITULO II.....	58
1	SUSPENSIÓN DE LA OBLIGACIÓN POR PARTE DEL EMPLEADOR.....	58
1.1	Suspensiones contempladas en la Ley Nº 21.227 .....	58
1.2	Suspensión convencional del contrato de trabajo o permiso sin goce de remuneraciones .....	78
1.3	Por caso fortuito o fuerza mayor en casos fuera de la Ley Nº 21.227 .....	82
1.4	Por extenderse licencia médica respecto del trabajador respectivo .....	86

<b>2</b>	<b>TÉRMINO DE LA OBLIGACIÓN DEL ARTÍCULO 22 DE LA LEY Nº 18.833 .....</b>	<b>88</b>
2.1	Pago de la totalidad del crédito social .....	88
2.2	Falta de prestación de servicios .....	91
2.3	Por la dictación de la resolución de liquidación .....	98
2.4	Caso en que la remuneración del trabajador sea insuficiente para cubrir el monto a descontar por la cuota de crédito social: .....	102
<b>CAPITULO III.....</b>		<b>105</b>
<b>1</b>	<b>DEFENSA DEL DEMANDADO ANTE EVENTUALES INCUMPLIMIENTOS DE SUS OBLIGACIONES EN RELACIÓN CON LA LEY Nº 18.833 .....</b>	<b>105</b>
<b>2</b>	<b>ROL LEGAL DE AGENTE RETENEDOR.....</b>	<b>111</b>
<b>3</b>	<b>ASPECTOS SOBRE LA LEY Nº 17.322 .....</b>	<b>114</b>
<b>4</b>	<b>EXISTENCIA DEL TÍTULO EJECUTIVO ESPECIAL DE LA LEY Nº 17.322 .....</b>	<b>123</b>
<b>5</b>	<b>ANÁLISIS PARTICULAR DE LAS EXCEPCIONES CONTENIDAS EN LA LEY Nº 17.322, EN RELACIÓN CON LA LEY Nº 18.833.....</b>	<b>129</b>
5.1	Excepción de inexistencia de prestación de servicios .....	131
5.2	Excepción de prescripción del artículo 31 bis de la Ley Nº 17.322 .....	134
<b>6</b>	<b>DEFENSA DEL EMPLEADOR BASADA EN LA IGNORANCIA DE LA OBLIGACIÓN DE DESCUENTO .....</b>	<b>142</b>
6.1	Redacción del artículo 22 de la Ley Nº 18.833 en relación con la Ley Nº 17.322 .....	144

<b>6.2</b>	<b>En cuanto al catálogo de excepciones contenidas en la Ley N° 17.322 .....</b>	<b>152</b>
<b>6.3</b>	<b>Presunción de derecho en cuanto a los descuentos efectuados al momento de pagar la remuneración al trabajador .....</b>	<b>159</b>
<b>6.4</b>	<b>En cuanto a la desnaturalización de la obligación legal de descuento .....</b>	<b>165</b>
	<b>CONCLUSIONES .....</b>	<b>171</b>
	<b>BIBLIOGRAFÍA .....</b>	<b>176</b>

## 1 RESUMEN

Con la entrada en vigencia de la Ley N° 18.833 se creó un estatuto jurídico que regula la forma de constituir en nuestro país el ente previsional denominado Caja de Compensación de Asignación Familiar, así como también las distintas obligaciones que se generan en relación a su actuación en la vida jurídica y comercial.

Por lo anterior, resulta necesario analizar en específico la obligación establecida en el artículo 22 de la Ley N° 18.833, ya que dicha norma impone una obligación a un tercero, siendo este el empleador afiliado a una Caja de Compensación de Asignación Familiar, poniendo a su cargo la obligación de descontar y remesar a la acreedora, la cuota respectiva de créditos sociales adeudados por sus trabajadores. Dicho esto, en el presente trabajo se analizará, en una primera etapa, el contenido, características y naturaleza jurídica de la obligación contenida en dicha norma, de acuerdo a la clasificación tradicional de las obligaciones.

Se continuará en el trabajo, con el análisis de los casos contemplados en la legislación nacional, que conlleva a la suspensión de la obligación, así como también las causales de término de esta de acuerdo a lo establecido por la jurisprudencia administrativa de la Superintendencia de Seguridad Social y de la Dirección del Trabajo.

Finalmente se hará una revisión de las defensas que puede oponer el empleador para acreditar, en un juicio ejecutivo previsional en que este sea demandado, la terminación de la obligación de descuento al tenor de lo dispuesto en la Ley N° 17.322, haciendo un breve análisis comparativo con la obligación de descuento y remesa que pesa sobre el empleador establecida en el Decreto Ley N° 3.500, a propósito de las cotizaciones previsionales.

## 2 OBJETIVO DEL TRABAJO

El presente trabajo tiene por objeto identificar y analizar las diferentes obligaciones jurídicas, entendiéndose por tales obligaciones el :“vínculo jurídico entre personas determinadas, en virtud del cual una se encuentra para con la otra en la necesidad de dar, hacer o no hacer alguna cosa”<sup>1</sup>, que pesan sobre el empleador en relación de su rol establecido por el legislador de agente retenedor respecto de los créditos sociales adeudados por cada uno de sus trabajadores a las Cajas de Compensación de Asignación Familiar, la fuente de dicha obligación, su naturaleza jurídica, contenido, las consecuencias jurídicas que derivan de su incumplimiento, la suspensión de las obligaciones del empleador en ciertos casos, el término de la obligación de descuento y de las defensas del empleador ante la extinción de sus obligaciones, recurriendo para ello a la doctrina, jurisprudencia judicial y administrativa.

El presente trabajo tiene importancia en la medida que únicamente el legislador ha establecido ciertas obligaciones a cargo del empleador en relación con los créditos sociales, sin establecer concretamente cómo aplicar dichas obligaciones en la práctica y cuál es su verdadero sentido y alcance al momento que deba interpretarla el juez en el caso que corresponda.

---

<sup>1</sup> ORREGO, J. 2021, Concepto y Clasificación de las Obligaciones.: 7

### 3 INTRODUCCIÓN

La Ley N° 18.833<sup>2</sup> que establece un nuevo estatuto general para las Cajas de Compensación de Asignación Familiar, regula, dentro de su cuerpo normativo, una obligación consistente en el descuento, retención y su posterior remesa a cargo del empleador, respecto a los créditos sociales adeudados por cada uno de sus trabajadores, siempre y cuando se cumplan los presupuestos establecidos en dicha Ley, como por ejemplo la exigencia de existir un vínculo laboral bajo subordinación y dependencia en relación con el trabajador que suscribió el crédito social con la Caja de Compensación de Asignación Familiar.

Dicho lo anterior, y de lo establecido en dicho cuerpo legal, se pueden identificar los sujetos que intervienen en la obligación contenida en el artículo 22 de dicha Ley, siendo estos: el empleador, el trabajador que presta servicios al empleador y por último la Caja de Compensación de Asignación Familiar que le ha otorgado un crédito social al trabajador respectivo.

En este sentido, como ya se indicó, dicho artículo 22 de la Ley N° 18.833, establece una obligación constituida por dos actos que el empleador debe efectuar.

---

<sup>2</sup>Dicha ley sustituyó el contenido del Decreto con Fuerza de Ley N° 42 del año 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.



En primer lugar el empleador debe descontar de la remuneración del trabajador que ha suscrito un crédito social, la cuota correspondiente al crédito social adeudado a una Caja de Compensación de Asignación Familiar.

En segundo lugar, respecto a esta obligación y una vez efectuado el descuento respectivo, el empleador debe remesar las sumas descontadas a la Caja de Compensación de Asignación Familiar acreedora a objeto que se verifique el pago efectivo a favor de la acreedora; todo en cumplimiento de las normas establecidas en la Ley N° 18.833.

Por lo anterior, es necesario discutir la naturaleza jurídica de esta obligación, su contenido, el sujeto acreedor de la obligación y los demás sujetos que intervienen en el cumplimiento de esta obligación, las consecuencias jurídicas derivadas del incumplimiento de las distintas etapas que constituyen la obligación, casos en que se suspende dicha obligación e, igualmente, es pertinente analizar los casos en que se produce la extinción de esta obligación y determinar cuáles son las defensas que puede oponer el empleador cuando se le exija el cumplimiento de dicha obligación a través de un juicio ejecutivo.

## **CAPITULO I**

### **1 CONCEPTO DE LA OBLIGACIÓN**

La obligación, objeto del presente trabajo, puede definirse como aquel vínculo jurídico que existe entre el empleador afiliado a una Caja de Compensación de Asignación Familiar y la Caja de Compensación de Asignación Familiar que le ha otorgado un crédito social a uno de los trabajadores que, a su vez, le presta servicios a dicho empleador, en virtud del cual, dicho empleador, debe descontar de la remuneración del trabajador la cuota correspondiente por concepto crédito social adeudas a la Caja de Compensación de Asignación Familiar respectiva, a objeto que, una vez efectuado el descuento ya indicado, proceda a remesar dichas sumas al acreedor de dicho crédito social a fin de producir el pago efectivo de la obligación contenida en el artículo 22 de la Ley N° 18.833.

### **2 CRÉDITOS RESPECTO DE LOS CUALES NACE LA OBLIGACIÓN**

A su respecto se debe añadir que el descuento regulado por el artículo 22 de la Ley N° 18.833 únicamente recae respecto de lo adeudado por concepto de crédito social.

En este sentido, la Superintendencia de Seguridad Social ha indicado en su Circular N° 3.567 que el crédito social es “un beneficio de bienestar social consistente en préstamos en dinero que podrán ser otorgados para las

finalidades relacionadas con las necesidades del trabajador y del pensionado afiliados, y de sus causantes de asignación familiar”<sup>3</sup>.

Esa misma definición ha sido utilizada por la Excelentísima Corte Suprema en nuestro país, indicando además que las “Cajas de Compensación intervienen como agentes económicos en el mercado financiero otorgando préstamos de dinero y que su sistema crediticio a diferencia de otras instituciones, se encuentra indisolublemente unido al objeto genérico que la Ley N° 18.833 les ha determinado.”<sup>4</sup>

El principal objetivo de estos préstamos es cubrir las principales necesidades del trabajador o del pensionado afiliado”<sup>5</sup>.

Estos créditos sociales se pueden clasificar en:

- a. Créditos sociales de consumo:** préstamos para financiar bienes de consumo durables, trabajo, educación, salud, recreación, ahorro previo para

---

<sup>3</sup> CHILE. Superintendencia de Seguridad Social. 2021. Circular 3.567-2021.

<sup>4</sup> BANCO ESTADO DE CHILE Y OTROS CON CELIA DE LAS MERCEDES SALAZAR MENA Y OTRO (S) (2019): Corte Suprema, 04 de noviembre, Rol N° 3675-2019 (impugnación crédito)

<sup>5</sup> RANKIA, ¿Que son los créditos sociales de las cajas? [en línea] <https://www.rankia.cl/blog/mejores-creditos-becas-prestamos/3622190-que-son-creditos-sociales-cajas> [consulta: 11 de enero de 2022]

la adquisición de viviendas, contingencias familiares y otras necesidades de análoga naturaleza.

- b. Créditos hipotecarios:** préstamos destinados a la adquisición, construcción, ampliación y reparación de viviendas, y al refinanciamiento de mutuos hipotecarios.
- c. Créditos educacionales:** préstamos destinados a financiar estudios superiores.
- d. Créditos para microempresarios:** préstamos destinados a financiar proyectos o la ampliación de proyectos ya iniciados de los afiliados a las C.C.A.F.

Por ende, los créditos otorgados por las Cajas de compensación deben cumplir con alguna de estas características en virtud de lo dispuesto en el artículo 1 de la Ley N° 18.833 que fija el objeto de las Cajas de compensación de asignación familiar, esto es, cooperar en la administración de prestaciones de seguridad social, siendo uno de estos el crédito social, incorporándose además que el objeto de estos créditos sociales es cubrir las distintas necesidades del trabajador y del pensionado afiliado y de sus causantes de asignación familiar<sup>6</sup>.

---

<sup>6</sup> Esto fue dispuesto por la Jueza titular del Juzgado de Letras de Villa Alemana en la sentencia definitiva dictada en el procedimiento P-811-2017 en los autos caratulados Caja de Compensación de Asignación Familiar 18 de septiembre con Wallace, respecto de un procedimiento de cobro de cuotas de crédito social adeudadas por un empleador.

### 3 FUENTE DE LA OBLIGACIÓN DEL EMPLEADOR

En este sentido se ha definido como fuente de una obligación “los hechos jurídicos que le dan origen a la obligación”<sup>7</sup>.

Según la clasificación tradicional en lo referente a las fuentes de las obligaciones de acuerdo a lo previsto en el artículo 1.437 en relación con el artículo 578 del Código Civil, la ley se constituye en algunos casos como la fuente directa de la creación de la obligación, como ocurre respecto de la obligación que se analizara en el presente trabajo en que la fuente legal expresa es la Ley N°18.883 publicada en el Diario Oficial el 26 de septiembre de 1989, la cual establece un nuevo el estatuto jurídico a las que están sujetas las Cajas de Compensación de Asignación Familiar, refiriéndose en cuanto a la creación de esta obligación en su artículo 22, estableciendo además esta Ley diversas normas respecto de la administración de los fondos sociales que se encuentren en poder de una Caja de Compensación de Asignación Familiar. Por lo anterior, tenemos que es la ley quien genera el vínculo jurídico obligatorio entre el empleador respectivo y la Caja de Compensación de Asignación Familiar acreedora, lo que se analizara más adelante.

---

<sup>7</sup>STITCHKIN, D. 1948. Derecho Civil. Santiago, Editorial Universitaria S.A. 13p

Respecto de dicha Ley, específicamente en su artículo 22 se establece una obligación que recae sobre el empleado afiliado a una Caja de Compensación de Asignación Familiar, en el caso que alguno de sus trabajadores adeude alguna suma por concepto de crédito social a alguna Caja de Compensación de Asignación Familiar, norma que establece expresamente lo siguiente:

“Artículo 22.- Lo adeudado por prestaciones de crédito social a una Caja de Compensación por un trabajador afiliado, deberá ser deducido de la remuneración por la entidad empleadora afiliada, retenido y remesado a la Caja acreedora, y se regirá por las mismas normas de pago y de cobro que las cotizaciones previsionales.

Practicada la deducción al trabajador, se entenderá extinguida a su respecto y de sus codeudores la parte correspondiente de la deuda, desde la fecha en que ella hubiera tenido lugar, aunque no haya sido remesada por el empleador a la Caja, debiendo dirigirse exclusivamente contra éste las acciones destinadas al cobro de las sumas no enteradas.<sup>8</sup>

---

<sup>8</sup> En este sentido la Superintendencia de Seguridad Social ha indicado en su Circular 3.567-2021 que las sumas descontadas a sus trabajadores por crédito social, no habilita a la C.C.A.F para accionar en contra del trabajador, ya que, respecto de él la obligación se extinguió. Lo que procede en tal caso es cobrar a la entidad empleadora las sumas adeudadas por dicho concepto, conforme a las normas de cobro de las cotizaciones previsionales, sin perjuicio de las acciones civiles y penales que correspondan contra la empresa, corroborando que la obligación se encuentra extinguida respecto del trabajador si el empleador efectuó el descuento respectivo por concepto de crédito social.

En caso de que la entidad empleadora afiliada tenga la calidad de deudora de un procedimiento concursal de liquidación, y una vez que se haya dictado la resolución de liquidación pertinente<sup>9</sup>, regirán las siguientes reglas:

1.- Las cuotas de créditos sociales devengadas y descontadas de la remuneración por el empleador que no hayan sido remesadas a la Caja de Compensación a la fecha de la dictación de la resolución de liquidación gozarán de la preferencia del número 5 del artículo 2.472 del Código Civil, siendo obligación de la respectiva Caja de Compensación verificar su crédito.

2.- Corresponderá al trabajador el pago de las cuotas de créditos sociales no devengadas a la fecha de la dictación de la resolución de liquidación, no siendo de cargo de la masa. Para estos efectos, se tendrán por no escritas las convenciones que permitan al empleador, en caso de término de la relación laboral por dictación de la resolución de liquidación, descontar los saldos pendientes por créditos sociales de las indemnizaciones por término de contrato a que tenga derecho el trabajador”.

#### **4 NATURALEZA JURÍDICA DE LA OBLIGACIÓN DEL EMPLEADOR**

---

<sup>9</sup>Este inciso antes hacía referencia al procedimiento de quiebra, por lo cual fue modificado con la entrada en vigencia de la Ley 20.720 sobre insolvencia y emprendimiento, ya que dicha ley incorporó en nuestro país el procedimiento de liquidación concursal.

Una vez que ya se ha indicado cual es la fuente legal expresa de esta obligación de descuento que pesa sobre el empleador en relación con los créditos sociales adeudados por sus trabajadores es necesario determinar la naturaleza jurídica de dicha obligación, entendiéndose por esta, a la “esencia de esta obligación”.<sup>10</sup>

En este sentido para identificar la naturaleza jurídica de la obligación contenida en el artículo 22 de la Ley N° 18.833 es necesario identificar las características que esta posee en relación con las distintas clasificaciones de las obligaciones establecidas tanto por la doctrina y por el Código Civil:

**a. Obligación de dar:** en este sentido la obligación que pesa sobre el empleador constituye una obligación de dar, como por ejemplo lo ha señalado el magistrado don Daniel Chaucón en relación a una obligación del empleador de similares características en relación a las cotizaciones previsionales, indicando que “estamos en condiciones de afirmar unívocamente, que este deber extrapenal que debe **cumplir el empleador constituye una obligación de dar**, categoría que permite diferenciar en cuanto a su objeto, de las obligaciones de hacer y no hacer”<sup>11</sup> ya que en

---

<sup>10</sup>CORNEJO, C. 2014, La Noción de Naturaleza Jurídica en el Derecho Moderno. Boletín del Instituto Riva-Agüero :126.

<sup>11</sup> CHAUCÓN, D. A, 2015. Análisis del delito del artículo 13 de la Ley N° 17.322. Diferenciación Fenoménica con el incumplimiento de una obligación de dar. Tesis para optar al grado de Magíster en Derecho. Santiago, Universidad de Chile, Facultad de Derecho. 33p.



definitiva esta obligación se traduce específicamente en que el empleador deberá entregar o remesar a la Caja de Compensación de Asignación Familiar acreedora las cuotas correspondiente a los créditos sociales suscritos por sus trabajadores y que haya deducido de la remuneración de este último.

- b. Obligación positiva:** se entiende por tal a “aquella en que el deudor se obliga a una determinada acción”<sup>12</sup>. Respecto a esta clasificación, la obligación contenida en el artículo 22 de la Ley N° 18.833 consiste en un deber de realizar una determinada acción a objeto de cumplirla, es decir pesa sobre el empleador la carga de realizar una acción positiva, lo que se traduce en el deber de efectuar el descuento respectivo con la posterior remesa a la acreedora.
- c. Obligación de género:** el artículo 1.508 del Código Civil señala que son obligaciones de genero aquellas en que se debe indeterminadamente un individuo de una clase o género determinado.

De acuerdo a lo antes señalado, la obligación del empleador en relación con los créditos suscritos por sus trabajadores es una obligación de género en cuanto una vez descontados las sumas correspondientes al crédito social adeudado por el trabajador de su remuneración el empleador cumplirá su

---

<sup>12</sup> RAMOS, R, 1999. De las Obligaciones. Santiago, Editorial Jurídica de Chile. 48p.

obligación remesando a la Caja de Compensación de Asignación Familiar acreedora una suma equivalente, no obstante que sean específicamente dineros distintos a aquellos que descontado en su momento, esto en razón que el dinero constituye un bien fungible que puede ser reemplazado por otro de la misma calidad y cantidad.

**d. Obligación de objeto singular o de objeto múltiple:** en ese sentido se puede indicar que la obligación de objeto único es aquella en “que hay un solo debido y el deudor cumple con la su obligación”<sup>13</sup> y de objeto múltiple en que los objetos debidos son varios.

Para clasificar la obligación del presente trabajo y que pesa sobre el empleador debemos identificarse si el trabajador ha suscrito uno o más créditos sociales con la Caja de Compensación de Asignación Familiar respectiva, por lo cual podemos identificar los siguientes escenarios:

- El trabajador solo ha suscrito un crédito social. En este caso la obligación del empleador será de objeto singular en que solo deberá efectuar el descuento por la cuota respectiva del crédito social adeudado a la Caja de Compensación Familiar.
- El trabajador ha suscrito dos o más créditos sociales. En este caso la obligación del empleador será de simple objeto múltiple en razón que ya

---

<sup>13</sup> ABELIUK, R. 2009, Las Obligaciones. Santiago, Editorial Jurídica de Chile. 406p

no se debe efectuar un solo descuento, sino que este se ampliará de acuerdo a la cantidad de créditos sociales adeudados por el trabajador a la respectiva Caja de Compensación de Asignación Familiar. En este escenario y al tratarse una obligación con simple objeto múltiple la cuota respectiva de los diversos créditos sociales “será exigible de manera separada”<sup>14</sup> según el respectivo vencimiento de acuerdo con lo señalado al momento de suscribir el crédito social.

**e. Obligación de sujeto único o de sujeto múltiple:** en este sentido la obligación es de sujeto único es cuando “solo existe un acreedor y un solo deudor y por el contrario la de sujeto múltiple es aquella en que concurre la existencia de más de un sujeto activo o pasivo en torno a la obligación”.<sup>15</sup>

Para distinguir si la obligación recaída sobre el empleador es de sujeto único o de sujeto múltiple es necesario determinar si solo existe una Caja de Compensación de Asignación Familiar acreedora o si por el contrario la acreedora es más de una Caja de Compensación de Asignación Familiar. Por regla general esta obligación, al igual que en la generalidad de la clasificación de las obligaciones, será de sujeto único ya que excepcionalmente pudieran existir varias Cajas de Compensación de

---

<sup>14</sup>ABELIUK, R. 2009, Las Obligaciones. Santiago, Editorial Jurídica de Chile. 406p

<sup>15</sup>ABELIUK, R. 2009, Las Obligaciones. Santiago, Editorial Jurídica de Chile. 414p

asignación familiar, por lo cual debemos distinguir ciertas circunstancias previas:

**e.1) Análisis desde el sujeto activo de la obligación:**

- Si el trabajador ha suscrito el o los créditos sociales con una sola Caja de Compensación de Asignación Familiar la obligación será de sujeto único.
- Si el trabajador ha suscrito los créditos sociales con diversas cajas de compensación de asignación familiar la obligación será de sujeto múltiple, en que el vínculo jurídico obligatorio se constituirá con más de una Caja de Compensación de Asignación Familiar. Esto puede ocurrir por ejemplo cuando un trabajador suscribe un crédito social con su antiguo empleador que estaba afiliado con una determinada Caja de Compensación de Asignación Familiar y que posteriormente deja de prestar servicios con dicho empleador e ingresa a trabajar con un nuevo empleador afiliado a una Caja de compensación de Asignación diversa a la del antiguo empleador y suscribe un crédito social con esta nueva institución, “por lo que el empleador actual no solo deberá descontar lo adeudado por concepto de crédito social a la caja de compensación a la que éste esté afiliada, sino que también

a la caja de compensación respecto de la cual el empleador anterior del trabajador estaba afiliado y en que el trabajador suscribió el crédito social en virtud que dicha obligación se traspaasa al actual empleador.<sup>16</sup>

Lo anterior también se ha indicado imperativamente por Superintendencia de Seguridad Social quien indica “el nuevo empleador **tiene la obligación** legal de deducir, retener y enterar en la C.C.A.F. acreedora las sumas que su trabajador adeude por crédito social, conforme al citado artículo 58 del Código del Trabajo y 22 de la Ley N° 18.833. De lo anterior fluye que para ello no es necesaria la autorización del interesado.”<sup>17</sup>

Refiriéndose al caso en que si es obligación al empleador actual efectuar los descuentos de un crédito social que fue adquirido con anterioridad a la relación laboral.

No obstante que puedan existir una pluralidad de sujetos activos, es necesario precisar que en este caso únicamente se trataría de una obligación mancomunada con pluralidad activa

---

<sup>16</sup> CHILE. Dirección del Trabajo. 2017. Ordenanza 1.655. Atiende presentación que indica, acerca de descuentos de cuotas de créditos sociales otorgados por cajas de compensación de asignación familiar.

<sup>17</sup> CHILE. Superintendencia de Seguridad Social.2012. Dictamen 29.526-2012.

de sujetos, ya que únicamente cada acreedor pudiese exigir al empleador respectivo únicamente su cuota adeudada por concepto de crédito social, ya que cada vínculo jurídico es independiente entre sí y por ende su exigibilidad también es independiente respecto de los demás acreedores.

**e.2) Análisis desde el sujeto pasivo de la obligación:**

Lo situación normal es que exista un solo empleador que deba efectuar el descuento de lo adeudado por concepto de crédito social, ya que comúnmente el trabajador solo tiene un empleador al que le presta servicios bajo el vínculo de subordinación y dependencia, por lo cual dicho empleador deberá cumplir con su obligación de descuento y posterior remesa al acreedor.

Puede ocurrir que el trabajador tenga dos empleadores distintos, pero que solo uno de ellos esté afiliado a la Caja de Compensación de Asignación Familiar acreedora, por lo cual solo será esta la que deba efectuar el descuento respectivo en la remuneración del trabajador.

Otro caso que merece mayor análisis es el caso en que un trabajador tenga un contrato de trabajo con dos o más empleadores y ambos empleadores estén afiliados a la Caja de compensación acreedora del crédito social suscrito por el trabajador, por lo anterior

puede existir la consulta ¿cuál de los empleadores es el obligado a efectuar el descuento del crédito social de la remuneración del trabajador?

En este sentido pueden vislumbrarse dos alternativas:

- El obligado a efectuar el descuento por concepto de crédito social es el empleador que elija la Caja de Compensación de Asignación Familiar, siempre y cuando no exceda el límite legal de descuento. Esta solución se asemeja a la solidaridad pasiva a favor del empleador, pudiendo este exigir el total de lo adeudado por concepto de crédito social a cualquiera de los empleadores.

Respecto a esta postura, no parece del todo correcta, ya que, no existiría una fuente para que procediera la solidaridad, ya que según lo dispone el artículo 1.511 inciso 2 del Código Civil, las fuentes de la solidaridad son la ley, el testamento o la voluntad de las partes, no existiendo ninguna de estas fuentes a su respecto.

Respecto a la ley como fuente de solidaridad en este caso, esta debe ser descartada ya que no existe ninguna norma en nuestro ordenamiento jurídico que mencione la solidaridad a favor de la

Caja de Compensación de Asignación Familiar en caso de existir pluralidad de empleadores.

En relación con el testamento como fuente de la solidaridad, es preciso indicar que no puede verificarse en la práctica en que por testamento se otorgue este tipo de solidaridad en favor del acreedor.

Por último, en relación a la voluntad de las partes, se pudiese acordar en la práctica por un acuerdo expreso entre los distintos empleadores y la Caja de Compensación de Asignación Familiar este tipo de solidaridad, la que únicamente tendría beneficios en caso de que los empleadores tuvieran algún tipo de relación entre ellos y que si excepcionalmente se diera el caso de esto y trabajador acordara esto con la Caja de Compensación de Asignación Familiar al momento de suscribir el crédito social, sería igualmente discutible en razón de la naturaleza de orden público de las normas laborales, ya que si el descuento por concepto de crédito social excediese el máximo legal no podría aplicarse en este caso dicho descuento superior que vulnerara dicha cifra máxima.

Sin perjuicio de lo anteriormente señalado, si es necesario precisar que el acreedor no pudiese exigir libremente cobrar el



total de lo adeudado por concepto de crédito social a alguno de los empleadores y liberar al otro empleador de dicha obligación, ya que la ley no le otorga dicha facultad. Si se otorgara esta facultad al acreedor, atentaría en contra de la seguridad jurídica ya que los distintos empleadores no tienen ninguna conexión entre sí, por lo cual pudiese existir el caso en que se genere un doble descuento por el total de la deuda respecto de la remuneración del trabajador (un descuento por la cuota total del crédito social respecto de cada remuneración pagada por los diversos empleadores), produciéndose un enriquecimiento sin causa a la Caja de Compensación de Asignación Familiar acreedora.

- Una segunda alternativa a esta disyuntiva, que parece más apropiada, es que cada empleador deba efectuar el descuento proporcionalmente según el número de empleadores obligados a efectuar dicho descuento y posterior remesa, a objeto que, entre todos ellos, paguen el total de lo adeudado por concepto de crédito social, debiendo para estos efectos la Caja de Compensación de Asignación Familiar cobrar la mitad de la cuota respectiva a cada empleador (en caso de existir 2 empleadores), todo lo que tiene asidero en relación a los

máximos legales en cuanto al descuento por concepto de crédito social, ya que si uno de los empleadores efectuara la “totalidad del descuento respecto de la remuneración que el paga con facilidad se superará este máximo legal establecido en la ley”.<sup>18</sup>

Una vez dicho lo anterior, es menester determinar si esta obligación pudiese exigirse por la Caja de Compensación de Asignación Familiar acreedora indistintamente respecto del trabajador que suscribió el crédito o al empleador afiliado a ella, a elección de la Caja acreedora.

A simple vista, podría entenderse que la Caja de Compensación de Asignación Familiar pudiese cobrar directamente lo adeudado por concepto de crédito social al trabajador que suscribió dicho crédito, ejerciendo la acción ordinaria de cobro o la acción ejecutiva emanada del pagaré en caso de que se haya constituido dicho título ejecutivo al objeto de asegurar el cumplimiento de la obligación.

Dicho lo anterior, es necesario precisar que el mismo artículo 22 de la Ley N° 18.833, da la respuesta a esto, ya que dicho artículo indica en su inciso primero que concurriendo los requisitos para que opere

---

<sup>18</sup> CHILE. Dirección del Trabajo. 2015. Ordenanza 0915-016. Cajas de compensación de asignación familiar. Cuotas atrasadas. Descuento.

este descuento legal (empleador afiliado, caja de compensación acreedora y trabajador prestando servicios bajo vinculo de subordinación y dependencia) “deberá” ser deducido por la entidad empleadora afiliada las sumas correspondientes a lo adeudado por concepto de crédito social.

Por lo anterior y en base a dicho imperativo establecido en la norma citada, en lo relativo deber del empleador, resulta que el empleador es el obligado a descontar dichas sumas y remesarlas a la Caja de compensación correspondiente, no pudiendo el empleador eximirse de dichas acciones ni aún a pretexto de acordar con el trabajador que este pagará las cuotas de crédito social directamente a la Caja de Compensación de Asignación Familiar acreedora, ya que si se verificara esto, se estaría infringiendo abiertamente lo dispuesto en el artículo 22 de la Ley N° 18.833.

Lo antes dicho se ve reforzado en razón que el esta modalidad de pago no es renunciable por parte del trabajador ni por parte de la caja de compensación acreedora, ya que no mira el solo interés particular de este, sino que el de la sociedad toda, por conformar el crédito social una categoría de prestación de seguridad social, esto en virtud de la función social del crédito inmiscuido en esta materia.

f. **Obligación civil:** en este sentido y de acuerdo a lo establecido en el artículo 1.470 inciso 2 del Código Civil la obligación civil da derecho a exigir su cumplimiento, y por consiguiente esta obligación “da acción y excepción para retener lo dado en razón de ellas”<sup>19</sup>. Esta obligación de descuento y remesa es una obligación civil en relación a que la Caja de Compensación de Asignación Familiar acreedora puede obtener el cumplimiento de la obligación, incluso a través del procedimiento ejecutivo especial contemplado en la Ley N° 17.322.<sup>20</sup>

Pero no obstante que, esta es una obligación civil nada obsta a que se convierta en natural en el caso por ejemplo que prescriba dicha acción para obtener el pago de lo adeudado y que el deudor cumpla voluntariamente con el pago de las cuotas de créditos sociales adeudadas, ya que, si dicho pago se verifica, la Caja de Compensación de Asignación Familiar respectiva estará facultada para retener dichas sumas, ya que cumplidas las obligaciones naturales autorizan para retener lo que se ha dado o pagado en razón de ellas.

---

<sup>19</sup> BARCIA, R. 2010, De la teoría de las obligaciones. Santiago, Editorial Jurídica de Chile. 38p

<sup>20</sup> El establecimiento de esta obligación como civil es clara de acuerdo a lo previsto en la redacción del artículo 22 de la Ley 18.833 ya que esta reconduce expresamente a la acción ejecutiva previsional que deriva de la Ley N° 17.322, siempre y cuando se cumplan los requisitos establecidos en dicha Ley, como por ejemplo la existencia de un título ejecutivo válido.

**g. Obligación principal:** según lo dispone el artículo 1.442 del Código Civil, la obligación principal “la que tiene existencia propia y es capaz de subsistir por sí sola independiente de otra obligación”<sup>21</sup>.

De acuerdo a lo antes señalado, esta obligación emanada del artículo 22 de la Ley N° 18.833 es principal ya que subsiste por sí misma sin necesidad de la existencia de otra obligación, por lo cual no estará supeditada para su existencia, suspensión o extinción a otros requisitos distintos a los contemplados en el artículo 22 de la Ley N° 18.833, ya que de lo contrario el legislador debió haber reglamentado el carácter accesorio de esta obligación en razón que su fuente es legal, lo que no se ha reglamentado en nuestro ordenamiento jurídico.

## **5 CONTENIDO DE LA OBLIGACIÓN DEL EMPLEADOR RESPECTO DE LOS CREDITOS SOCIALES ADEUDADOS POR SUS TRABAJADORES**

Una vez analizada la naturaleza jurídica de la obligación en estudio de acuerdo con la clasificación de las obligaciones, es necesario delimitar en que consiste el contenido y objeto de la obligación establecida en el artículo 22 de la Ley N° 18.833, obligación que el legislador ha impuesto al empleador afiliado a una Caja de Compensación de Asignación Familiar.

---

<sup>21</sup> BARCIA, R. 2010, De la teoría de las obligaciones. Santiago, Editorial Jurídica de Chile. 38p

Por el contenido de la obligación debemos entender cuál es el objeto de esta, en este sentido se ha señalado que “La prestación a efectuar, es el objeto de la obligación”<sup>22</sup>, lo que debe ser dicha obligación, esto quiere decir en que consiste efectivamente la prestación debida por el deudor al acreedor.

En el ámbito contractual no siempre está claro cuál es contenido de la obligación, por lo cual el mismo Código Civil en los artículos 1.560 y siguientes establece ciertas normas que indican al juez como debe interpretar los contratos a fin de poder descubrir cual es el verdadero contenido, sentido y alcance de ciertas obligaciones emanadas de dicho contrato, lo que es una tarea esencial y requisito sine qua non para tener certeza si una determinada obligación se ha incumplido o no por alguna de las partes, es decir, si se ha cumplido con la prestación de lo que se debe, más aun teniendo en cuenta que la aplicación del artículo 1560 del Código Civil ha sido constantemente criticado por la doctrina, ya que se ha indicado que “el artículo 1560 no se encuentra en condiciones de operar como guía determinante de la conducta de los jueces.”<sup>23</sup>

Ahora bien, lo señalado en el párrafo anterior no ocurre respecto de las obligaciones que el legislador ha establecido expresamente en los distintos

---

<sup>22</sup>ABELIUK, R. 2009, Las Obligaciones. Santiago, Editorial Jurídica de Chile. 40p

<sup>23</sup>COLOMA, R. 2016. Interpretación de los Contratos: entre literalidad e intención. Revista Chilena de Derecho Privado. 26: 11.

cuerpos legales de nuestro ordenamiento jurídico; obligaciones cuya fuente directa es la ley y, por ende, no se rige por las normas de interpretación ya señaladas, sino que debe reconducirse a lo establecido en el artículo 19 y siguientes del Código Civil, ya que por lo general el contenido de las obligaciones legales son claras en cuanto a su sentido, alcance, cumplimiento y extinción. De esta forma, como lo dispone dicha norma, en caso que el sentido de la ley sea claro debe estarse a lo literal de las palabras utilizadas por el legislador. Ahora bien, si se aplica lo anteriormente dicho respecto de la obligación contenida en el artículo 22 de la Ley N° 18.833, se puede indicar que si el legislador expresa claramente en qué consiste cuál es el objeto de una determinada obligación, en consecuencia su contenido, queda delimitado únicamente por las palabras indicadas en la respectiva norma.

Por lo anterior, respecto de la obligación contenida en el artículo 22 es preciso, en primer lugar, identificar cada una de las distintas fases o etapas de cumplimiento de esta obligación con el fin de poder diferenciarlas claramente de las demás, ya que esta obligación no consiste en una sola prestación a cargo del deudor, sino que por el contrario, es una prestación compuesta y que se divide en una serie de actuaciones que debe realizar el empleador en relación con los créditos sociales adeudados por sus trabajadores a una Caja de Compensación de Asignación Familiar, por lo cual si el deudor falta en alguna de las fases o etapas del cumplimiento de la obligación, se generará el incumplimiento total de

la obligación legal de descuento y remesa de lo adeudado por concepto de crédito social, produciéndose una serie de consecuencias jurídicas derivadas de dicho incumplimiento.

Por lo anterior, es necesario precisar en qué consiste cada una de estas etapas, a objeto que se identifique claramente cuando se entenderá cumplida o incumplida dicha obligación que pesa sobre el empleador en relación con los créditos sociales adeudados por sus trabajadores.

El desglose de dichas etapas se puede ir esquematizando de la siguiente manera de acuerdo a las propias frases usadas por el legislador.

**a. Lo adeudado por prestaciones de crédito social por un trabajador deberá ser deducido de la remuneración por el empleador respectivo:**

Respecto a esta primera etapa de la obligación contenida en el artículo 22 de la Ley N° 18.833 se debe hacer presente que, previamente el trabajador respectivo debió haber suscrito con una Caja de Compensación de Asignación Familiar un crédito social (estas situaciones se analizarán cuando tratemos a los sujetos intervinientes en esta obligación). Dicho esto, es preciso hacer referencia al verbo “deducir” al que hace alude dicha norma; “deducir”, según lo define la Real Academia Española, consiste en restar o descontar una cantidad; y esto llevado al caso en concreto dicha resta debe efectuarse por el empleador respectivo de la remuneración que le



correspondía pagar a su trabajador, de acuerdo a lo que se haya pactado en el respectivo contrato de trabajo, limitándose dicho descuento a los rangos establecidos por el legislador, límites que ya se han mencionado anteriormente.

Por ende, requisito previo para que se pueda realizar tal deducción (lo que se profundizará más adelante en la parte referente a los intervinientes de esta obligación), es que exista un contrato de trabajo que fije una determinada remuneración respecto de la cual se debe efectuar el descuento respectivo en relación con las prestaciones adeudadas por concepto de crédito social a una determinada Caja de Compensación de Asignación Familiar.

De acuerdo con lo anterior, la primera prestación que esta norma exige respecto del empleador, es que este proceda a descontar una determinada suma de dinero que se le adeuda a la caja de compensación respectiva por concepto de crédito social. Por ende, en caso que no se produzca dicha deducción, no obstante cumplirse los requisitos para que se haga, se estará ante un incumplimiento efectivo de la obligación, ya que no se podrán generar las prestaciones posteriores a esta primera etapa y que están contenidas en dicha norma, ya que el cumplimiento de las diversas etapas configuran el cabal cumplimiento de la obligación contenida en el artículo 22 de la Ley N° 18.833.

Respecto a esta primera fase del contenido de la obligación la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Concepción ha indicado que frente a este descuento se está ante "el uso de la herramienta excepcional que autoriza la Ley N° 18.833, del denominado descuento por planilla"<sup>24</sup>.

En relación a esta primera etapa en torno al contenido de esta obligación, es preciso indicar además que para estos efectos, se presume incluso de derecho que se efectúan los descuentos por concepto de crédito social por el solo hecho de pagar la remuneración al trabajador, ya que se hace extensiva la presunción de derecho establecida en el artículo 3 inciso 2 de la Ley N° 18.833, indicándose expresamente por la Dirección del Trabajo : "La presunción probatoria de derecho del artículo 3º, inciso 2º de la Ley N° 17.322, de haberse efectuado por el empleador el descuento de las cotizaciones previsionales de las remuneraciones del trabajador por la mera circunstancia de haberse pagado total o parcialmente las respectivas remuneraciones, resulta procedente respecto del descuento de las cuotas o dividendos por concepto de crédito social en favor de la Caja de

---

<sup>24</sup> GONZÁLEZ CON CAJA DE COMPENSACIÓN DE ASIGNACIÓN FAMILIAR LOS ANDES: Corte de Apelaciones de Concepción, 17 de septiembre, Rol N° 15.163-2020 (Recurso de Protección).

Compensación de Asignación Familiar acreedora del trabajador, al cual se le ha pagado total o parcialmente la respectiva remuneración”<sup>25</sup>.

Lo anteriormente indicado, se traduce en que, no obstante que en la práctica el empleador no efectúe el descuento respectivo, por una ficción legal en atención a esta presunción de derecho, se debe determinar que de todas formas se realizó la deducción de lo adeudado por concepto de crédito social.

**b. Lo adeudado por prestaciones de crédito social que ha sido deducido de la remuneración del trabajador por parte del empleador debe ser retenido por parte de este último.**

Respecto al análisis de la segunda etapa o fase de esta obligación, es preciso indicar que ella consiste en que el empleador debe retener en su patrimonio las sumas correspondientes a prestaciones de crédito social adeudadas por sus trabajadores a una determinada Caja de Compensación de Asignación Familiar, y que han sido deducidas de la remuneración del trabajador.

En este sentido según la Real Academia Española, “retener” se define como “conservar una cosa que debería devolverse”, “impedir que algo pase o salga de cierto lugar, situación o estado”, por lo que en este orden de ideas la

---

<sup>25</sup> CHILE. Dirección del Trabajo. 2014. Ordenanza 2.907-36. Cajas de compensación de asignación familiar. Descuento, declaración y pago

acción de retener a cargo del empleador consiste en que este no puede desprenderse de dichas sumas deducidas con un objeto distinto de aquel indicado por el legislador.

Esclarecido lo anterior, el empleador en su rol de agente retenedor únicamente puede destinar dichas sumas para la finalidad establecida en la Ley N° 18.833, razón por la cual en caso de que el empleador destine estos fondos para un fin particular diverso al legal, se estará ante un incumplimiento cabal de la obligación de descuento y remesa ya señalado.

De lo ya señalado, se desprende que la Ley N° 18.833 otorga al empleador un título legal de mera tenencia de dichos fondos con el objeto de descontar y remesar lo adeudado por concepto de crédito social a la Caja de Compensación acreedora, por ende, tal y como ocurre con lo descontado por concepto de cotizaciones previsionales, el empleador no podrá adquirir el dominio de lo adeudado por prescripción adquisitiva, ya que no obstante de existir un ánimo de señor y dueño por parte del empleador de dichos fondos, este ánimo será incompatible con el título de mera tenencia que se tenía al momento de adquirir dichos fondos de crédito social, título que la ley le otorga respecto de dichos fondos, excluyéndose en consecuencia expresamente la posesión tanto regular como irregular de ellos.

**c. Las sumas retenidas por el empleador correspondiente a lo adeudado por prestaciones de crédito social deben ser remesado por el empleador a la Caja de Compensación de Asignación Familiar acreedora.**

En lo relativo a esta tercera etapa de la obligación contenida en el artículo 22 de la Ley N° 18.833 y que pesa sobre el empleador respectivo, se establece, que una vez descontadas y retenidas las sumas de la remuneración del trabajador por concepto de lo adeudado por crédito social, es necesario que el empleador realice una acción, la cual consiste en remesar o entregar dichos fondos de crédito social que están en su patrimonio a la Caja de Compensación de Asignación Familiar acreedora a objeto que se efectúe el respectivo pago de lo adeudado por concepto de crédito social.

De acuerdo a esta etapa, se puede construir el siguiente concepto de “remesar” el cual consiste en, traspasar una determinada suma de dinero a la Caja de compensación acreedora de un crédito social, suma correspondiente precisamente a lo adeudado por concepto de crédito social y que ha sido deducido de la remuneración del trabajador respectivo y retenido en el patrimonio del empleador respectivo.

En síntesis, correspondería al traspaso de las sumas correspondientes del patrimonio del empleador afiliado a la Caja de Compensación de Asignación

Familiar, traduciéndose dicho traspaso en el completo cumplimiento del objeto de la obligación que debe prestar el empleador en los términos del artículo 22 de la Ley N° 18.833, pagándose en definitiva la obligación al acreedor respectivo.

**d. Las prestaciones de crédito social adeudadas según las acciones descritas anteriormente se rigen por las mismas normas de pago y cobro que las cotizaciones previsionales.**

Sin perjuicio, que esta última fase no comprende propiamente tal una etapa del cumplimiento de la obligación de descuento y remesa, es preciso analizar esta consecuencia en cuanto a las normas que se aplicaran para regular el pago y cobro de lo adeudado por concepto de crédito social. En este sentido, la parte final del inciso primero del artículo 22 de la Ley N° 18.833 establece una acción especial y diversa que puede ejercer una Caja de Compensación de Asignación Familiar en su calidad de acreedor respecto a lo que se le adeuda por concepto de crédito social.

En relación con esto, se establece en dicha parte del artículo, lo siguiente: “Lo adeudado por prestaciones de crédito social a una Caja de Compensación por un trabajador afiliado, deberá ser deducido de la remuneración por la entidad empleadora afiliada, retenido y remesado a la Caja acreedora, **y se regirá por las mismas normas de pago y de cobro**”

**que las cotizaciones previsionales**", lo que es reafirmado en este mismo sentido por la Superintendencia de Seguridad Social quien establece: "teniendo presente que los descuentos derivados de créditos sociales otorgados por las C.C.A.F. a sus afiliados se rigen por expresa disposición legal (artículo 22 de la Ley N°18.833, ya citado), por las mismas normas de pago y cobro que las cotizaciones previsionales"<sup>26</sup>

Dicha norma establece en definitiva que cuando no se cumple alguna o algunas de las prestaciones contenidas en la obligación de descuento y remesa respectiva (ya analizadas) por parte del empleador se va a generar a favor del acreedor una acción especial de cobro, la cual se asimila para estos efectos a la acción de cobro respecto de las cotizaciones previsionales adeudadas a una administradora de fondos de pensiones.

Por lo anterior, esta acción de cobro que se asimila a la de cobro de cotizaciones previsionales es diversa a la acción ordinaria o ejecutiva civil que se dirige directamente en contra del trabajador-deudor que ha suscrito un crédito social y que no tiene un vínculo de subordinación y dependencia con un empleador afiliado a una Caja de Compensación de Asignación Familiar, ya que esta última acción emana de la suscripción del pagaré o del

---

<sup>26</sup>CHILE. Superintendencia de Seguridad Social. 2018. Dictamen 04049-2018. Descuento de créditos sociales

mutuo de consumo en su caso, no teniendo su fuente legal en el artículo 22 de la Ley N° 18.833.

De acuerdo a lo anterior y para los casos en que no se cumplan los presupuestos del artículo 22 de la Ley N° 18.833, como por ejemplo que no exista un empleador afiliado a una Caja de Compensación de Asignación Familiar o que no exista un trabajador que ejerza la prestación de servicios en razón de un contrato de trabajo con un empleador, la acción de cobro a favor de la Caja de Compensación de Asignación Familiar será de cobro de pesos o acción de cobro ejecutiva respectiva en el caso que al momento de otorgar el crédito social respectivo al deudor haya suscrito por ejemplo un pagaré.

En este sentido la Superintendencia de Seguridad Social ha sido concordante en distinguir las distintas acciones que existen (acción ordinaria y ejecutiva) respecto del cobro de lo adeudado por un trabajador por concepto de crédito social respecto del cual no se constituyan los requisitos establecidos en el artículo 22 de la Ley N° 18.833, señalando en definitiva lo siguiente: “Sobre este punto, debe destacarse que el efecto de la prescripción de las acciones ha sido expresamente señalado por la ley; así en cuanto a la prescripción de la acción ejecutiva del pagaré le es aplicable lo dispuesto en el artículo 98 de la Ley N°18.092, que dispone: “El plazo de prescripción de las acciones cambiarias del portador contra los obligados al pago es de un año, contado



desde el día del vencimiento del documento.”. En consecuencia, transcurrido el lapso de tiempo señalado por la ley respecto de la acción ejecutiva derivada del pagaré que es de una año y declarada su prescripción, subsiste la acción ordinaria derivada del contrato de mutuo cuyo plazo de prescripción es de 5 años contado desde que la deuda se hizo exigible. Esto es, sin perjuicio de que la prescripción debe ser alegada y declarada y que mientras ello no ocurra, la única consecuencia posible es la subsistencia de la obligación civil, que, como tal, no se extingue hasta que se declare su prescripción por los tribunales de justicia.”<sup>27</sup>. Por lo anterior se distinguen ambas acciones según el respectivo plazo de prescripción que se encuentre vigente en relación con la acción de cobro de un crédito social, pudiendo hacer elección de dichas acciones la acreedora según la que estime preferente para el pago de lo adeudado.

Ahora bien, esta acción especial de cobro laboral- previsional contenida en el artículo 22 de la Ley N° 18.833 se constituye como una acción especial de cobro regida por la Ley N° 17.322 y cuyo conocimiento judicial en su caso es del juzgado de cobranza laboral respectivo, en las comunas que exista este tribunal, Juzgado de Letras del Trabajo respectivo o Juez de letras respectivo

---

<sup>27</sup>CHILE. Superintendencia de Seguridad Social. 2018. Dictamen 4.778-2018. Créditos sociales-cobro

según sea el caso y solo cuando se cumplan los presupuestos que dicha norma establece para su interposición por parte de la Caja de Compensación de Asignación Familiar acreedora.

En este sentido, esta acción ejecutiva-laboral es especialísima ya que se asemeja a la de cobro de cotizaciones previsionales, lo que no quiere decir que lo adeudado por concepto de crédito social se transforme en una cotización previsional, por ende puede estimarse que es una acción “sui generis” respecto de la cual se establecen una serie de requisitos específicos para que proceda en contra del empleador afiliado a una Caja de compensación en los casos en que se haya efectuado el descuento respectivo y que posteriormente no lo haya remesado a la Caja de compensación lo adeudado por concepto de crédito social por un trabajador que le preste servicios bajo el vínculo de subordinación y dependencia a través de un contrato de trabajo o, que no descontó por mero arbitrio o desconocimiento de dicha obligación contenida en el artículo 22 de la Ley N° 18.833, última opción que se analizará a fondo en el presente trabajo.

Además es preciso destacar que se ha estipulado por el juez de letras de Villa Alemana que la Caja de Compensación de Asignación Familiar acreedora podrá ejercer la acción ejecutiva especial contemplada en la Ley N° 17.322 en “aquellos (créditos) que estén permitidos otorgar a las Cajas de Compensación y que **obedezcan a la naturaleza de crédito social**, en el

más estricto tenor literal del término. Agrega que adicionalmente las Cajas pueden otorgar otros créditos, pero son adicionales o complementarios por lo que requieren de la existencia previa de un crédito social.”<sup>28</sup>

Una vez esclarecido el contenido de la obligación contenida en el artículo 22 de la Ley N° 18.833 en relación con las distintas prestaciones que debe realizar el empleador, es necesario analizar todos y cada uno de los requisitos para que opere esta acción de cobro a favor de la Caja de compensación de asignación familia respectiva.

## **6 REQUISITOS PARA QUE OPERE LA OBLIGACIÓN CONTENIDA EN EL ARTÍCULO 22 DE LA LEY N° 18.833**

Una vez aclarado el concepto, naturaleza jurídica y contenido de la obligación que pesa sobre el empleador en relación al artículo 22 de la Ley N° 18.833, es necesario delimitar los diferentes requisitos para que esta obligación opere, refiriéndonos en primer término expresamente a cada uno de los intervinientes en el ejercicio de esta obligación compuesta a cargo del empleador.

---

<sup>28</sup>Esto fue incluido en la sentencia definitiva dictada por el juez titular del juzgado de letras de villa alemana en el procedimiento rol P-811-2017, caratulado Caja de compensación 18 de septiembre con Wallace.

Según lo dispone el mismo artículo 22, para que opere dicha obligación es requisito sine qua non que existan tres sujetos jurídicos relacionados los cuales son:

- a. El trabajador.
- b. La Caja de Compensación de Asignación Familiar acreedora.
- c. El empleador afiliado.

Por lo anterior es necesario analizar la situación jurídica que tiene cada uno de ellos en relación con la obligación contenida en la norma jurídica ya indicada.

**a. El trabajador:** en este sentido es necesario precisar que el beneficiario de un crédito social (persona a cuyo favor se entregan los dineros por la Caja de Compensación de Asignación Familiar respectiva) es aquel que tiene la calidad de trabajador dependiente de un empleador afiliado a una Caja de Compensación de Asignación Familiar o aquel trabajador independiente que se encuentre afiliado voluntaria e individualmente a una de dichas Cajas de Compensación de Asignación Familiar<sup>29</sup>.

---

<sup>29</sup>CHILE. Superintendencia de Seguridad Social. 2021. Circular 3.567. Fija el texto refundido de las instrucciones impartidas sobre el régimen de prestaciones de crédito social administrado por las cajas de compensación de asignación familiar. 6p.

Dicho lo anterior también puede existir el caso en que el trabajador tenga la calidad de dependiente afiliado y al mismo tiempo la de independiente afiliado, caso en el cual podrá solicitar un crédito social en relación con cada remuneración o renta, pero de forma separada respecto de estas dos calidades jurídicas.<sup>30</sup>

A los beneficiarios anteriores, también se deben incorporar a los pensionados que se han afiliado voluntariamente y de forma particular a una determinada Caja de Compensación de Asignación Familiar.

Sin perjuicio que pueden existir una diversidad de beneficiarios como lo señala la Circular 3567 de la Superintendencia de Seguridad Social, para los efectos del presente trabajo la obligación de descuento y remesa contenida en el artículo 22 de la Ley N° 18.833 únicamente opera cuando el trabajador que suscribe el crédito social tiene la calidad de dependiente; esto en relación con los términos del artículo 3 del Código del Trabajo en que se define al trabajador como “toda persona natural que preste servicios personales intelectuales o materiales, **bajo dependencia o subordinación, y en virtud de un contrato de trabajo**”, y en este sentido “el trabajador **SÓLO** puede ser

---

<sup>30</sup> Esto se contempla expresamente en circular 3.567 al identificar las distintas calidades en que un trabajador puede suscribir un crédito social con una Caja de Compensación de Asignación Familiar, indicando de la misma forma que la forma de recaudar dicho crédito será distinta según la calidad en la cual el trabajador suscribió dicho crédito social.

una persona natural, pues, el derecho del trabajo protege al trabajador como ser humano y especialmente por la energía personal que aporta en el desarrollo de la relación laboral”<sup>31</sup>.

En este orden de ideas y para los efectos de la obligación en comento, resulta necesario excluir a los trabajadores independientes, a los pensionados y a los trabajadores dependientes que hayan suscrito créditos sociales en relación a las rentas adquiridas por las actividades desarrolladas en forma independiente ya que no se cumpliría una de las condiciones para que opere el artículo 22 de la Ley N° 18.833 en razón que no existiría la figura de entidad empleadora que está en la posición de poder retener lo adeudado por concepto de crédito social. Además de lo anterior, se indica que es trabajador independiente “aquel que en el ejercicio de la actividad de que se trate no depende de empleador alguno ni tiene trabajadores bajo su dependencia. Éste queda excluido de la aplicación de las normas laborales precisamente por faltar la condición básica de efectuar la prestación de servicios bajo dependencia o subordinación”<sup>32</sup>.

---

<sup>31</sup> CHÁVEZ, E. 2019, Derecho del Trabajo. Derecho Individual del Trabajo, Colectivo y Jurisdicción Laboral. Santiago, Tofulex Ediciones Jurídicas. 66p

<sup>32</sup> CHÁVEZ, E. 2019, Derecho del Trabajo. Derecho Individual del Trabajo, Colectivo y Jurisdicción Laboral. Santiago, Tofulex Ediciones Jurídicas. 67p

Ahora bien, respecto al trabajador dependiente es requisito indispensable que, previo a la suscripción del crédito social preste servicios personales bajo el vínculo de subordinación y dependencia a un empleador afiliado a alguna Caja de Compensación de Asignación Familiar. Se requiere además que el trabajador dependiente afiliado, suscriba el crédito social con la Caja de Compensación de Asignación Familiar mientras mantenga vigente la prestación de servicios con el empleador afiliado a alguna de estas, mediante un contrato de trabajo, ya que si por ejemplo el trabajador dependiente suscribe el crédito social con una determinada Caja de Compensación de Asignación Familiar después de terminado el contrato de trabajo por alguna de las causales para dicho efecto, no se podría exigir respecto del empleador la obligación de descuento y de posterior remesa en virtud de la falta del vínculo de subordinación y dependencia del trabajador respecto del empleador respectivo.

Este requisito de prestación de servicios tiene plena concordancia a contrario sensu con lo dispuesto en el artículo 5 N°1 de la Ley N° 17.322 ya que es indispensable que el trabajador se encuentre prestando servicios a una entidad empleadora al momento de suscribir el crédito social.<sup>33</sup>

---

<sup>33</sup> Esta norma como se analizará más adelante establece la excepción de inexistencia de prestación de servicios, que se refiere al caso en que el trabajador no este prestando servicios

Analizado lo anterior, es preciso mencionar que, la situación normal es que el trabajador dependiente realice la prestación de servicios con el mismo empleador durante todo el tiempo en que se produzcan los diferentes vencimientos de las cuotas respectivas del crédito social suscrito. En este caso el empleador debe descontar mensualmente dichas cuotas de la remuneración del trabajador para posteriormente remesar dichos montos a la Caja de Compensación de Asignación Familiar acreedora mensualmente según el cuadro de pago que se acordó con el respectivo acreedor, dando así cumplimiento por parte del empleador de su obligación de descontar y remesar mensualmente la respectiva cuota de crédito social a objeto que sea pagada íntegramente al sujeto acreedor de dicha obligación; todo en cumplimiento estricto de lo establecido en el artículo 22 de la Ley N° 18.833.

- b. Caja de Compensación de Asignación Familiar:** el segundo de los intervinientes dentro de la relación jurídica de acuerdo a lo previsto en el artículo 22 ya mencionado en lo pertinente a la suscripción del crédito es la Caja de Compensación de Asignación Familiar, quien es en definitiva el sujeto acreedor de la obligación que se está analizando, pudiendo exigir su cumplimiento, incluso a través de un procedimiento ejecutivo laboral

---

bajo subordinación y dependencia al empleador demandado en un juicio ejecutivo previsional durante ciertos periodos determinado.



previsional a objeto de obtener el pago de lo debido por concepto de crédito social.

Sin perjuicio de esto, la Corte Suprema ha indicado que, en algunos casos la Caja de Compensación de Asignación Familiar no pudiese exigir que se efectúe el descuento si ha iniciado el respectivo juicio de cobro directamente en contra del trabajador respectivo, indicando precisamente “la Caja respectiva optó por judicializar el cobro de la obligación, sustrayendo así su cobro del ámbito extrajudicial que ahora pretende, retomando los descuentos de dicho crédito con el empleador del protegido, lo que conduce a calificar de arbitraria dicha actuación, al revivir un cobro basado en un beneficio que se concede por la ley ante cobros oportunos, calidad que no es posible predicar en este caso, de modo que tratándose de una facultad excepcional la que la ley concede la ley, su ejecución ha de ser restrictiva.”<sup>34</sup>

Continuando con el análisis del sujeto activo, estas Cajas de Compensación de Asignación Familiar están definidas en el artículo 1 de la Ley N° 18.833, norma que dispone que son: “corporaciones de derecho privado, sin fines de lucro, cuyo objeto es la administración de prestaciones de seguridad social, la que otorgara los créditos en las condiciones fijadas en dicha ley, en el reglamento correspondiente al Decreto N° 91 del Ministerio del Trabajo y

---

<sup>34</sup> HARTMANN CON CAJA DE COMPENSACIÓN LOS HEROES (2022): Corte Suprema, 08 de febrero, Rol N° 71.519-2021, (Apelación - Protección).

previsión social de fecha 16 de noviembre de 1978 y de los propios reglamentos dictados de conformidad al artículo 1 de la Ley N° 18.833.”

En este sentido dicha entidad debe cumplir los requisitos para conformarse como Caja de Compensación de Asignación Familiar al objeto de poder otorgar créditos que revistan el carácter de social.

- c. Empleador afiliado:** el empleador afiliado es un interviniente indispensable para que proceda la obligación del artículo 22 de la Ley N° 18.833 ya que efectivamente este es el sujeto pasivo de la obligación (deudor) y respecto del cual se puede obtener el cumplimiento forzado de lo adeudado por concepto de crédito social.

El empleador afiliado es la persona natural o jurídica que utiliza los servicios intelectuales o materiales de una o más personas en virtud de un contrato de trabajo, y que esta además está expresamente definido para estos efectos en el artículo 7 de la Ley N° 18.833 como “las empresas del sector privado, las empresas autónomas del Estado, aquellas en que éste o las entidades del sector público tengan participación mayoritaria y cualquiera otra entidad empleadora del sector público, sea del sector central o descentralizado”. De este concepto se ha señalado que concurren las siguientes características respecto del empleador, las cuales son: “a) Como lo señala el propio art.3 letra a) del Código del Trabajo, el empleador puede ser una persona natural o jurídica. b) El empleador usa los servicios personales del trabajador, es

decir, contrata los servicios de otro para obtener una ganancia, por lo que debe pagar una retribución. c) El empleador, tiene respecto de su trabajador una posición de superioridad, en el sentido, de que éste se encuentra sometido al poder de dirección y de mando de aquél.”<sup>35</sup>

Ahora bien, para que el empleador pueda constituirse como el sujeto pasivo de la obligación efectuando en su oportunidad el pago respectivo a la Caja de Compensación de Asignación Familiar acreedora, es necesario indicar que este empleador debe estar legalmente afiliado a una Caja de Compensación de Asignación Familiar; cumpliendo previamente los requisitos de afiliación contenidos en la Ley N° 18.833 en sus artículos 7, 11, 13 y siguientes.

Respecto a los requisitos para que un empleador pueda afiliarse legalmente a una Caja de Compensación de Asignación Familiar, estos son:

1. La entidad empleadora debe ser de aquellas indicadas en el artículo 7, es decir, las empresas del sector privado, las empresas autónomas del Estado, las empresas en que el estado o las entidades del sector público tengan participación mayoritaria o cualquier otra entidad empleadora del sector público, sea del sector central o descentralizado.

---

<sup>35</sup> CHÁVEZ, E. 2019, Derecho del Trabajo. Derecho Individual del Trabajo, Colectivo y Jurisdicción Laboral. Santiago, Tofulex Ediciones Jurídicas. 65-66p

2. El acuerdo de los trabajadores para afiliarse a una CCAF debe ser adoptado por la mayoría absoluta del total de los trabajadores de cada entidad empleadora o establecimiento, en asamblea especialmente convocada al efecto.

3. Que, la solicitud de afiliación de una entidad empleadora sea solicitada al directorio de la respectiva Caja de Compensación de Asignación Familiar.

De acuerdo a lo anterior una vez que en definitiva la solicitud de afiliación sea aprobada por el Directorio de la respectiva Caja de Compensación de Asignación Familiar respectiva, el empleador adquirirá la calidad de entidad empleadora afiliada, cumpliéndose así con el requisito contemplado en el artículo 22 de la Ley N° 18.833 en orden de exigir para que proceda la posterior obligación de descuento y remesa, que el empleador esté afiliado a cualquiera de las Cajas de Compensación de Asignación Familiar existentes en nuestro país.

Dicho lo anterior, ahora es necesario determinar que ocurre cuando el trabajador termina su relación laboral con el primitivo empleador y comienza a prestar servicios a través de un contrato de trabajo con un nuevo empleador, en efecto lo que ocurre es que el nuevo empleador debe continuar descontando normalmente las cuotas del crédito social impagas, ya que dicha obligación de descuento ahora recaerá en el nuevo empleador

en cumplimiento de lo señalado en el artículo 22 de la Ley N° 18.833, obligación que se hace efectiva en este nuevo empleador aunque este se encuentre afiliado a una Caja de compensación distinta a la del primitivo empleador, ya que en este caso opera el sistema integrado de recaudación denominado descuento “intercaja”.

En este sentido, el sistema opera a “través de un mandato de las Cajas firmantes, facultando a SINACOFI (sistema nacional de comunicación financiera) para gestionar la información y recaudación de aquellos créditos tomados por ex afiliados a ellas, este sistema se funda en un acuerdo entre las C.C.A.F., consistente en que la Caja de actual afiliación debe informar y descontar las deudas que los afiliados mantengan vigentes con aquellas Cajas donde originalmente solicitaron los créditos, para luego remesar dichas recaudaciones a estas últimas”<sup>36</sup>.

La Dirección del Trabajo se pronuncia sobre este sistema en el mismo sentido en variados dictámenes, como por ejemplo en el Dictamen Ordinario 1.655 de fecha 17 de abril de 2017 en el que indica que “ cuando el trabajador regresa al mercado laboral, su nuevo empleador debe efectuar los descuentos de las cuotas de crédito social y remesarlas a la Caja de Compensación de Asignación Familiar acreedora, aunque este afiliado a otra

---

<sup>36</sup> CHILE. Superintendencia de Seguridad Social. 2018. Dictamen 4.778-2018. Sobre cobro de créditos sociales

Caja de Compensación de Asignación Familiar, conforme a lo dispuesto en el artículo 22 de la Ley N° 18.833”.<sup>37</sup>

Por lo anterior, en caso de que el nuevo empleador este afiliado a una Caja de compensación distinta a aquella en que se suscribió el crédito social, se procederá conforme al descuento por Intercaja, según la forma ya señalada. Respecto a la naturaleza jurídica del sistema de descuento por Intercaja, como ya se ha señalado consiste en un sistema integrado que crearon las distintas Cajas de Compensación de Asignación Familiar operantes en nuestro país, llevado a cabo a través del Sistema Nacional de Comunicaciones Financieras, a objeto que no se produzca la morosidad de los créditos sociales respecto de trabajadores de empleadores afiliados a la C.C.A.F. en que se suscribió el crédito, pero que posteriormente dejaron de prestar dichos servicios por renuncia, despido u otra forma de término de la relación laboral y que posteriormente prestan servicios bajo un vínculo de subordinación y dependencia a otra institución empleadora que se encuentra también afiliada a una Caja de Compensación de Asignación Familiar distinta a aquella en que originalmente se suscribió dicho crédito social.

---

<sup>37</sup> CHILE. Dirección del Trabajo. 2017. Dictamen ordinario 1655. Atiende presentación que indica, acerca de descuentos de cuotas de créditos sociales otorgados por Cajas de Compensación de Asignación Familiar.

Si bien este sistema integrado denominado intercaja no menciona expresamente la naturaleza jurídica de la relación jurídica de las Cajas de compensación de asignación familiar que accedieron a operar bajo dicho sistema de descuento, resulta claro que existe un acuerdo de voluntad entre las Cajas de compensación de Asignación Familiar en orden a acceder a dicha modalidad de descuento que va en beneficio recíproco. Por lo cual, para estos efectos, debemos tener presente lo señalado en el artículo 2.116 del Código Civil: “El mandato es un contrato en que una persona confía la gestión de uno o más negocios a otra, que se hace cargo de ellos por cuenta y riesgo de la primera. La persona que confiere el encargo se llama comitente o mandante, y la que lo acepta, apoderado, procurador, y en general, mandatario”.

De dicha norma se puede apreciar que este sistema se traduce en un contrato de mandato gratuito y recíproco de acuerdo con el siguiente desglose:

- Existencia de dos o más partes: respecto a esto, está claro que existen varias Cajas de compensación de asignación familiar en este sistema de descuento por intercaja.
- Acuerdo de voluntades entre las partes: como ya se ha reiterado, estas C.C.A.F. integrantes de este sistema de descuento por Intercaja han accedido voluntariamente a participar a objeto de

poder evitar la morosidad producida por cambios de empleadores respecto del trabajador que suscribió el crédito social con la C.C.A.F. de origen.

- Acuerdo de voluntades reciproco entre las partes: por lo anterior existe un mandato reciproco entre todas las Cajas de compensación que permite descontar por concepto de crédito social lo adeudado por un trabajador a otra Caja de compensación, por lo que la fuente de ente retenedor nace a través de un contrato de mandato o acuerdo de voluntad entre las cajas participantes de este sistema de intercaja.
- Una parte confía la gestión de un negocio a otra: el negocio en específico que se encarga por las diferentes Cajas de Compensación de Asignación Familiar de manera reciproca es el de recibir lo adeudado por concepto de crédito social que fue previamente descontado por el empleador afiliado a esta caja de compensación, correspondiendo remesarlo a la Caja de compensación acreedora, entendiéndose por tal a aquella respecto de la cual el trabajador suscribió el crédito social y no a aquella en que está afiliado su actual empleador.
- Que el encargo se haga por cuenta y riesgo de otra parte: respecto de este elemento es necesario indicar que este se cumple, ya que



la Caja de compensación que recibe el dinero respecto al objeto de remesarlo a la Caja acreedora únicamente lo hace por cuenta y riesgo de esta última y no en su beneficio personal.

En virtud del análisis de los elementos del contrato de mandato, se puede determinar que en el sistema de recaudación con la modalidad de Inter caja se celebraría un mandato recíproco con ciertas particularidades específicas ya analizadas.

## **CAPITULO II**

### **1 SUSPENSIÓN DE LA OBLIGACIÓN POR PARTE DEL EMPLEADOR**

Una vez analizado el contenido de la obligación establecida en el artículo 22 de la Ley N° 18.833 y así como también los sujetos que intervienen en dicha obligación, es preciso señalar que dicha obligación debe ser cumplida por el respectivo empleador afiliado periódicamente mes a mes durante cada uno de los periodos en que se vayan verificando los respectivos vencimientos de las cuotas de crédito social adeudadas a la Caja de Compensación de Asignación Familiar acreedora, según el cuadro de pago del respectivo crédito social suscrito por el trabajador.

Ahora bien, en nuestro ordenamiento jurídico se establece una serie de causas sobrevinientes que se traducen en una suspensión temporal de la obligación de descuento que pesa sobre el empleador, en virtud del acaecimiento de una determinada causa establecida por el legislador; obligación que se reactivara normalmente una vez cesada la causa de suspensión respectiva.

Como estas causas sobrevinientes de suspensión de la obligación podemos identificar las siguientes:

#### **1.1 Suspensiones contempladas en la Ley N° 21.227**

Como es de público conocimiento, en nuestro país a raíz de la emergencia sanitaria que se ha producido a nivel mundial por la aparición del virus covid-19 se decretó con fecha 18 de marzo de 2020 el estado de emergencia, a través del Decreto Supremo N° 4 del año 2020, el cual tuvo una duración inicial de 90 días, pero que se fue prorrogando a lo largo del tiempo en virtud que los contagios por dicho virus no habían disminuido en nuestro país, manteniéndose las condiciones de emergencia sanitaria a nivel nacional y mundial.

A raíz de este estado de emergencia y alerta sanitaria, se implementaron una serie de medidas sanitarias con el fin de disminuir los contagios por dicho virus, medidas que se enmarcan en el denominado plan “paso a paso” lo que conlleva que se limiten las libertades de tránsito en ciertas comunas y así como también la paralización en el ejercicio de ciertas actividades económicas y reducción del aforo en determinadas actividades, según la fase en que se encuentra la comuna respectiva.

Esta limitación de actividades económicas significó que varios empleadores hayan tenido que paralizar total o parcialmente sus actividades de producción, afectando consecuentemente el libre trabajo que era prestado por sus trabajadores, ya que dicha paralización incluso se mantuvo por más de un año.

En este contexto, en nuestro país se dictó la Ley N° 21.227 denominada Ley de “Protección al Empleo”, en la cual se deja constancia en la historia de dicha Ley

que esta tiene por objeto contrarrestar la crisis económica y laboral que se producirá a nivel nacional en virtud del covid-19, propendiendo la estabilidad laboral y garantizar ingresos para los trabajadores.<sup>38</sup>

En las medidas adoptas por esta ley, se contemplan varias situaciones en que no se va a prestar total o parcialmente los servicios por parte del trabajador y por consecuencia la remuneración no será pagada normalmente por parte del empleador.

Por lo anterior, en virtud que no existirá un pago normal de la remuneración, es preciso determinar qué ocurrirá con la obligación de descuento contemplada en el artículo 22 de la Ley N° 18.833 según las distintas hipótesis contempladas en la Ley N° 21.227.

Sin perjuicio de lo que se analizara, es necesario precisar que, en razón de las condiciones sanitarias actuales la aplicación de estos supuestos tendrán menor aplicación práctica, pero aún el empleador podría defenderse ante una eventual demanda de cobro previsional, alegando que se verificó la suspensión respectiva de la obligación (según los casos que se analizarán), si ocurriere el caso en que en la demanda respectiva se incluye un periodo respecto del cual se encontraba

---

<sup>38</sup>De esto se deja expresa constancia en la historia de la Ley indicada, específicamente en el mensaje boletín 13.352-13

vigente alguna de las hipótesis contempladas en esta ley, pudiendo únicamente entonces la Caja de Compensación de Asignación Familiar dirigirse en contra del trabajador a objeto de obtener lo adeudado por concepto de crédito social durante los periodos en que no se le pago una remuneración por alguno de los motivos que se analizarán.

**a. Paralización de actividades que impida o prohíba totalmente la prestación de los servicios contratados por acto de autoridad y que da derecho a la prestación establecida en los artículos 15 y 25 de la Ley N° 19.728, es decir, al seguro de desempleo de esta Ley, hipótesis contemplada en el artículo 1° de la Ley N° 21.227.**

Respecto a este punto se ha indicado que “Se trata de aquellas situaciones en que existe un acto o declaración de la autoridad que establece medidas sanitarias o de seguridad interior para el control del COVID-19, y que implican la paralización de actividades en todo o parte del territorio del país e impiden o prohíben totalmente la prestación de servicios”<sup>39</sup>

Para que se esté en esta hipótesis es necesario que se produzca una paralización de actividades que impida o prohíba totalmente la prestación de

---

<sup>39</sup> LANATA, G. 2020. Análisis críticos de los aspectos previsionales contemplados en la Ley N° 21.227. **En:** Derecho del Trabajo y los Efectos Laborales de la Crisis y Emergencia Sanitaria en Chile. Chile, Thomson Reuters. pp 51-76

los servicios contratados a raíz de un **acto de autoridad**. Como bien se sabe, el acto de autoridad está señalado en el artículo 45 del Código Civil y constituye un ejemplo expreso de un caso fortuito o fuerza mayor, siendo en consecuencia un hecho imprevisible e insuperable para el empleador.

Este acto de autoridad se puede configurar se puede traducir en la decisión del gobierno de someter a una determinada población a cuarentena, reducir aforos o la imposición de un determinado horario de toque de queda, los que constituyen periodos de restricción que se traducen en que se paralizaran totalmente ciertas actividades económicas, prohibiendo en consecuencia la prestación de determinados servicios respecto de ciertos trabajadores.

Se ha precisado que el caso fortuito; “bajo el estándar de la racionalidad, solo podría concurrir en aquellos contratos celebrados con anterioridad a la calificación del impacto internacional del COVID-19, o bien del decreto de alerta sanitaria nacionalidad. Así, en todo contrato de trabajo celebrado con posterioridad a estos eventos, los efectos propios de una pandemia dejan de ser imprevisibles, por lo que no procede el caso fortuito o fuerza mayor, ya

sea como causal de despido o como justificación de la suspensión del contrato”<sup>40</sup>.

Se ha indicado además que: “cabe precisar que es el o los trabajadores quienes se ven impedidos de prestar sus servicios producto de la paralización de actividades del empleador en todo o parte del territorio del país, y este impedimento puede ser total. Por lo tanto, podría darse la hipótesis de que, si bien la actividad del empleador está parcialmente paralizada, aquello igualmente conlleve a la paralización o impedimento total de prestación de los servicios de uno o más trabajadores dependientes de ese empleador”<sup>41</sup>

En este sentido, en virtud de dicho acto de autoridad se están suspendiendo temporalmente los efectos del contrato individual de trabajo, suspendiéndose en consecuencia la relación laboral de los trabajadores, lo que implica el cese temporal de la obligación de prestar servicios por parte del trabajador y así como también el cese temporal y por el mismo lapso del tiempo de la obligación del pago de la remuneración respectiva de dicho trabajador por

---

<sup>40</sup> DOMÍNGUEZ, M. 2020. La suspensión del contrato de trabajo ante el acto de autoridad y el devenir del pago de las remuneraciones. **En:** Derecho del Trabajo y los Efectos Laborales de la Crisis y Emergencia Sanitaria en Chile. Chile, Thomson Reuters. pp 113-125

<sup>41</sup> CHILE. Dirección del Trabajo. 2021. Dictamen 951-2021. Para determinar si una actividad se encuentra afectada a un acto o declaración de autoridad competente, que implique la paralización de actividades en los términos del inciso primero del artículo 1° de la Ley N°21.227, se deben cumplir los requisitos regulados en ese mismo cuerpo legal, considerando además lo expuesto en el presente informe

parte del empleador, pudiendo entonces el trabajador obtener ciertos fondos del seguro de desempleo, según lo señala esta Ley.

A raíz de lo anterior, el trabajador que cumple los demás requisitos que establece el mismo cuerpo normativo, tendrá derecho a un seguro de desempleo según lo previsto en los artículos 15 y siguientes de la Ley N° 19.728, no percibiendo en consecuencia dicho trabajador la remuneración durante el periodo en que se encuentre suspendida la prestación de servicios bajo el vínculo de subordinación e independencia.

Como se ha indicado, en este caso el empleador no se encuentra obligado a pagar la remuneración respectiva, ya que operara el seguro de desempleo, por ende “no es posible aplicar el mecanismo de descuento de cuotas de crédito social establecido el artículo 22 de la Ley N° 18.833 y el artículo 58 del Código del Trabajo, toda vez que el descuento de cuotas se aplica, tal como indica la norma, en las remuneraciones del trabajador, las que en este caso el trabajador no recibe.”<sup>42</sup>

En este sentido, y de acuerdo a lo señalado por la Superintendencia de Seguridad Social, los fondos correspondientes al seguro de cesantía que se

---

<sup>42</sup> CHILE. Superintendencia de Seguridad Social. 2020. Dictamen 1.401-2020. Imparte instrucciones en materia de crédito social a raíz de la entrada en vigencia de la Ley N° 21.227. Covid19.



entregaran al trabajador respectivo, no constituyen remuneración, por lo cual el empleador no tiene injerencia o participación alguna en el traspaso de estos fondos al trabajador, por lo cual resultaría imposible al empleador cumplir con su obligación de descuento de lo adeudado por concepto de crédito social de los fondos que el trabajador obtenga por concepto del seguro de desempleo ya que en este caso el pago se realiza directamente por la administradora de fondos de cesantía respectiva con cargo a los propios fondos acumulados por el trabajador y en su caso también respecto de un subsidio proveniente del fondo de cesantía solidario.

En síntesis, por lo anterior no se cumplen los requisitos esenciales establecidos en el artículo 22 de la Ley N° 18.833; ya que en dicho caso no existe un trabajador que este prestando servicios bajo subordinación y dependencia, en virtud de la prohibición de la prestación de dichos servicios a raíz del acto de autoridad y en consecuencia de lo anterior no existirá el pago de una remuneración por parte del empleador afiliado respecto de la cual deba realizarse el descuento por concepto de crédito social.

En este caso, como lo ha resuelto la Superintendencia de Seguridad Social, se aplica la misma solución que para el caso en que el trabajador ha obtenido una licencia médica, produciéndose en consecuencia una reprogramación o renegociación automática de las cuotas de crédito social que se devenguen durante el periodo en que se verifique la paralización de prestación de

servicios, incorporándose estas cuotas reprogramadas seguidamente de la última cuota pactada en el crédito social respectivo<sup>43</sup>, produciéndose en consecuencia un nuevo cuadro de pago, respecto del cual el empleador deberá volver a efectuar el respectivo descuento por concepto de crédito social en su caso una vez que cese esta causa de suspensión temporal.

Sin perjuicio de lo señalado anteriormente, la Superintendencia de Seguridad Social ha indicado que una situación diversa ocurre en aquellos casos en el que trabajador ha suscrito un contrato de seguro con una compañía aseguradora, por intermedio de la respectiva Caja de Compensación de Asignación Familiar, indicando en definitiva lo siguiente: **“existiendo un seguro de cesantía contratado por el afiliado conjuntamente con su crédito social, los descuentos de cuotas de crédito social se pagarán en forma preferente con cargo a este seguro de cesantía voluntario y las restantes cuotas de crédito social no cubiertas por este seguro podrán ser reprogramadas automáticamente en conformidad a lo señalado en el párrafo quinto precedente.”**<sup>44</sup>

---

<sup>43</sup>Esto según lo dispone el punto 5.3 de la circular 2052 de la Superintendencia de Seguridad Social.

<sup>44</sup> Esto también fue fijado expresamente en el Dictamen 1.401-2020 de la Superintendencia de Seguridad Social.

De lo dispuesto por la Superintendencia de Seguridad Social en caso que exista un seguro de desempleo es posible distinguir dos situaciones distintas que pueden ocurrir:

- El seguro de cesantía contratado en conjunto con la suscripción del crédito social cubre todas las cuotas del crédito social. En este caso el respectivo pago de las cuotas de crédito social se pagará con cargo a dicho seguro de cesantía voluntario en forma preferente.
- El seguro de cesantía contratado en conjunto con la suscripción del crédito social cubre solo algunas de las cuotas del crédito social. En este caso, únicamente las cuotas de crédito social cubiertas por dicho seguro se pagarán preferentemente con cargo al seguro de cesantía, aplicándose la regla general respecto de las cuotas vencidas y no cubiertas por dicho seguro; esto es que dichas cuotas se reprogramaran automáticamente con posterioridad al último vencimiento de la cuota del crédito social suscrito por el trabajador.

**b. Pacto de suspensión temporal del contrato de trabajo, situación prevista en el artículo 5° de la Ley N° 21.227**

Esta segunda causal de suspensión opera cuando se suscribe un pacto de suspensión temporal del contrato de trabajo entre el trabajador y el empleador, en la medida que exista una afectación total o parcial del

establecimiento respectivo y siempre que no se encuentre vigente un acto de autoridad que disponga la suspensión o paralización de actividades.

En este sentido, la Ley N° 21.227 ha establecido una presunción de afectación parcial del establecimiento respectivo; la cual se verifica cuando, en el mes anterior a la suscripción del pacto sus ingresos por ventas o servicios netos del impuesto al valor agregado hayan experimentado una caída igual o superior a un 20% respecto del mismo mes del año anterior (artículo 5 inciso segundo de la Ley N° 21.227).

Sin perjuicio de lo anterior la Dirección del Trabajo ha indicado que: “Con todo podrían existir otras hipótesis de afectación parcial (no abarcadas dentro de la presunción) que habiliten a celebrar pactos de suspensión temporal del contrato de trabajo, pero en tales casos dicha afectación deberá probarse.”<sup>45</sup>

En este segundo caso de suspensión se producirán los mismos efectos que en el caso analizado en primer lugar en lo relativo al acaecimiento de un acto de autoridad, esto es que, se suspenden los efectos del contrato individual de trabajo, lo que implica el cese temporal de la obligación de prestar servicios por parte del trabajador y de la obligación de pagar la remuneración

---

<sup>45</sup> CHILE. Dirección del Trabajo. 2021. Dictamen 1.805-23. Suspensión Temporal de Contrato de Trabajo; Ley N°21.227

y demás asignaciones que no constituyan remuneración, por parte del empleador.

Sin perjuicio de lo anterior, el empleador igualmente estará obligado a pagar las cotizaciones previsionales y de seguridad social, tanto de su cargo como aquellas del trabajador.

El trabajador en esta hipótesis percibe, no su remuneración, sino que la prestación de los artículos 15 y 25 de la Ley N° 19.728, según sea el caso. En consecuencia, no procede que el empleador efectúe descuentos de cuotas de crédito social, ya que éstas solo se descuentan, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 22 de la Ley N° 18.833, cuando los fondos que reciba el empleador sean los que retuvo de la remuneración que debía pagar al trabajador, pero no otros fondos que sean distintos a la remuneración, lo que ha sido también señalado expresamente por la Superintendencia de Seguridad Social en el Dictamen 1.401-2020 de dicha institución.<sup>46</sup>

En mérito de lo anterior, y en razón que el empleador no puede efectuar el descuento respectivo por concepto de crédito social, se aplicará la misma reprogramación automática señalada en el punto anterior, es decir, las cuotas

---

<sup>46</sup> CHILE. Superintendencia de Seguridad Social. 2020. Dictamen 1.401-2020. Imparte instrucciones en materia de crédito social a raíz de la entrada en vigencia de la Ley N° 21.227. Covid19

vencidas en el lapso de tiempo en que se encuentre vigente el pacto de suspensión temporal de trabajo se reprogramarán automáticamente según lo dispone el punto 5.3 de la Circular 2.052 de la circular de la Superintendencia de Seguridad Social, incorporándose todas estas cuotas con posterioridad e inmediatamente a la última cuota del respectivo crédito social.

**c. Pacto de reducción temporal de jornadas de trabajo, hipótesis prevista en el artículo 7 de la Ley N° 21.227:**

En este caso, el empleador y el trabajador afiliado al seguro de desempleo de la Ley N° 19.728, pueden pactar una reducción parcial de la jornada de trabajo, en la medida que el empleador se encuentre en alguna de las situaciones que mencionan en el artículo 8 de la Ley N° 21.227, siendo estas causales las siguientes:

- Tratándose de empleadores contribuyentes del Impuesto al Valor Agregado conforme al artículo 3 o que lleven el registro del artículo 59 de la Ley sobre Impuesto a las Ventas y Servicios, contenida en el Decreto Ley N° 825, de 1974, que a contar de octubre de 2019 hayan experimentado una disminución del promedio de sus ventas declaradas al Servicio de Impuestos Internos en un período cualquiera de tres meses consecutivos, que exceda de un 20% calculado respecto del promedio de

sus ventas declaradas en el mismo período de tres meses del ejercicio anterior.

- Que se encuentre actualmente en un procedimiento concursal de reorganización, según resolución publicada en el Boletín Concursal en conformidad al artículo 57 de la Ley N° 20.720, de reorganización y liquidación de empresas y personas.
- Que se encuentre actualmente en un procedimiento de asesoría económica de insolvencia, según conste en certificado emitido y validado en los términos de los artículos 17 y 18 de la Ley de Reorganización o Cierre de Micro y Pequeñas Empresas en Crisis, contenida en el artículo undécimo de la Ley N° 20.416, que fija normas especiales para las empresas de menor tamaño.
- Que, aquellos empleadores cuyas empresas, establecimientos o faenas hayan sido exceptuadas del acto o declaración de autoridad o resolución a que se refiere el artículo 1 de la presente Ley, necesiten reducir o redistribuir la jornada ordinaria de trabajo de sus trabajadores para poder mantener su continuidad operacional o para proteger eficazmente la vida y salud de sus trabajadores.
- Tratándose de empleadores domiciliados en alguno de los territorios especiales de Isla de Pascua o del Archipiélago de Juan Fernández, que realicen su actividad o presten sus servicios en los referidos territorios,

siempre que a contar del 1 de marzo de 2020 hayan experimentado una disminución de sus ventas promedio mensuales en un período cualquiera de dos meses consecutivos, que exceda del 20% calculado respecto del promedio de sus ventas mensuales en el mismo período del ejercicio anterior.

En síntesis, cuando se verifica alguna de estas causales como lo ha dispuesto también la Superintendencia de Seguridad Social, el trabajador tiene derecho a una remuneración de cargo del empleador, equivalente a la jornada reducida, y a un complemento con cargo a su cuenta individual por cesantía, y una vez agotados los fondos de su cuenta individual el saldo se pagará con cargo al Fondo de Cesantía Solidario de la Ley N°19.728, no pudiendo superar la reducción de la respectiva jornada de trabajo el 50% de la original como lo señala el inciso segundo de la Ley N° 21.227.<sup>47</sup>

Por lo anterior, para determinar si procede el descuento respectivo por parte del empleador, es necesario distinguir respecto de los fondos que recibe el trabajador a raíz de la disminución de la jornada de trabajo.

---

<sup>47</sup> CHILE. Superintendencia de Seguridad Social. 2020. Dictamen 1.401-2020. Imparte instrucciones en materia de crédito social a raíz de la entrada en vigencia de la Ley N° 21.227. Covid19



Respecto a los fondos obtenidos por el trabajador, provenientes de su cuenta individual del seguro de cesantía o en subsidio del fondo de cesantía solidario, el empleador no debe aplicar el descuento respectivo por concepto de lo adeudado por crédito social, lo que ha sido resuelto en el mismo sentido por la Superintendencia de Seguridad Social según el Dictamen 1401-2020, ya que dichos fondos no constituyen remuneración según lo dispone expresamente el artículo 11 de la Ley N° 21.227 en su inciso final, ya que como se ha indicado no se cumpliría a su respecto uno de los requisitos esenciales previstos en el artículo 22 de la Ley N° 18.833, esto es, que exista una remuneración respecto de la cual se pueda hacer efectivo el descuento respectivo por parte del empleador.

Dicho lo anterior, es necesario determinar que ocurre respecto de lo que se ha pagado al trabajador por concepto de remuneración disminuida en relación con la disminución de la jornada de trabajo.

En lo relativo a la remuneración obtenida por la prestación de servicios con jornada reducida la Superintendencia de Seguridad Social ha determinado que se debe aplicar de igual forma el descuento por concepto de crédito social por parte del empleador, pero si en forma reducida en la misma proporción en que fue reducida la remuneración respectiva o por el contrario directamente no aplicar derechamente el descuento respectivo, generándose una suspensión de la obligación de descuento por parte del empleador,

mientras la remuneración se encuentra reducida en razón del pacto de reducción de jornada laboral.

En los casos en que se realice un descuento proporcional o que en definitiva no se realice el descuento respectivo, se producirá una reprogramación automática de dicha proporción o cuota total no descontado para el final del crédito, caso en que se exigirá el consentimiento expreso del trabajador y sin un costo asociado a esta reprogramación, lo que parece totalmente concordante con la causal de suspensión analizada en este acápite.

Esta última postura de la Superintendencia de Seguridad Social es concordante con el sistema de descuento de crédito social, ya que pueden ocurrir dos situaciones que dejen a cubierto al empleador en caso de no poder proceder con el descuento de estas cuotas reprogramadas automáticamente en virtud de la suspensión de la obligación de descuento acordada en conjunto con el trabajador.

La primera situación, (que se dará comúnmente) es que el trabajador siga prestando servicios durante los periodos en que se produzca el vencimiento de las cuotas reprogramadas, situación en la cual el empleador podrá efectuar normalmente el descuento respectivo (siempre y cuando ya haya cesado la reducción de la jornada de trabajo), cumpliendo de esta forma con lo previsto en el artículo 22 de la Ley N° 18.833.

La segunda situación ocurrirá cuando el trabajador ya no preste servicios al empleador respectivo en aquellos periodos en que se produzca el vencimiento de las cuotas de crédito social reprogramadas, no siendo exigible a este ex empleador, ya que actualmente no lo es, la obligación de descuento, en razón que no se encontraría vigente la relación laboral, no cumpliéndose ninguno de los requisitos establecidos en el artículo 22 de la Ley N° 18.833.

En las diversas hipótesis contempladas en la Ley N° 21.227 se ha concebido la figura de la reprogramación automática de las cuotas verificadas durante ciertos periodos, produciéndose la suspensión de la obligación de descuento por parte del empleador en relación con los vencimientos originales de dichas cuotas de crédito social.

Debido a lo anterior, la Superintendencia de Seguridad Social ha indicado que esta reprogramación automática solo puede operar respecto de créditos sociales al día o con un máximo de un mes de morosidad según lo expresa el Dictamen 1.401-2020<sup>48</sup>, lo que parece razonable ya que únicamente operaría respecto de aquellos deudores que han pagado en tiempo y forma la cuota correspondiente al crédito social suscrito.

---

<sup>48</sup> Esto también en relación con lo indicado en el Dictamen 1.210-2020 de la Superintendencia de Seguridad Social

Respecto a lo anterior, aparece la siguiente duda: ¿qué ocurre en el caso de aquellos créditos sociales que tienen más de una cuota impaga?

En caso en que no se pudiera aplicar el sistema de reprogramación automática, se debiese realizar el descuento total respectivo, situación que en realidad haría efímero dicho descuento ya que en muchas hipótesis de la Ley N° 21.227 el empleador se va a encontrar imposibilitado de efectuarlo en razón que el trabajador no está recibiendo remuneración o esta se está pagando en forma considerablemente reducida, generándose en consecuencia una laguna de cuotas impagas en razón de esta falta de descuento, afectando en definitiva la obligación de descuento prevista en el artículo 22 de la Ley N° 18.833, por lo que debe llegarse a la conclusión que estas cuotas que no se pudieron descontar por parte del empleador serán de responsabilidad directa del trabajador que suscribió el crédito social con la Caja de compensación acreedora, ya que el será el obligado al pago no pudiendo aplicarse la modalidad de pago a través del descuento contemplado en la Ley N° 18.833.

En los casos de imposibilidad de efectuar el descuento respectivo y que se genere esta reprogramación automática, el empleador podría defenderse ante una eventual demanda de cobro previsional, alegando que no existía una prestación de servicios por parte del trabajador, no pagándose en consecuencia una remuneración, razón por la cual se mantendría a su respecto suspendida la obligación de descuento respectiva, pudiendo únicamente entonces la Caja de

Compensación de Asignación Familiar dirigirse en contra del trabajador a objeto de obtener lo adeudado por concepto de crédito social durante los periodos en que no se le pago una remuneración.

Para evitar estas situaciones (periodos sin descuentos por concepto de crédito social) las Cajas de Compensación de Asignación Familiar solicitaron autorización a la Superintendencia de Seguridad Social para aplicar el sistema de reprogramación automática de las cuotas verificadas durante dichos periodos aunque el crédito social tenga más de una cuota impaga, lo cual fue autorizado expresamente por dicho organismo, lo que consta en el Dictamen 2.118-2020 a fin de no causar un perjuicio en contra del empleador y trabajador respectivo, señalando concretamente lo siguiente: “atendido lo expuesto por la Caja y considerando que ello implica un beneficio para el trabajador, **esta Superintendencia estima atendible reprogramar automáticamente los créditos sociales con más de una cuota en mora de aquellos trabajadores que se hayan acogido a los beneficios de la Ley N°21.227**, toda vez que se entiende que no es posible efectuar descuentos de cuotas de crédito social a través de las remuneraciones de aquéllos.<sup>49</sup>

---

<sup>49</sup> CHILE. Superintendencia de Seguridad Social. 2020. Dictamen 2.118-2020. Reprogramación de cuotas de créditos sociales a trabajadores con más de una cuota morosa y que se encuentren acogidos a la Ley N°21.227.

## **1.2 Suspensión convencional del contrato de trabajo o permiso sin goce de remuneraciones**

En esta causal es necesario precisar que dicho permiso no se encuentra regulado expresamente en nuestra legislación laboral, sino que por el contrario la jurisprudencia administrativa de la Dirección del Trabajo ha complementado esta falta de regulación por parte del legislador, incorporando las hipótesis de la suspensión convencional del contrato de trabajo.

En este sentido la Dirección del Trabajo ha indicado en el Dictamen N° 075/008 de fecha 05 de enero de 1999 en relación con el Dictamen N° 4.593 lo siguiente respecto a dicho permiso sin goce de remuneraciones: “el permiso sin goce de remuneraciones es jurídicamente una suspensión convencional de la relación laboral, un cese parcial de los efectos de un contrato durante un período determinado que no afecta la vigencia del mismo, sino que solamente interrumpe algunos de sus efectos, es decir, algunos de los derechos y obligaciones que genera para las partes”<sup>50</sup>

El profesor Raúl Fernández Toledo ha indicado que “se entiende por suspensión del contrato de trabajo la paralización total de la prestación de trabajo convenida,

---

<sup>50</sup>CHILE. Dirección del Trabajo. 1999. Dictamen 75-008.

durante un cierto periodo, con o sin goce de remuneraciones, **sin extinguir la relación de trabajo**<sup>51</sup>.

En cuanto a esta suspensión es menester indicar que el vínculo contractual se encuentra vigente, pero con la particularidad de que solo algunas de las obligaciones del contrato de trabajo se encuentran temporalmente suspendidas por el tiempo que acuerden el trabajador con el empleador. En este sentido, se ha indicado que el vínculo laboral se mantiene vigente no obstante la suspensión del contrato se ha sostenido que, señalándose: “si el trabajador mantiene un contrato de trabajo suspendido con su empleador, como acontece en la especie, tiene las herramientas necesarias para reclamar de su aplicación, no siendo la acción por despido injustificado, indebido o improcedente, una de ellas”<sup>52</sup> todo lo que conlleva entonces a constatar la vigencia de dicha relación laboral durante el lapso que dure la suspensión respectiva.

En este sentido, desde el punto de vista del empleador, se suspende la obligación de pagar la remuneración (puede que en algunos casos no se suspenda dicha obligación y el permiso sea remunerado) correspondiente a los días en que se

---

<sup>51</sup> FERNÁNDEZ, R. 2020. La suspensión convencional del contrato de trabajo en Chile. **En:** Derecho del Trabajo y los Efectos Laborales de la Crisis y Emergencia Sanitaria en Chile. Chile, Thomson Reuters. pp 77-112

<sup>52</sup> GATICA CON CHOCOLATES CASSIS LIMITADA (2020): Juzgado de Letras y Garantía de Pucón, 07 de octubre, Rol N° T-7-2020 (Tutela Laboral).

verifica dicho permiso y, por parte del trabajador se encuentra suspendida la obligación de prestar servicios bajo subordinación y dependencia respecto del mismo lapso de tiempo, reafirmando que esta suspensión “comúnmente adopta las formas de permisos, pudiendo ser con o sin goce de remuneraciones. **Lo que no puede faltar y es de la esencia de la suspensión convencional, es la interrupción de la obligación de prestar servicios por el trabajador durante un tiempo determinado**, no admitiéndose en nuestro ordenamiento jurídico la suspensión solamente del pago de remuneraciones y no de la prestación de servicios.<sup>53</sup> Por lo indicado entonces la inexistencia de prestación de servicios es un requisito sine qua non para que proceda la suspensión convencional del contrato de trabajo.

Ahora bien, respecto del crédito social, se debe concluir que, esta obligación del empleador en relación a ellos, se suspenderá por el mismo periodo en que dure el permiso sin goce de remuneraciones, ya que no se cumpliría con dos requisitos esenciales para que opere dicha obligación, estos son, la prestación de servicios por parte del trabajador y el pago de la remuneración por parte del empleador.

---

<sup>53</sup> FERNÁNDEZ, R. 2020. La suspensión convencional del contrato de trabajo en Chile. En: Derecho del Trabajo y los Efectos Laborales de la Crisis y Emergencia Sanitaria en Chile. Chile, Thomson Reuters. pp 77-112



Sin perjuicio de lo anterior, se debe señalar que si la suspensión dura un breve lapso se pudiera aplicar de todas formas el descuento por concepto de crédito social, ya que se estaría pagando una remuneración al trabajador, (con el descuento proporcional de remuneración por el día o los días acordados en el permiso sin goce de sueldo), por lo cual se deberá revisar caso a caso la remuneración total que se pagará al trabajador mensualmente una vez descontados de la remuneración los días otorgados como permiso.

En este orden de ideas, por ejemplo, si se acuerda con el trabajador respectivo que es un mes completo el que se otorga sin goce de remuneraciones, no se podría aplicar el descuento respectivo por concepto de crédito social, ya que no existiría remuneración sobre la cual aplicarlo, generándose una morosidad no imputable al empleador, pudiendo únicamente dirigirse la Caja de Compensación de Asignación Familiar en contra del trabajador para obtener el pago de dicha cuota no descontada por el empleador. Esta solución se aplicaría también para el caso en que solamente se descuenta proporcionalmente una parte de la cuota de crédito social en razón en que se disminuyó proporcionalmente la remuneración mensual con ocasión de los permisos sin goces de remuneraciones acordados, no siendo en definitiva el empleador responsable del pago de dicho porcentaje que no se pudo descontar, siendo de cargo del trabajador pagar directamente en la Caja de compensación asignación familiar dicha fracción de cuota que no se le descontó de la remuneración.

En razón que estas situaciones no han sido contempladas por el legislador ni por la Superintendencia de Seguridad Social, se concluye que no operaría una reprogramación automática de estas cuotas no descontadas, como ocurría por ejemplo en los casos ya vistos respecto de la Ley N° 21.227, por lo cual se pueden generar periodos en que no se efectuará el descuento respectivo, generando una deuda por dichos montos; deuda que será de cargo del trabajador, ya que es este quien suscribió el crédito social.

### **1.3 Por caso fortuito o fuerza mayor en casos fuera de la Ley N° 21.227**

Como lo dispone el artículo 45 del Código Civil, el caso fortuito o fuerza mayor es producido por una causa ajena a la voluntad de las partes, siendo imprevisible para ellos y a la vez insuperable, esto es, que no se pueden evitar las consecuencias de dicha causa ajena.

En este sentido el profesor Mauricio Tapia ha indicado: “el caso fortuito, se ha vinculado a la fatalidad y a la catástrofe de origen natural. Al mismo tiempo, se consideran casos fortuitos ciertas acciones humanas poderosas, repentinas y de efectos devastadores como las guerras, o las decisiones de la autoridad con

efectos radicales. A estos últimos, se les denomina usualmente como “fuerza mayor”<sup>54</sup>.

En lo relativo a esta causal, no me referiré en cuanto al caso fortuito o fuerza mayor como causal para poner término al contrato de trabajo, establecida en el artículo 159 N° 6 del Código del Trabajo, ya que en ese caso no opera la “suspensión” de la obligación de descuento, sino que el cese o término definitivo de dicha obligación respecto del empleador, en razón que como se señalara en su oportunidad ya no se continuara con la prestación de servicios por parte del trabajador.

Dicho esto, es necesario que nos remitamos al caso fortuito o fuerza mayor como una causa para suspender momentáneamente la relación laboral, por lo cual una vez cesada dicha causa se reanudarán todos los efectos de dicha relación. En este sentido y como lo señala Sebastián Garrido “la legislación laboral nacional solo se refiere a la suspensión laboral en casos precisos, esto es, en la huelga o en caso de que el trabajador deba realizar el servicio militar, no refiriéndose

---

<sup>54</sup>TAPIA, M. 2020. ¿El COVID-19 es un caso fortuito? [en línea] El mostrador en internet. 20 de abril, 2020. [<https://www.elmostrador.cl/destacado/2020/04/20/el-covid-19-es-un-caso-fortuito/>] [consulta: 18 de enero 2022].

expresamente a la suspensión laboral con motivo de un caso fortuito o fuerza mayor”<sup>55</sup>.

Por lo anterior ha sido de carga de la Dirección del Trabajo a través de su jurisprudencia administrativa establecer los puntos sobre los cuales operaría el caso fortuito o fuerza mayor como causa para suspender temporalmente la relación laboral, como lo ha indicado en su Dictamen 2.371 de fecha 1 de junio de 2017, indicando en definitiva: “Las condiciones climáticas adversas que han afectado a la región de Coquimbo, reúnen los elementos para configurar una situación de caso fortuito o fuerza mayor, lo cual impide al empleador cumplir con su obligación de proporcionar el trabajo convenido y pagar la remuneración acordada, del mismo modo como el trabajador se encuentra liberado de su obligación de prestar los servicios para los que fue contratado”.

En el caso indicado, la Dirección del Trabajo ha determinado que las condiciones climáticas adversas constituyen un caso fortuito o fuerza mayor, lo que genera (sin referirse en manera expresa) una suspensión laboral del trabajo, suspendiéndose la obligación del empleador de otorgar el trabajo convenido y

---

<sup>55</sup> GARRIDO SEBASTIAN. Fuerza mayor o caso fortuito en la relación laboral. [en línea] <https://www.alessandri.legal/fuerza-mayor-o-caso-fortuito-en-la-relacion-laboral/> [Consulta: 11 de noviembre de 2021].

pagar la remuneración por ello y así como también la suspensión de la obligación del trabajador de prestar el servicio respectivo mientras dure dicha causa.

En relación con lo anterior, la Corte Suprema (en una disidencia) ha indicado como ejemplo de ello, indicando que “la resolución que dispone la prisión preventiva es un acto de autoridad que emana de un juez de garantía y, a juicio de estas disidentes, lo que determina la cuestión que se somete a la decisión es que la inasistencia del trabajador al lugar donde se desempeña lo sea sin causa justificada, es decir, que no concorra norma legal o reglamentaria o algún evento, acontecimiento, suceso de incuestionable entidad que dispense la no asistencia, corresponde concluir que la medida cautelar **personal de que se trata y de la que sólo derivan efectos transitorios no definitivos, sólo puede dar lugar a la suspensión del contrato de trabajo**”<sup>56</sup>.

Sin perjuicio que tampoco se hace referencia expresa al descuento por concepto de crédito social en relación con la concurrencia de un caso fortuito o fuerza mayor, se debe concluir que se debe aplicar la misma solución en cuanto al ejercicio de esta obligación, debiendo esta necesariamente suspenderse durante todo el lapso en que dure esta causa ajena a la voluntad del trabajador y el empleador, generándose en consecuencia ciertos periodos impagos en razón

---

<sup>56</sup> N.F.P.A con HOSPITAL CLÍNICO FUERZA AÉREA DE CHILE (2016): Corte Suprema, 21 de julio, Rol N° 17964-2015, (Recurso Unificación Jurisprudencia).

que no se puede verificar el descuento de lo adeudado por concepto de crédito social, siendo carga del trabajador enterar la cuota respectiva directamente en la Caja de Compensación de Asignación Familiar.

#### **1.4 Por extenderse licencia médica respecto del trabajador respectivo**

A su respecto es necesario determinar que ocurre en caso que a un trabajador se le haya extendido una licencia médica durante el periodo de prestación de servicios.

En el sentido anteriormente descrito, la Superintendencia de Seguridad Social es clara, señalando que las cuotas que se devenguen durante el periodo de licencia médica se reprogramaran automáticamente para el final del cuadro de pago del crédito social, siempre y cuando esto se haya fijado en el pagaré, según lo estipula la Circular 2.843 de fecha 13 de julio de 2012 en relación con la circular 2052 de la Superintendencia de Seguridad Social.<sup>57</sup> Por lo dicho se pueden verificar las siguientes situaciones:

- Se acuerda en el pagaré la reprogramación automática: cuando en el pagaré se haya incorporado una cláusula en lo relativo a este punto se va a suspender el descuento en atención a que no se está realizando la

---

<sup>57</sup>CHILE. Superintendencia de Seguridad Social. 2012. Circular 2843. Modifica Circular N° 2.052, de 2003 sobre régimen de prestaciones de crédito social.

prestación de servicios, debiendo el empleador descontar esta cuota según corresponda de acuerdo con el nuevo cuadro de pago que se verifique en virtud de esta reprogramación automática de las cuotas de crédito social impagas a causa de dicha licencia médica.

- No se acuerda en el pagaré la reprogramación automática: en caso que no se incorpore en el pagaré esta cláusula de reprogramación automática, igualmente se suspende la obligación de descuento de parte del empleador, en razón que no se está pagando remuneración y así como tampoco se está prestando los servicios por parte del trabajador, debiendo este en consecuencia efectuar el pago directo en la Caja de Compensación de Asignación Familiar según el número de cuotas devengadas durante el periodo en que se haya extendido la licencia médica.

Una vez que se han analizado todos los casos de suspensión de la obligación de descuento se debe llegar a la conclusión que lo que el descuento se pueda reactivar una vez cesada la causa de la suspensión, sin que se genere una laguna de cuotas impagas y manteniéndose en definitiva esta modalidad de pago a través del descuento respectivo por concepto de crédito social. Lo anterior, a través de la aplicación de las reprogramaciones automáticas del crédito social, concibiéndose como excepcionales los casos en que el trabajador deberá pagar directamente a la Caja de Compensación de Asignación Familiar la cuota

respectiva por concepto de crédito social, no obstante existir una causal para la suspensión de dicha relación laboral.

## **2 TÉRMINO DE LA OBLIGACIÓN DEL ARTÍCULO 22 DE LA LEY Nº 18.833**

Una vez analizados los distintos casos en que se puede verificar una suspensión temporal de la obligación de descuento y posterior remesa que pesa sobre el empleador, es necesario hacer mención a los casos en que se termina en forma definitiva la obligación de descuento contenida en el artículo 22 de la Ley Nº 18.833.

En este sentido, podemos señalar a grandes rasgos que dicha obligación cesará en forma definitiva cuando falte alguno de los requisitos generales contenidos en dicha norma, causales que se analizarán en los siguientes apartados.

### **2.1 Pago de la totalidad del crédito social**

Esta causal corresponde a la forma natural del término de la obligación de descuento de la cuota correspondiente al crédito social, la que ocurre cuando el empleador ha descontado en tiempo y forma la totalidad de las cuotas del cuadro de pago del crédito social suscrito por su trabajador, remesando dichas sumas a la Caja de Compensación de Asignación Familiar acreedora.

Así las cosas, si el empleador ha descontado todas las cuotas correspondientes al crédito social, cesará la obligación de descuento ya que operará el modo de



extinguir las obligaciones correspondiente al pago de lo debido, no estando facultado el empleador para realizar futuros descuentos en la remuneración del trabajador, ya que no existiría ninguna suma adeudada a la Caja de Compensación de Asignación Familiar.

Sin perjuicio de lo anterior, puede ocurrir que el empleador realizando un abuso de sus facultades continúe efectuando descuento por concepto de crédito social, descuentos que serían improcedentes e ilegales, pudiendo ejercer el trabajador respectivo las acciones laborales y civiles que correspondan a objeto de obtener el pago de lo descontado con infracción a lo dispuesto en el artículo 22 de la Ley N° 18.833, pudiendo incluso interponer la acción de auto despido o denuncia por apropiación indebida en sede penal.

Ahora bien, en relación con el término de la obligación de descuento por haberse pagado completamente el crédito social se puede verificar varias situaciones, las que se indicaran a continuación:

- **El empleador que está afiliado a la misma Caja en que el trabajador solicito el crédito social descuenta de la remuneración del trabajador lo adeudado por concepto de crédito social mensualmente, retiene y remesa directamente a la acreedora:** Esta situación comprende todos y cada uno de los elementos contemplados en el artículo 22 de la Ley N° 18.833

verificándose correctamente todas las etapas de la obligación de descuento y remesa que pesa sobre el empleador afiliado.

En relación a esto, la Ley N° 18.833 en su artículo 22 parte final establece expresamente que se entiende extinguida la responsabilidad respecto del trabajador y también la del empleador respecto de las cuotas deducidas y pagadas a la Caja de Compensación de Asignación Familiar, por lo que nada puede cobrar posteriormente dicha Caja al trabajador o empleador.

Si bien, dicha norma establece únicamente el efecto liberatorio respecto del trabajador al que se le ha efectuado el descuento respectivo, es de toda lógica que dicho efecto liberatorio de responsabilidad se extienda respecto del empleador que remeso correctamente a la Caja de Compensación de Asignación Familiar respectiva lo adeudado por concepto de crédito social, por lo que, cualquier tipo de cobranza realizada por parte de la Caja de Compensación de Asignación Familiar acreedora en contra del trabajador o empleador sería improcedente en virtud del efecto liberatorio de dicha norma.

En el caso que la Caja de Compensación de Asignación Familiar acreedora iniciara el juicio de cobro establecido en la Ley N° 17.322 en contra del empleador, este último debiese oponer en dicho juicio la excepción de pago, debiendo acreditar dicha excepción mediante un fundamento por escrito como lo señala la Ley N° 17.322 en su artículo 5, lo que normalmente se hará acompañando la nómina de trabajadores respecto de las cuales se ha

efectuado el descuento y así como también el comprobante de pago de cada una de las cuotas con indicación expresa del monto y fecha del descuento y de su posterior pago a la Caja de Compensación de Asignación Familiar acreedora.

- **El empleador que está afiliado a una caja de compensación diversa a la que el trabajador solicitó el crédito social y descuenta de la remuneración del trabajador las sumas adeudadas por concepto de crédito social mensualmente, retiene y remesa a la caja de compensación a la que está afiliado:** en este caso se extingue la obligación de descuento y remesa respecto del trabajador y el empleador afiliado, ya que opera el sistema de descuento por Intercaja cuyo mecanismo ya fue explicado anteriormente.

## **2.2 Falta de prestación de servicios**

Respecto a esta segunda causal, se debe indicar que esta hipótesis es distinta respecto a aquellas analizadas en el acápite correspondiente a la suspensión de la obligación de descuento, ya que respecto de la suspensión de la obligación de descuento la inexistencia de prestación de servicios es temporal, es decir, por un determinado lapso, reactivándose el descuento por concepto de crédito social una vez que cesa la causa de suspensión de dicha prestación de servicios.

Ahora bien, respecto de la terminación de la obligación, la prestación de servicios por parte del trabajador termina en forma definitiva con el empleador respectivo, poniendo fin, en consecuencia, a la obligación de descuento por no cumplirse los requisitos de prestación de servicios por parte del trabajador y de pago de remuneración por parte del empleador.

Esta situación se traduce, en definitiva, en la terminación de la relación laboral entre el empleador y trabajador por alguna de las causales contempladas en la legislación laboral, específicamente en el artículo 159 y siguientes del Código del Trabajo.

Lo anterior, es claro ya que no se podrá cumplir con los requisitos para que opere la obligación de descuento, en razón que no existirá un fondo respecto al cual realizar los descuentos posteriores al término de la relación laboral, pero una situación distinta, y que es menester analizar, es si el empleador puede en caso del término de la relación laboral proceder a descontar del finiquito el total del monto del adeudado por concepto de crédito social.

Respecto a esta última pregunta ha sido la jurisprudencia administrativa de la Dirección del Trabajo la que ha dado la respuesta en este punto.

Una primera corriente administrativa efectuada mediante el Dictamen N° 4.185-71 de fecha 23 de septiembre de 2010 indicó que: **“No corresponde exigir del trabajador que ha suscrito mandato irrevocable de descuento de deudas**

**por crédito social** en favor de una Caja de Compensación de Asignación Familiar que, **al momento de suscribir o ratificar el finiquito de su contrato de trabajo, exprese nuevamente su voluntad de aceptar descuentos por tal concepto**, por los saldos de crédito social que pudiere adeudar en tal oportunidad, que se hagan efectivos en sumas diferentes de las remuneraciones y especialmente de las indemnizaciones que proceda pagar al término del contrato de trabajo”<sup>58</sup>

Lo señalado en este Dictamen, no se condice con lo indicado en el artículo 22 de la Ley N° 18.833 ya que, la obligación de descuento por concepto de crédito social que pesa sobre el empleador rige con independencia a que exista dicho mandato irrevocable para los efectos de descuento, en razón que la fuente de dicho descuento es la ley y no un mandato irrevocable.

Además parece criticable dicha jurisprudencia administrativa ya que se estaba autorizando el descuento por concepto de crédito social de un fondo distinto al de las remuneraciones, lo cual es improcedente, ya que el artículo 22 de la Ley N° 18.833 es clara en orden a facultar al empleador a deducir únicamente de las remuneraciones lo adeudado por concepto social, no siendo admisible que opere dicho descuento respecto de otros fondos del trabajador como por ejemplo de las

---

<sup>58</sup>CHILE. Dirección del Trabajo. 2010. Dictamen 4.185-71. Materia Cajas de Compensación. Descuentos. Créditos Sociales

indemnizaciones que proceda pagar al término del contrato de trabajo, conclusión que se ha determinado expresamente en una actual jurisprudencia administrativa de la Dirección del Trabajo quien señala expresamente: “cabe precisar que atendido el claro tenor del artículo 22 de la Ley N° 18.833, **el descuento para servir al pago de un crédito social, sólo puede recaer en los rubros que constituyen remuneración, y no sobre aquellos que el legislador ha establecido con carácter de indemnización**”<sup>59</sup>.

De acuerdo a lo ya señalado, la primera corriente administrativa de la Dirección del Trabajo indicaba que, el empleador estaba facultado para descontar de las indemnizaciones (como por ejemplo aquellos correspondiente a las de años de servicio que procede pagar al trabajador con ocasión del finiquito) lo adeudado por concepto de crédito social sin necesidad de contar con una autorización del trabajador para dichos fines.

Lo anterior como se ha indicado, fue criticado por transgredir los derechos laborales del trabajador, ya que este no ha otorgado su consentimiento para que realicen el descuento correspondiente a dicho crédito social en fondos distintos a la remuneración.

---

<sup>59</sup>Esto se indicó expresamente por la Dirección del Trabajo al reconsiderar el Dictamen 4.185-71.

Por lo anterior esta primera corriente fue reconsiderada mediante el Dictamen N° 2.991-37 de fecha 07 de agosto del año 2015, indicando en primer lugar que “el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales, manifiesta, que no procede jurídicamente pactar descuentos de las remuneraciones si se hace con infracción de las normas laborales vigentes, o contra valores del finiquito estando vigente el contrato de trabajo si ello implica renuncia anticipada de derechos”(doctrina contenida, entre otros, en dictámenes N° 3.902/147, de 22.09.2003 y N° 4.359/237, de 24.07.1997).”<sup>60</sup>, indicando además que, “El trabajador que al término de la relación laboral mantenga vigente crédito social con una Caja de Compensación de Asignación Familiar, **deberá al momento de ratificar el finiquito, autorizar expresamente cualquier descuento destinado al pago de tales obligaciones crediticias.**”

En este sentido, se produce un cambio de criterio respecto a la autorización que debe prestar el trabajador al momento de ratificar el finiquito, oportunidad en la cual deberá autorizar expresamente que se le descuenta del finiquito las sumas adeudadas por concepto de crédito social, no siendo suficiente el mandato irrevocable para proceder al descuento por parte del empleador en esta oportunidad.

---

<sup>60</sup>CHILE. Dirección del Trabajo. 2014. Dictamen 2991-37. Reconsidera Dictamen N° 4.185-71, de 23.09.2020

Esta reconsideración se efectuó no obstante existir fallos de la Excelentísima Corte Suprema que avalan la primera hipótesis, como sucedió en la Sentencia Rol 9.069-2009<sup>61</sup> del máximo tribunal, la cual valida el pago efectuado por el empleador a la Caja de compensación respectiva en razón de haber descontado lo adeudado por concepto de crédito social de las indemnizaciones pagadas con ocasión del término de la relación laboral.

Una vez analizado lo anterior, se puede indicar que esta primitiva corriente jurisprudencial administrativa y judicial otorga validez al mandato irrevocable para que el empleador efectúe el descuento de lo adeudado por concepto de crédito social incluso de las indemnizaciones que se deban pagar con ocasión del término de la relación laboral, **lo que significa desatender** la naturaleza, fines y objetivos de la legislación laboral, ya que dicha legislación tiene un claro fin proteccionista a favor del trabajador fijando principios destinados al restablecimiento del desequilibrio natural, que nace de la disparidad del poder socioeconómico existente entre el empleador y el trabajador, cobrando injerencia la irrenunciabilidad de los derechos laborales según lo dispuesto en el artículo 5 del Código del Trabajo.

---

<sup>61</sup> VICENCIO CON SOCIEDAD EDUCACIONAL EL SENDERO (2020): Corte Suprema 17 de marzo, Rol N° 9.069-2009 (Casación – Fondo)



Se indica además en dicho Dictamen de reconsideración que, “Dicha constatación, lleva a concluir que, el objetivo de las indemnizaciones por término de contrato consagradas en la ley, no es otro que garantizar la subsistencia de quien ha sido privado del trabajo que es fuente de sus ingresos, enfrentándose a un futuro financiero incierto para él y su familia.

Por otra parte, al tenor de lo dispuesto en el artículo 2.149 del Código Civil, el otorgamiento de todo mandato lleva implícito el deber de abstenerse de ejecutar el encargo en el caso que tal acción pueda involucrar consecuencias perniciosas para el mandante, tal como podría acontecer al materializar un descuento de sumas de dinero sobre las indemnizaciones por término de contrato de trabajo”.

En síntesis, de dicho Dictamen queda claro que no es procedente que el empleador descuente de las indemnizaciones que deba pagar al trabajador con ocasión del finiquito, ya que con ello se infringiría el orden público laboral, traduciéndose en un actuar abusivo del empleador.

Este último argumento, también se había mencionado por la Ilustrísima Corte de Apelaciones de la Serena en la Sentencia Rol 95-2009 indicando lo siguiente: “Que tratándose del crédito conferido por una Caja de Compensación, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 22 de la Ley N° 18.833, lo adeudado por el trabajador debe ser deducido de la remuneración por la entidad empleadora, retenido y remesado a la Caja acreedora.- Sin embargo, la Ley no ha regulado lo

que ocurre cuando se extingue la relación laboral, por lo que es factible concluir que las obligaciones contraídas entre trabajador y la respectiva Caja no sufren alteración alguna, continuando aquél obligado a su pago en la forma pactada.

Que este carácter protector de la legislación laboral está en armonía con lo dispuesto en el artículo 5 del Código del Trabajo, que establece que los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables, por lo que el trabajador al disponer anticipadamente por mandato de sus indemnizaciones está haciendo ilusorio ese precepto”.

De dicho fallo, se colige incluso que efectuar este descuento por concepto de crédito social de las indemnizaciones legales se traduce en una infracción abierta de lo dispuesto en el artículo 22 de la Ley N° 18.833, ya que dicha norma es clara en cuanto como ya se indicó, que el empleador debe efectuar el descuento respectivo de la remuneración.

### **2.3 Por la dictación de la resolución de liquidación**

Esta causal aborda la figura en que el empleador afiliado se someta a un procedimiento de liquidación concursal establecido en la Ley N° 20.720, situación que esta reguladas expresamente en el artículo 22 de la Ley N° 18.833 inciso

362, norma que establece dos reglas en relación a los descuentos que el empleador debe realizar, distinguiendo si las cuotas de crédito social correspondiente están o no devengadas a la fecha de la dictación de la resolución de liquidación concursal, reglas que se pueden sistematizar en lo siguiente:

- Las cuotas de créditos sociales devengadas y descontadas de la remuneración por el empleador que no hayan sido remesadas a la Caja de Compensación a la fecha de la dictación de la resolución de liquidación gozarán de la preferencia del número 5 del artículo 2.472 del Código Civil, siendo obligación de la respectiva Caja de Compensación verificar su crédito en el procedimiento de liquidación concursal.

Esta norma, en nada altera la obligación de descuento del empleador respecto de las cuotas adeudadas por concepto de crédito social devengadas y descontadas con anterioridad a la resolución de liquidación, ya que estas se descontaron normalmente según el cuadro de pago respectivo. Indica además que, en caso de que dichas sumas no sean remesadas a la Caja de Compensación de Asignación Familiar acreedora, esta podrá obtener el cobro

---

<sup>62</sup> Se hace presente que este inciso se incorporó con la entrada en vigencia de la Ley N° 20.720 indicándose en su artículo 398 “Agrégase, en el artículo 22 de la Ley N° 18.833, que establece un estatuto general de las Cajas de Compensación de Asignación Familiar, el siguiente inciso tercero.”

de dichas cuotas mediante la figura de verificación de crédito, pudiendo alegar la preferencia del número 5 del artículo 2.472 del Código Civil.

- La segunda regla se refiere a las cuotas de créditos sociales no devengadas a la fecha de la dictación de la resolución de liquidación indicando que corresponderá al trabajador el pago de dichas cuotas, no siendo de cargo de la masa concursal. Dicha regla indica además que, se tendrán por no escritas las convenciones que permitan al empleador, en caso de término de la relación laboral por dictación de la resolución de liquidación, descontar los saldos pendientes por créditos sociales de las indemnizaciones por término de contrato a que tenga derecho el trabajador.

Según esta regla, el empleador no puede efectuar el descuento correspondiente a crédito social de las cuotas devengadas con posterioridad a la dictación de la resolución de liquidación, siendo en este caso de carga del trabajador respectivo pagar directamente las cuotas de crédito social que se devenguen con posterioridad a dicha fecha, produciéndose en consecuencia el término definitivo de la obligación de descuento que pesa sobre el empleador en razón de los efectos propios de la resolución de liquidación de acuerdo a lo previsto en el artículo 130 de la Ley N° 20.720, la que señala en su N° 1: “Desde la dictación de la resolución de liquidación se producen los siguientes efectos en relación al deudor y a sus bienes: Quedará inhibido de pleno derecho de la administración de todos sus bienes presente,

esto es, aquellos sujetos al Procedimiento Concursal de liquidación y existentes en su patrimonio a la época de la dictación de esta resolución, excluidos aquellos que la ley declare inembargables. Su administración pasará de pleno derecho al liquidador. En consecuencia, serán nulos los actos y contratos posteriores que el deudor ejecute o celebre en relación a esos bienes.”

Por su parte, el artículo 134 del mismo cuerpo legal señala expresamente: “La resolución de liquidación fija irrevocablemente los derechos de todos los acreedores en el estado que tenían al día de su pronunciamiento”.

En mérito de los artículos anteriormente citados, el empleador no puede efectuar futuros descuentos por concepto de crédito social posteriores a la fecha de la resolución de liquidación, toda vez que los derechos de todos los acreedores quedan fijados irrevocablemente, en el estado que tenían, el día del pronunciamiento de dicha resolución.

Analizados dichas reglas, es preciso indicar una situación diversa es el caso en que el trabajador que suscribió el crédito social se someta a un procedimiento de liquidación concursal, lo que ha sido resuelto expresamente por la Superintendencia de Seguridad Social indicando: “la deuda por crédito social de la C.C.A.F. quedó fija a la fecha de la Resolución de Liquidación de Bienes de la Persona Deudora, y que la C.C.A.F. tenía el plazo de 30 días hábiles, a contar

de la publicación de la misma, para verificar su crédito en dicho procedimiento judicial, quedando sujeta a los efectos de la citada resolución.

De esta manera, los descuentos posteriores a la resolución judicial **son improcedentes, por lo que la C.C.A.F. deberá, en caso de efectuarlos, restituirlos a la recurrente.** Asimismo, **no procede continuar efectuando descuentos por crédito social de las remuneraciones de la interesada.**<sup>63</sup>

En definitiva el empleador no puede continuar efectuando descuentos por créditos sociales de la remuneración del trabajador, ya que, termina la acción de cobro que tiene la Caja de Compensación de Asignación Familiar, pudiendo esta obtener lo adeudado por concepto de crédito social a través de la figura de la verificación del crédito social en el respectivo procedimiento concursal, terminado en definitiva esta modalidad de pago referente al descuento contemplado en la Ley N° 18.833.

#### **2.4 Caso en que la remuneración del trabajador sea insuficiente para cubrir el monto a descontar por la cuota de crédito social:**

Respecto a esta causal, es preciso destacar que si se descontara el monto total de la cuota, se superaría el máximo legal a descontar por este concepto.

---

<sup>63</sup>CHILE. Superintendencia de Seguridad Social. 2018. Dictamen 8.370-2018. Sobre crédito social y liquidación de bienes, Descuentos posteriores a resolución de liquidación.

Por lo anterior, ha sido nuevamente la Dirección del Trabajo a través de su jurisprudencia administrativa quien ha tratado esta hipótesis, específicamente en el Dictamen Ordinario N° 1.569 de fecha 10 de abril de 2017 en el cual señala: “En caso de que en un mes determinado la remuneración del trabajador sea insuficiente para cubrir el monto total del pago de una cuota de crédito social, el empleador debe descontar y enterar a la C.C.A.F. el monto que sea posible y comunicar al trabajador el monto de la diferencia impaga, **para que éste concorra a la Entidad respectiva a regularizar el pago, y de ser necesario, renegociar las condiciones del crédito**”.<sup>64</sup>

De dicha jurisprudencia administrativa se colige que en este caso no ocurre un término total de la obligación de descuento por concepto de crédito social, ya que el empleador debe efectuar mensualmente el descuento hasta la suma máxima que pueda a objeto de no infringir el límite legal para ello, operando únicamente el término a la obligación de descuento respecto de aquellos montos de la cuota que superen dicho máximo legal.

Lo anterior, tiene plena lógica ya que no se puede exigir al empleador que descuento una suma que supere el máximo de descuento legal mensual, por lo

---

<sup>64</sup>CHILE. Dirección del Trabajo. 2017. Dictamen 1.569. Que responde diversas inquietudes respecto de descuentos de cuotas de préstamos efectuados por Cajas de Compensación de Asignación Familiar.

que, en este caso, la suma que no pudo ser descontada va a tener que ser pagada directamente por el trabajador a la Caja de Compensación de Asignación Familiar, no siendo en consecuencia el empleador responsable de dichos pagos, ya que se produjo el término de la obligación respecto de ellos.

Este Dictamen indica además que nace una nueva obligación para el empleador no contenida en el artículo 22 de la Ley N° 18.833, la cual consiste en que el empleador deberá informar al trabajador el monto de la diferencia del crédito social que no se ha descontado, a objeto que el trabajador entere directamente dicho monto a la caja de compensación acreedora.



### **CAPITULO III**

#### **1 DEFENSA DEL DEMANDADO ANTE EVENTUALES INCUMPLIMIENTOS DE SUS OBLIGACIONES EN RELACIÓN CON LA LEY N° 18.833**

Anteriormente se ha analizado el contenido de la obligación de descuento del empleador en relación con los créditos sociales de sus trabajadores, las causas de suspensión de dicha obligación y las causas de término de esta (ya sea término total o parcial).

En relación a lo anterior, es preciso indicar que pueden ocurrir varias hipótesis en que la Caja de Compensación de Asignación Familiar acreedora demanda judicialmente (en su calidad de acreedor) para obtener el pago de lo adeudado por concepto de crédito social no obstante haber operado alguna causal de suspensión o término de la obligación de descuento contenida en el artículo 22 de la Ley N° 18.833.

Respecto a lo anterior, una de las hipótesis consiste en que al interponerse la demanda judicial se acredite efectivamente que el empleador no cumplió su rol de retenedor de lo adeudado por concepto de crédito social, incumpliendo en consecuencia la posterior remesa de dichos fondos al acreedor.

Otra hipótesis ocurre respecto de aquellos casos en que el empleador habiendo descontado la cuota correspondiente por concepto de crédito social, no remese

a la acreedora dichos fondos, incumpléndose en definitiva esta obligación compuesta de descuento y posterior remesa.

Además de las hipótesis anteriores (que son las causas normales en que se pudiera verificar una futura demanda judicial procedente por parte de la acreedora), puede ocurrir que, habiéndose efectuado el descuento respectivo por parte del empleador y su posterior remesa a la caja de compensación acreedora, de todas maneras, esta última inicie improcedentemente un juicio de cobro en su contra, juicio que será ordinario o ejecutivo según se haya originado un título ejecutivo que habilite para este último, demanda que se iniciará, no obstante haberse suspendido o terminado la obligación de descuento respecto del empleador por algunas de las causas ya analizadas anteriormente.

Tales hipótesis requieren realizar un análisis de cada una de las defensas que podría oponer el empleador en un juicio de cobro, ya sea ordinario o ejecutivo previsional, por haber incumplido (o a lo menos aparentemente) la obligación de descuento de los créditos sociales suscrito por sus trabajadores.

Como ya se ha indicado la Caja de Compensación de Asignación Familiar puede iniciar la tramitación de dos procedimientos distintos para obtener el cobro de lo que se le adeuda por concepto de crédito social e interponer esa demanda en contra del empleador o del trabajador sea el caso.

En este sentido, como ya se ha indicado, puede ocurrir que los vencimientos correspondientes del cuadro de pago del crédito social no se verifiquen en su totalidad mientras el trabajador respectivo presta servicios a su empleador, ya que puede suceder que algunas cuotas del crédito social vengzan con posterioridad a la desvinculación o con posterioridad por ejemplo a la dictación de la resolución de liquidación respecto del empleador afiliado. Por lo anterior, la Caja de Compensación de Asignación Familiar puede dirigir su acción de cobro en contra de dos sujetos jurídicos distintos: una acción en contra del trabajador respecto de los vencimientos del crédito social que se produzcan sin el cumplimiento de los requisitos contemplados en el artículo 22 de la Ley N° 18.833, y otra acción en contra del empleador respecto de los vencimientos producidos cumpliendo los presupuestos indicados en dicha Ley.

Respecto de la acción que se puede ejercer en contra del trabajador es preciso indicar que, esta se puede clasificar en dos tipos de acciones diversas.

**a) Acción Ordinaria de cobro:** para conceptualizar esta acción a favor del acreedor, podemos señalar que es la acción que emana del contrato de mutuo (crédito social), es decir es el derecho personal que habilita al acreedor obtener el cobro de lo adeudado por concepto de crédito social.

Esta acción de cobro se mantendrá vigente mientras no opere un modo de extinguir las obligaciones, como por ejemplo el pago del crédito social o la prescripción de la deuda, la cual se verificará una vez transcurridos 5 años

desde que la obligación se hizo exigible, lo que se regirá según las reglas generales establecidos en el artículo 2.515 y siguientes del Código Civil.

Esta conclusión la ha indicado expresamente la Superintendencia de Seguridad Social al señalar que: “transcurrido el lapso de tiempo señalado por la ley respecto de la acción ejecutiva derivada del pagaré que es de un año y declarada su prescripción, **subsiste la acción ordinaria derivada del contrato de mutuo cuyo plazo de prescripción es de 5 años contado desde que la deuda se hizo exigible.** Esto es, sin perjuicio de que la prescripción debe ser alegada y declarada y que mientras ello no ocurra, la única consecuencia posible es la subsistencia de la obligación civil, que, como tal, no se extingue hasta que se declare su prescripción por los tribunales de justicia.”<sup>65</sup>

Dicho lo anterior, en caso que la Caja de Compensación acreedora demande erróneamente al trabajador respecto del cual el empleador ha efectuado el descuento respectivo por concepto de crédito social, el medio legal para defenderse consistirá en que, una vez sea notificado legalmente la demanda de cobro ordinario, tendrá que oponer en la contestación de su demanda la excepción perentoria de pago; pago que se realizó a través de la modalidad contenida en el artículo 22 de la Ley N° 18.833, lo que se traduce en definitiva

---

<sup>65</sup>CHILE. Superintendencia de Seguridad Social. 2018. Dictamen 4.778-2018.

que el empleador en una aplicación ilegal de su rol de agente retenedor no remesó dichos montos a la Caja de Compensación de Asignación Familiar acreedora, o que por el contrario, si lo remeso a la acreedora pero esta no ingreso correctamente dichos pagos en la deuda del trabajador.

En relación a lo anterior, el trabajador debiese acreditar fehacientemente en el juicio que se han producido los efectos liberatorios del artículo 22 de la Ley Nº 18.833 acompañando debidamente los documentos que acrediten dicha excepción o defensa en que conste que se realizó, por parte del empleador, el descuento respectivo, lo que comúnmente se realizará acompañando la correspondiente liquidación de sueldo en la que conste expresamente que se ha realizado un descuento de la remuneración por concepto de lo adeudado por crédito social.

La defensa indicada anteriormente debe clasificarse como perentoria, categoría de excepción respecto de la cual se indica que “son aquellas que miran al fondo del juicio y que tienen por objeto enervar la acción deducida. Su finalidad es matar la acción, destruirla desde su base”<sup>66</sup> por lo que en definitiva al ejercer esta excepción se destruyen los hechos en que se fundó la acción de cobro no cabiendo responsabilidad alguna respecto del trabajador ya que operan todos los presupuestos contenidos en el artículo 22

---

<sup>66</sup> CASARINO, M. 2005. Manual de Derecho Procesal. Derecho Procesal Civil. Tomo III. Chile, Editorial Jurídica de Chile. 67-68p.

de la Ley N° 18.833 para entenderse extinguida la obligación a su respecto, debiendo en definitiva dictarse la sentencia definitiva respectiva en que se rechace la demanda incoada en contra del trabajador.

**b) Acción ejecutiva:** para conceptualizar esta acción se debe indicar que es aquella que emana del pagaré suscrito en conjunto con el crédito social y que se rige por las disposiciones de la Ley N° 18.092.

Respecto de esta acción se generará cuando en conjunto con la suscripción del crédito social se haya constituido un válidamente el título ejecutivo válido, lo que se manifestará comúnmente a través de la suscripción de un pagaré que se extenderá conjuntamente con la solicitud del crédito social.

En relación con el ejercicio de esta acción ejecutiva es preciso indicar que esta se ejercerá cuando el acreedor no haya recibido el pago de lo debido por concepto de crédito social iniciando el respectivo juicio ejecutivo civil en contra del deudor.

En el caso que se demande a un trabajador respecto del cual se haya efectuado el descuento por concepto de crédito social por parte del empleador, el trabajador tendrá que defenderse en el juicio una vez notificado y requerido legalmente de pago, oponiendo la correspondiente excepción de pago, adjuntando sus liquidaciones de sueldo en que conste que el empleador haya descontado lo adeudado por concepto de crédito social.

En el ejercicio de ambas acciones, tanto respecto de la acción ordinaria o de la ejecutiva por parte de la Caja de Compensación, cuando el trabajador acredite la excepción respectiva, el tribunal debiese dictar sentencia definitiva rechazando el juicio ordinario o ejecutivo en contra del deudor.

En los casos en que se acoja la defensa respectiva del trabajador, en la cual en consecuencia la Caja de Compensación no obtuvo el pago de lo debido, se aplicará lo dispuesto en el artículo 22 de la Ley N° 18.833, debiendo la acreedora perseguir el cobro de lo adeudado por concepto de crédito social en contra del empleador que realizó el descuento respectivo, estableciendo un mecanismo de cobranza ejecutivo-previsional en relación a lo dispuesto en la parte final de dicho artículo en relación con la Ley N° 17.322, procedimiento que se analizará más adelante.

Antes de analizar la acción de cobro emanada de la Ley N° 17.322 es preciso analizar ciertos puntos respecto del rol de retenedor del empleador en relación con los créditos sociales de sus trabajadores.

## **2 ROL LEGAL DE AGENTE RETENEDOR**

Respecto a este rol de agente retenedor como ya se ha indicado, es de naturaleza legal, ya que lo establece expresamente el artículo 22 de la Ley N° 18.833 a diferencia de lo que ocurre en otras materias como por ejemplo en el derecho de familia respecto de las deudas alimenticias, ya que en esos casos la

fuente de la obligación que pesa sobre el empleador de descontar y remesar al alimentario lo adeudado por pensión de alimentos es una resolución judicial, sin la cual no se aplica dicho descuento.

Por lo anterior, el rol legal de agente retenedor del empleador no depende de la voluntad de este último, por ende, este no puede negarse o desligarse de su obligación legal de efectuar el descuento respectivo para posteriormente remesarlo a la Caja de Compensación acreedora, no obstante, cualquier estipulación en contrario acordada con el trabajador, no pudiendo en consecuencia negarse este último a que se aplique dicho descuento. En este sentido la Superintendencia ha indicado expresamente esto, indicando “el empleador tiene la obligación legal de deducir, retener y enterar en la C.C.A.F. acreedora, las sumas que usted adeude por concepto de crédito social, sin que sea necesario, **para dicho efecto, contar con su autorización, razón por la cual usted no puede negarse a que se le efectúen los descuentos de que se trata.**”<sup>67</sup>

Además dicho rol de agente retenedor tiene alguna similitudes en relación al rol de retenedor de las cotizaciones previsionales, en relación a este último rol se ha indicado que, “no existe la cultura de ahorro por parte de la población para

---

<sup>67</sup>CHILE. Superintendencia de Seguridad Social. 2015. Dictamen 56.554-2015.



precaver que en el futuro no poseerá las condiciones para procurarse los medios de subsistencias iguales a los que posee durante su vida laboral, por esto uno de los problemas es lograr que los trabajadores enteren lo que corresponde en sus cuentas de capitalización individual”<sup>68</sup> lo que llevado al plano de lo adeudado por concepto de crédito social se traduce en que existe una cultura en lo relativo a no pagar en tiempo y forma las distintas cuotas del crédito social suscrito, por lo cual el legislador incorporó esta modalidad de pago en que el empleador es el sujeto activo en cuanto a la retención y remesa con el fin de disminuir la morosidad de los créditos sociales suscritos por los trabajadores.

Lo que muchas veces ocurre en la práctica, en razón del desconocimiento de las normas que regulan los créditos sociales, es que algunos empleadores están convencidos que ejercer dicha función de retención y remesa es meramente facultativa y no obligatoria. Es más, en muchas ocasiones el empleador acuerda con el trabajador en no descontarle la cuota respectiva del crédito social con el fin de no perjudicar su remuneración, creyéndose erróneamente que en caso de mora respecto del pago de dichas cuotas de los créditos sociales, la acreedora se dirigirá exclusivamente en contra del trabajador, lo cual va en expresa infracción de lo prevenido en el artículo 22 de la Ley N° 18.833 ya que el

---

<sup>68</sup> PELDOZAA, 2009. Incobrabilidad de Cotizaciones Previsionales. Tesis para optar al grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de Chile, Facultad de Derecho. pp 19-20.

empleador es el deudor de las sumas correspondientes al crédito social, por no haber descontado dichas cuotas no obstante concurrir todos los presupuestos legales para ello.

En mérito de lo anterior y que el descuento de lo adeudado por concepto de crédito social se rige por las mismas normas de cobro y pago de las cotizaciones previsionales según lo indica el artículo 22 de la Ley N° 18.833 es necesario analizar la Ley N° 17.322 la cual regula la cobranza sobre cotizaciones previsionales, dando a lugar a un procedimiento ejecutivo laboral-previsional con características especiales en nuestro ordenamiento jurídico nacional, lo que se ha indicado uniformemente por la Dirección del Trabajo al indicar: "Del análisis conjunto de las disposiciones legales (en relación al artículo 22 de la Ley N° 18.833 y Ley N° 17.322) antes citadas se desprende que el empleador está obligado a descontar y pagar las sumas adeudadas por los trabajadores a las Cajas de Compensación de Asignación Familiar por concepto de crédito social, obligaciones que se rigen por las mismas normas de pago y de cobro de las cotizaciones previsionales."<sup>69</sup>

### **3 ASPECTOS SOBRE LA LEY N° 17.322**

---

<sup>69</sup> CHILE. Dirección del Trabajo. 2016. Dictamen 0915-16.

El artículo 22 de la Ley N° 18.833 en su inciso primero parte final indica que cuando se cumplen los presupuestos de descuento, dichos fondos **se regirán por las mismas normas de pago y de cobro que las cotizaciones previsionales**".

De acuerdo a esta norma doña Gabriela Lanata ha indicado que " La Ley N° 17.322 se titulaba " Normas para la cobranza judicial de imposiciones, aportes y multas de las instituciones de previsión". Hoy continúa su vigencia, haciendo **referencia al cobro de las referidas sumas de "las instituciones de Seguridad Social", dándole una connotación más amplia.** Ya en su momento se había tenido que hacer expresa referencia a la inclusión en el procedimiento de cobro contemplado en ella, **a las Cajas de Compensación de Asignación Familiar,** dado que en estricto rigor no son instituciones previsionales, **pero sí de seguridad social.**<sup>70</sup>

Por lo que dentro de este procedimiento especial se puede incorporar como parte ejecutante la respectiva Caja de Compensación acreedora.

Por lo anterior, en caso que se le adeude a una Caja de Compensación de Asignación Familiar cuotas por concepto de crédito social que debieron haber

---

<sup>70</sup> LANATA, G. Manual de Proceso Laboral. 2011. Santiago, Legal Publishing. 251p.

sido descontadas y remesadas a la acreedora se haría aplicable el mismo procedimiento de pago y cobro que el de las cotizaciones previsionales.

Las cotizaciones previsionales están reglamentadas por una ley especial, siendo esta la Ley N° 17.322 que establece normas para la cobranza judicial de cotizaciones, aportes y multas de las instituciones de seguridad social y que como se ha indicado esta Ley establece un “procedimiento ejecutivo que se diferencia de otros en razón no sólo de las materias, sino además, por las atribuciones que establece respecto del juez y fundamentalmente por las limitaciones que contiene respecto de la defensa del demandado. Lo anterior es sin perjuicio de la aplicación supletoria de las normas contenidas en el Título I del Libro III del CPC (Juicio ejecutivo de las obligaciones de dar)<sup>71</sup>.

Es por lo anterior, que resulta necesario delimitar el sentido y alcance de la expresión del artículo 22 de la Ley N° 18.833 que señala: **“se regirá por las mismas normas de pago y de cobro que las cotizaciones previsionales”**.

La Dirección del Trabajo ha indicado “queda de manifiesto que las deudas de crédito social, son deudas contraídas con una entidad de previsión social, que **obedecen al otorgamiento de una prestación de seguridad social**, cual es la

---

<sup>71</sup> ACADEMIA JUDICIAL. 2006, Manual de la Cobranza Ejecutiva Laboral y Previsional. Santiago, 84-85p

entrega de una suma de dinero a título de préstamo denominado crédito social, **razón por la que se rigen por las mismas normas de pago y de cobro que las cotizaciones previsionales.**"<sup>72</sup>

En este sentido doña Marcela Díaz ha indicado “ el procedimiento regulado en la Ley 17.322, se aplica a la cobranza de:

1. Cotizaciones Previsionales (AFP; INP).
2. Cotizaciones de Salud (Isapre, Fonasa).
3. Cotización de Seguro de Cesantía (AFC).
4. Cotización Ley 16.744, sobre accidentes del trabajo (Mutuales de Seguridad).
5. Crédito Social (Cajas de Compensación)”.<sup>73</sup>

En este sentido se debe tener presente que lo adeudado por concepto de crédito social en virtud de haberse en cumplido el rol legal de retención y remesa por parte del empleador afiliado no se traduce en que dichas sumas de dineros se

---

<sup>72</sup>CHILE. Dirección del Trabajo. 2010. Dictamen 4.185-71.

<sup>73</sup> DÍAZ, M. 2017. Manual de procedimiento del trabajo. Santiago de Chile. Editorial Librotecnia. 181p.

transformen en cotizaciones previsionales, si no que únicamente se registrarán por las mismas normas para su cobro y pago.

Las cotizaciones previsionales “son el aporte que el empleador o la empleadora realiza por concepto de cotizaciones, la cual se suma al que cada trabajador o trabajadora realiza mensualmente para: Tener derecho a una pensión de vejez cuando jubile”<sup>74</sup>.

En este orden de ideas se destaca que el rol de ente retenedor que se le otorga al empleador si bien, es el mismo que respecto de las cotizaciones previsionales, esto es, retener cierta suma de dinero determinada respecto de la remuneración del trabajador es necesario distinguir los siguientes puntos respecto de lo relativo a lo adeudado por concepto de crédito social a lo que se adeuda por concepto de cotizaciones previsionales: la naturaleza de los fondos que se descuentan; fuente legal del rol de retenedor del empleador; y entidad a quien se realiza la remesa respectiva.

- a. Naturaleza de los fondos que se descuentan:** como ya se ha señalado, lo que regula la Ley N° 17.322 es el descuento de las cotizaciones previsionales de la remuneración del trabajador para su posterior remesa, es decir, lo que

---

<sup>74</sup> CHILE ATIENDE, Pago de cotizaciones previsionales y de salud. 2022. [en línea] <https://www.chileatiende.gob.cl/fichas/7360-pago-de-cotizaciones-previsionales-y-de-salud> [consulta: 18 de enero 2022].

se descuenta son los fondos destinados a generar el fondo del trabajador para que obtenga una pensión de acuerdo con lo previsto en el artículo 19 N° 18, Decreto Ley N° 3.500 y normas relativas a estas.

Se ha entendido que las cotizaciones previsionales son un tributo de derecho público, que nace del contrato de trabajo, cuyo sujeto activo es el órgano gestor de la seguridad social, el sujeto pasivo será quien debe pagar la cotización; el objeto de la obligación es el monto de la cotización y la causa de la obligación es la organización del sistema de seguridad social.”<sup>75</sup>

En cambio, el descuento contemplado en la Ley N° 18.833 opera respecto de lo adeudado por concepto de crédito social en cumplimiento de su rol de administrador de fondos sociales según lo indica la misma Ley, similitud que opera únicamente para los efectos de pago y cobro de las cotizaciones previsionales, debido al objeto social de dichos fondos.

En este sentido, se ha indicado por la Superintendencia de Seguridad Social que, “El Fondo Social constituye el patrimonio de la C.C.A.F. con cargo al cual se financian, en favor de sus afiliados, las prestaciones que forman parte de sus regímenes de bienestar social, esto es, prestaciones adicionales, prestaciones complementarias **y crédito social**”.<sup>76</sup>

---

<sup>75</sup>HUMERES, H., 2011. Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Tomo III, 17ª Edición, Santiago, Editorial Jurídica de Chile. 56p.

<sup>76</sup>CHILE. Superintendencia de Seguridad Social. 2015. Dictamen 5.661-2015.

Por lo anterior en virtud de la importancia de este fondo social de la cual los créditos sociales forman una parte integrante, nace la necesidad de aplicar las mismas normas de cobro que respecto de las cotizaciones previsionales, sin perjuicio que en definitiva el crédito social y cotización previsional no tengan la misma naturaleza, pero si comparten la finalidad social inmiscuida en ellos.

**b. Fuentes legal del rol de retenedor del empleador:** respecto de las cotizaciones previsionales, la fuente es la Ley N° 17.322 que regula la cobranza derivada por no cumplir la obligación de descuento y pago de las cotizaciones previsionales, a la correspondiente administración de fondos de pensiones, regulándose dicho descuento además en el Código del trabajo, y circulares de la Superintendencia de Pensiones, por ende dichas normas constituyen la fuente legal de la cual nace el rol de ente retenedor que se le otorga al empleador, no siendo en este caso requisito que el empleador este afiliado a una Caja de Compensación de Asignación Familiar, en razón que la remesa de las cotizaciones previsionales se debe efectuar a una administradora de fondos de pensiones en que está afiliado debidamente el trabajador, por lo cual las partes intervinientes en este proceso de descuento, retención y pago son el trabajador afiliado, empleador y la respectiva administradora de fondos de pensiones.



En ese sentido la Dirección del Trabajo indica que en caso de incumplimiento en el pago de cotizaciones ocurre lo siguiente: “frente a las cotizaciones previsionales impagas, le asiste a los afectados el derecho de interponer el correspondiente reclamo por no pago de cotizaciones previsionales, ante el Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional competente, con la finalidad de que las instituciones previsionales correspondientes, entablen las acciones judiciales tendientes a su cobro, conforme lo dispuesto en dicha normativa.”<sup>77</sup> Por lo anterior al ser la Ley N° 17.322 la fuente legal del descuento de lo adeudado por concepto de cotizaciones previsionales es esta misma la que regula directamente las acciones a realizar en dicho caso.

En cambio, la fuente legal del rol retenedor de lo adeudado por crédito social es otorgado por la Ley N° 18.833, norma que indica que en caso que se vulnere dicha obligación de descuento y pago, en desmedro de la acreedora, se harán aplicables las normas de cobro y pago de las cotizaciones previsionales contenidas en la Ley N° 17.322, por ende, lo que ocurre es que se realiza una reconducción a la Ley N° 17.322 únicamente para los efectos del cobro y pago de lo adeudado por crédito social.

**c. Entidad a quien se realiza la remesa:** en el caso de la Ley N° 17.322 la entidad previsional “acreedora” es la administradora de fondos de pensiones

---

<sup>77</sup>CHILE. Superintendencia de Seguridad Social. 2015. Dictamen 4.881-2015.

respectiva con quien el trabajador suscribió el contrato de afiliación, en cambio en el caso de la Ley N° 18.833 el ente previsional acreedor de dichos fondos es la respectiva Caja de Compensación de Asignación Familiar respecto de la cual el trabajador respectivo suscribió el crédito social.

Respecto a lo anterior es necesario indicar que los fondos que deben ser remesados a la administradora de fondos de pensiones no ingresan definitivamente al patrimonio de esta, ya que dichos fondos tienen por objeto que sean administrados por dicha entidad a objeto de producir un beneficio respecto de los fondos previsionales de la cuenta individual del trabajador con el fin de convertir dichos fondos en unidades más rentables para incrementar dicha cuenta individual, siendo en definitiva el trabajador el acreedor de dichos fondos correspondientes a lo adeudado por cotizaciones previsionales, en cambio dicha la situación jurídica de acreedor si se cumple cabalmente en lo adeudado por concepto de crédito social ya que dichos fondos que son remesados a la respectiva caja de compensación si ingresan definitivamente al patrimonio pudiendo esta disponer de dichos fondos con arreglo a las normas de la Ley N° 18.833.

Una vez indicadas estas tres diferencias en relación a lo adeudado por concepto de crédito social y por cotizaciones previsionales, debemos dilucidar las normas que se hacen aplicables en este rol de descuento, retención y remesa que tiene

el empleador afiliado a una caja de compensación de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 22 de la Ley N° 18.833 en relación a la Ley N° 17.322.

#### **4 EXISTENCIA DEL TÍTULO EJECUTIVO ESPECIAL DE LA LEY N° 17.322**

Con el fin de iniciar este procedimiento se debe interponer una demanda ejecutiva entendiéndose por tal “el acto procesal por cuyo medio el acreedor deduce su acción y exhibe el título en que la funda”.<sup>78</sup>

Por lo anterior, para que se genere la acción para iniciar este procedimiento ejecutivo laboral es necesario que se incumpla la obligación de retención y remesa por parte del empleador, debiendo cumplirse lo dispuesto en el artículo 2 de la Ley N° 17.322 en cuanto a la formación del título ejecutivo que sirva de base a dicho procedimiento de cobranza laboral y previsional, título que dará cuenta de forma indubitada de la deuda no pagada por parte del empleador afiliado incumplidor.

En este sentido don Mario Casarino ha definido a el título ejecutivo como **“aquella declaración solemne a la cual la ley le otorga, específicamente, la fuerza indispensable para ser el antecedente inmediato de una ejecución”**.<sup>79</sup>

---

<sup>78</sup> CASARINO, M. 2009, Manual de Derecho Procesal. Derecho Procesal Civil. Tomo V. Santiago, Editorial Jurídica de Chile. 62p

<sup>79</sup>CASARINO, M. 2009, Manual de Derecho Procesal. Derecho Procesal Civil. Tomo V. Santiago, Editorial Jurídica de Chile. 45p

Indicando además este autor que, esta declaración puede emanar de un órgano jurisdiccional, administrativo o del deudor, situación última que es la que ocurre en la generalidad de los casos en que se genera el título respectivo.

A su respecto el artículo 2 contempla requisitos especiales que debe cumplir dicho título para que tenga mérito ejecutivo, norma que señala lo siguiente: “El Jefe de Servicio, el Director Nacional o Gerente General de la respectiva institución de seguridad social, mediante resolución fundada y según corresponda, deberá:

**1° Determinar el monto de las cotizaciones adeudadas por los empleadores y que no hubieren sido enteradas oportunamente, incluyendo las que descontaron o debieron descontar de las remuneraciones de los trabajadores;**

**2° Determinar el monto de los aportes legales que esas personas o cualquiera otra deban efectuar, y que hayan de descontarse de las remuneraciones de sus trabajadores, y**

**3° Aplicar las multas en que incurran esos empleadores por infracciones de las leyes sobre previsión social.**

**Las resoluciones a que se refiere este artículo tendrán mérito ejecutivo.”**

De acuerdo a la actual redacción de este artículo es preciso indicar que “el artículo 2° en su texto antiguo, señalaba que el Director General, el Vicepresidente Ejecutivo o el Jefe superior de la respectiva institución de previsión, incluidas las Cajas de Compensación de Asignación Familiar. La Ley N° 20.023, como se señaló, suprimió la referencia expresa a estas últimas instituciones, haciendo mención en forma genérica a las instituciones de seguridad social”<sup>80</sup>, concluyendo entonces con el actual texto legal que las Cajas pueden dictar el título a que hace referencia dicha norma.

De este artículo tiene relevancia indicar que dicho título ejecutivo es totalmente diverso en cuanto a su origen respecto a los otros títulos ejecutivos contemplados en el Código de Procedimiento Civil, Ley N° 18.010 y otras leyes, ya que en el caso de la Ley N° 17.322 dicho título ejecutivo depende de la sola voluntad de la entidad previsional acreedora (constituyendo una declaración de la entidad administrativa) ya que, es dicha entidad quien lo forma sin necesidad de aprobación del deudor o de algún órgano jurisdiccional.

Ahora bien este título ejecutivo se manifiesta en una resolución administrativa extendida por la respectiva Caja de Compensación de Asignación Familiar y suscrita por su Jefe de Servicio, Director Nacional o Gerente General a través

---

<sup>80</sup> LANATA, G. Manual de Proceso Laboral. 2011. Santiago, Legal Publishing. 251p.

de firma mecanizada o firma electrónica a su arbitrio, teniendo la misma validez dicha firma mecanizada con la única diferencia en el caso que si se realiza con firma mecanizada, la parte demandante deberá ingresar materialmente el respectivo título en dependencias del tribunal competente en cumplimiento a la Ley N° 20.886, específicamente en su artículo 6.<sup>81</sup>

Ahora bien, para que la resolución administrativa tenga mérito ejecutivo, al extenderse, se deberá indicar expresamente cuales son los montos y periodos en que el empleador afiliado descontó y no remesó a la caja de compensación acreedora o los periodos en que no descontó, y por ende tampoco remesó a dicha Caja de Compensación de Asignación Familiar, en virtud de lo dispuesto en el artículo 22 de la Ley N° 18.833.

Específicamente la acreedora deberá indicar en el título ejecutivo:

- Nombre, domicilio del empleador y de su representante legal en su caso.
- Nombre de cada uno de los trabajadores afiliados respecto del cual el empleador descontó y no remeso lo adeudado por concepto de crédito social o que no descontó debiendo hacerlo.

---

<sup>81</sup> El artículo 6 establece expresamente en su inciso 2 lo siguiente: con todo, los títulos ejecutivos cuyo formato original no sea electrónico deberán presentarse materialmente en el tribunal y quedarán bajo la custodia del funcionario o ministro de fe correspondiente, bajo apercibimiento de tener por no iniciada la ejecución. Por lo cual, si no se ingresa materialmente en este caso la resolución administrativa, se aplicará la sanción de tener por no iniciada la ejecución previsional respectiva.

- Indicación precisa del monto y periodo de vencimiento de cada una de las cuotas de crédito social cobradas al empleador.
- Indicación expresa respecto a que las prestaciones que se le adeudan son correspondientes a las cuotas de crédito social no enteradas a la respectiva caja de compensación debido al incumplimiento del artículo 22 de la Ley N° 18.833.

Por lo anterior cumpliéndose todos esos requisitos dicho título tendrá merito ejecutivo, con el cual la acreedora podrá dar inicio al procedimiento de cobranza previsional contenido en la Ley N° 17.322 en el tribunal competente.

Como se ha señalado el título ejecutivo contenido al artículo 2 de la Ley N° 17.322 escapa de la formula general en cuanto a la formación de los títulos ejecutivos, ya que en la generalidad de los casos es requisito sine qua non que haya intervenido la voluntad del respectivo deudor en la formación de dicho título con el fin que el título pueda dar fe de un derecho indubitado, como ocurre por ejemplo al momento de la suscripción de un pagaré.

En este sentido, como se ha sostenido dichas resoluciones dictadas de conformidad al artículo 2 “constituyen un título que dan cuenta de una obligación indubitada, líquida y actualmente exigible, siendo en consecuencia carga de la

demandada desvirtuar su carácter de tal mediante la comprobación de los presupuestos fácticos de la respectiva excepción opuesta”.<sup>82</sup>

Dicho lo anterior es preciso preguntarse si la falta de intervención por parte del deudor en el título contenido en el artículo 2 de la Ley N° 17.322 genera el derecho indubitado en favor del acreedor, ya que parece cuestionable más aun teniendo presente que se le otorga una facultad total y sin restricciones para que la entidad previsional respectiva pueda agregar en la resolución administrativa las sumas y periodos que esta estime convenientes para generar el cobro en contra de la entidad empleadora, ya que ni siquiera se exige que se acompañe la respectiva solicitud de crédito social del trabajador (en que consta el monto total del crédito y cuadro de pago respectivo).

Por lo anterior, solo bastaría para otorgar mérito ejecutivo a esta resolución administrativa indicar el monto de las cuotas adeudadas por concepto de crédito social, por lo que dicha caja acreedora podría indicar discrecionalmente el nombre de trabajadores respecto de las cuales se adeudan un sin número de cuotas por concepto de crédito social y fijando a la misma vez arbitrariamente el monto adeudado.

---

<sup>82</sup> AFP PROVIDA CON ESTUDIO JURIDICO FREI Y DURAN CIA LTDA (2016): Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional de Santiago, 26 de octubre, Rol N° A-4.410-2013, (Oposición de Excepciones).



Por lo anterior aparece preciso indicar que, para que esta esta facultad no sea arbitraria en la formación del título ejecutivo es necesario que la parte demandada en el juicio ejecutivo previsional pueda solicitar como diligencia probatoria la exhibición de aquellos antecedentes que sirva de fundamento tanto para acreditar la generación de las cuotas morosas (solicitud de crédito social en que se determine el desarrollo del crédito suscrito del trabajador) o así como también algún otro tipo de antecedente que tenga el mérito de acreditar el monto de la cuota adeudada.

Por lo anterior al objeto de evitar un abuso del derecho, seria menester proponer algún tipo de agregación y/o complementación en el artículo 2 de la Ley N° 17.322 en relación a la Ley N° 18.833 en que se solicite incorporar algún otro antecedente respecto del crédito social cuyo cobro se persigue a objeto que dicha obligación tenga el carácter de indubitado.

## **5 ANÁLISIS PARTICULAR DE LAS EXCEPCIONES CONTENIDAS EN LA LEY N° 17.322, EN RELACIÓN CON LA LEY N° 18.833.**

La Ley N° 17.322 en su artículo 5 establece taxativamente las excepciones en que puede basar su defensa el empleador una vez que ha sido notificado y requerido legalmente de pago, norma que establece un catálogo más restringido de defensas en comparación a las que establece el artículo 464 del Código de Procedimiento Civil, en relación con el procedimiento ejecutivo general.

De acuerdo a lo anterior se ha sostenido que: “ En relación al procedimiento ejecutivo que establece la Ley N°17.322, este se diferencia de otros no sólo por sus materias, sino que además por las atribuciones que le concede al juez y también por las limitaciones que establece en relación a la defensa del demandado” dejándose expresa referencia entonces al límite de excepciones que establece el legislador.<sup>83</sup>

Dicho artículo 5 establece lo siguiente: “La oposición que formule el ejecutado en este procedimiento **sólo será admisible cuando se funde en alguna de las excepciones siguientes:**

- 1° Inexistencia de la prestación de servicios;
- 2° No ser imponibles, total o parcialmente, los estipendios pagados, o existir error de hecho en el cálculo de las cotizaciones adeudadas;
- 3° Errada calificación de las funciones desempeñadas por el trabajador;
- 4° Compensación en conformidad al artículo 30 del Decreto con Fuerza de Ley N° 150, de 1981, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, y

---

<sup>83</sup> FECCI, R. y PEUTAT, M. 2018. JUICIO EJECUTIVO DE COTIZACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL: PROCEDIMIENTO, MODIFICACIONES, Y ANALISIS GENERAL. Memoria de prueba para optar al grado de licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales Santiago, Universidad de Chile. Facultad de Derecho. 120p.

5° Las de los números 1, 3, 9, 11, 17 y 18 del artículo 464° del Código de Procedimiento Civil.

Las excepciones de los números 9 y 11 del artículo 464° del Código de Procedimiento Civil sólo podrán ser declaradas admisibles cuando se funden en un principio de prueba por escrito.

La oposición deberá ser fundada y ofrecer los medios de prueba dentro de los cinco días, contados desde el requerimiento de pago. **Cualquier otra excepción será rechazada de plano”.**

Sobre el particular, es preciso indicar que para los efectos de este trabajo solo nos remitiremos a las excepciones de inexistencia de prestación de servicios y de prescripción, indicando que además respecto de la excepción de pago se aplicará la misma lógica que respecto del juicio ejecutivo civil, indicando que la empresa demandada respectiva deberá acreditar en el juicio, que remesó a la demandante lo adeudado por concepto de crédito social, acompañando al momento de oponer la excepción de pago un antecedente por escrito en cumplimiento del requisito de admisibilidad especial establecido en el artículo 5 de la Ley N° 17.322.

## **5.1 Excepción de inexistencia de prestación de servicios**

Respecto a este punto es necesario remitirse al acápite del término de la obligación de descuento que pesa sobre el empleador, excepción que se configura cuando el trabajador deja de prestar servicios al empleador, por ejemplo por renuncia o despido, caso en el cual el empleador respectivo deberá oponer la excepción de inexistencia de prestación de servicios acompañando en el juicio ejecutivo laboral el antecedente que dé cuenta del término de la relación laboral como por ejemplo un finiquito o carta de renuncia del trabajador, acreditando de dicha forma la inexistencia de los servicios durante los vencimientos del cuadro de pago del crédito social que la Caja de compensación acreedora le cobra en este procedimiento ejecutivo.

En este sentido para la “determinación de la existencia de la relación laboral corresponderá según se constate la presencia de los elementos esenciales de ésta, especialmente en cuanto a la subordinación o dependencia, que singulariza al contrato de trabajo”.<sup>84</sup>

Respecto a esta excepción se ha indicado por la Corte Suprema en causa rol 3.726-2003 que: “Que, ciertamente, la alegación en examen (inexistencia de prestación de servicios) se vincula con la existencia de relación laboral” por lo

---

<sup>84</sup> ACADEMIA JUDICIAL.2006. Manual de la cobranza ejecutiva laboral y previsional. Los Juzgados de Cobranza Laboral y Previsional y el procedimiento ejecutivo. Santiago. 120p

cual lo que se debe identificar es si se encontraba vigente o no la relación laboral al momento de haberse devengado la respectiva cuota de crédito social.

En este sentido se ha indicado además que, “esta excepción se utiliza para que se rechace la demanda, toda vez que carece de causa la obligación y resulta entonces improcedente el fundamento mismo del Título ejecutivo de la demanda, **pues si no ha existido vínculo laboral**, no han podido nacer las obligaciones previsionales que causan la ejecución”.<sup>85</sup>

En el mismo sentido la Corte Suprema también ha afirmado respecto a esta excepción que si no ha existido el vínculo laboral sería “ improcedente el título ejecutivo que sustenta la ejecución”<sup>86</sup>.

Además como se ha indicado en cuanto a la aplicación de esta excepción que “Merece alguna duda esta aplicación de la excepción señalada ya que, desde algún punto de vista, la falta de relación laboral podría subsumirse en la causal del numeral segundo, al no ser imponderables los estipendios pagados, el cual es el típico caso -por ejemplo- de los trabajadores a honorarios, donde el empleador

---

<sup>85</sup> ACADEMIA JUDICIAL.2006. Manual de la cobranza ejecutiva laboral y previsional. Los Juzgados de Cobranza Laboral y Previsional y el procedimiento ejecutivo. Santiago. 119-120p.

<sup>86</sup> CONSEJO DE DEFENSA DEL ESTADO CON CORTE DE APELACIONES DE SANTIAGO (2011): Corte Suprema, 29 de julio, Rol N° 4.284-2011, ( Recurso de Queja).

negará el vínculo laboral, pero no la inexistencia de los servicios, como señala la literalidad del numeral 1".<sup>87</sup>

En síntesis, es preciso indicar que, esta excepción recoge un sustrato esencial para que opere la obligación de descuento que pesa sobre el empleador, esto es, que exista un vínculo de origen laboral con el trabajador respectivo, por lo cual si dicho vínculo laboral ya no está vigente, no se cumple en definitiva el requisito contemplado en el artículo 22 de la Ley N° 18.833.

## **5.2 Excepción de prescripción del artículo 31 bis de la Ley N° 17.322**

En relación a este punto, dicha norma establece expresamente que respecto de las cotizaciones previsionales la prescripción opera cuando transcurren 5 años contados desde el término de los servicios respectivos.

Por lo tanto, esta hipótesis es distinta a la inexistencia de prestación de servicios, ya que en este caso si se prestaron los servicios durante los periodos en que se devengaron las respectivas cuotas del crédito social del trabajador, lo que no ocurría en la primera excepción analizada.

---

<sup>87</sup> FECCI, R. y PEUTAT, M. 2018. JUICIO EJECUTIVO DE COTIZACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL: PROCEDIMIENTO, MODIFICACIONES, Y ANALISIS GENERAL. Memoria de prueba para optar al grado de licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales Santiago, Universidad de Chile. Facultad de Derecho. 151 p.

En razón del contenido de dicha norma es necesario precisar en primer lugar que establece un plazo de prescripción de la acción ejecutiva superior al contenido en la regla general del artículo 2.515 del Código Civil y que además esta prescripción también se distingue respecto de la regla general en cuanto a la época en que debe iniciarse el cómputo de plazo de prescripción, ya que dicho cómputo no iniciará desde que el empleador se encuentra en mora de descontar y remesar la cuota respectiva, sino que por el contrario dicho lapso de tiempo se iniciará al momento en que el trabajador deje de prestar servicios al empleador respectivo, ya sea por renuncia, despido u otra forma legal de poner término al contrato de trabajo, indicándose que la prueba del ejecutado debe ir dirigida a acreditar que existió un término de los servicios y cuándo se produjo”.<sup>88</sup>

Por lo anterior se debe destacar que mientras se mantenga vigente la relación laboral no se podrá iniciar el cómputo del plazo de prescripción de las cuotas de crédito social y por ende no se podrá alegar la prescripción en el juicio respectivo.

Este tema tiene gran relevancia jurídica ya que se debe determinar si lo dispuesto en el artículo 31 bis de la Ley N° 17.322 también se aplica a lo adeudado por concepto de crédito social, ya que esa norma establece expresamente que dicho

---

<sup>88</sup> ACADEMIA JUDICIAL. 2006. Manual de la cobranza ejecutiva laboral y previsional. Los Juzgados de Cobranza Laboral y Previsional y el procedimiento ejecutivo. Santiago. 122p

plazo de prescripción se aplica respecto de lo adeudado por concepto de cotizaciones previsional, no haciendo mención del crédito social en su redacción.

Para dar respuesta a lo anterior se debe hacer un análisis fuera de la norma especial del artículo 31 bis, estudiando lo señalado en el artículo 22 de la Ley N° 18.833 inciso uno parte final en que se indica: “Lo adeudado por prestaciones de crédito social a una Caja de Compensación por un trabajador afiliado, deberá ser deducido de la remuneración por la entidad empleadora afiliada, retenido y remesado a la Caja acreedora, y **se regirá por las mismas normas de pago y de cobro que las cotizaciones previsionales**”.

Dicha parte final cobra especial relevancia, en atención que lo adeudado por concepto de crédito social se regirá por las mismas normas de pago y de cobro que las cotizaciones previsionales, por lo cual se debe necesariamente llegar a la respuesta que la norma de prescripción contenida en el artículo 31 bis de la Ley N° 17.322 si es aplicable a lo adeudado por concepto de crédito social ya que la institución de prescripción tiene relación directa con la acción de cobro de lo adeudado por concepto de crédito social y por consiguiente se aplica el efecto extensivo contemplado en el artículo 22 de la Ley N° 18.833 al regular una norma referente a la vigencia del cobro de dichos fondos.

Por lo anterior se debiese rechazar cualquier alegación que tenga por objeto intentar hacer aplicable la norma de prescripción general del artículo 2.515 del



Código Civil, respecto a lo adeudado por concepto de crédito social por un empleador, en lo referente al plazo de prescripción y a la época en que se inicia su cómputo, ya que debe primar la norma especial contenida en el artículo 31 bis de la Ley N° 17.322, solución que se colige además con el tenor de dicho artículo ya que hace referencia al **“término de los respectivos servicios”**, lo cual tiene plena concordancia con la obligación de descuento de la Ley N° 18.833, ya que para que opere dicha modalidad de pago de existir una relación laboral vigente con el trabajador.

A mayor abundamiento, los tribunales de cobranza laboral y previsional son contestes en aplicar la norma del artículo 31 bis de la Ley N° 17.322 respecto de lo adeudado por concepto de crédito social, por lo cual mientras no se acompañen en el juicio respectivo los antecedentes que permitan formar convicción respecto al inicio del plazo de prescripción, esto es, el término de los respectivos servicios, necesariamente se rechazará la excepción de prescripción en razón que no se cumple el requisito para iniciar el cómputo de esta, por lo que en ningún caso podría verificarse la prescripción de esta acción de cobro ya que dicho plazo no ha comenzado a correr en razón que la relación laboral se encontraría vigente.

En este sentido se ha señalado por ejemplo, que: **“se tendrá presente que la ejecutada pretende que el plazo de prescripción se cuente desde la fecha en que se devengó cada cuota, sin embargo, el artículo citado al inicio de**

**este considerando es claro al señalar que el plazo se cuenta desde el término de los servicios.**

Por otra parte, **no corresponde aplicar en este caso las normas de prescripción contempladas en el Código Civil** como pretende la ejecutada **pues existe norma especial que prima sobre la general y que regula expresamente el tema de la prescripción**". Por lo que en definitiva, los tribunales de justicia hacen extensiva la norma de prescripción de cotizaciones previsionales a lo adeudado por concepto de crédito social debido a la especialidad de dicha norma respecto de las del Código Civil.<sup>89</sup>

En ese sentido también lo ha reafirmado el Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional indicando "es la institución que lo proporciona (el crédito social) lo que marca la diferencia con cualquier préstamo que pueda suplir las mismas necesidades sociales, pero que se otorgan por una institución financiera que no tiene directa injerencia en el campo de la seguridad social. Es este interviniente en la ecuación, un acreedor que cumple una función vital como organismo que coadyuva al Estado en su calidad de entidad de previsión social, así como la calidad de afiliado del deudor principal de esta institución, lo que nos compele a

---

<sup>89</sup>Lo anterior fue dictado en la causa P-811-2017 del Juzgado de Letras de Villa alemana en que precisamente el ejecutado opuso excepción de prescripción, pero fundada en las normas generales de prescripción del Código Civil, indicando además que el computo del plazo de prescripción se contaría desde que se devengó la cuota respectiva y no desde el termino de los respectivos servicios.

acudir al plazo y forma de cómputo establecidos en el artículo 31 bis de la Ley 17.322”.<sup>90</sup>

Sin perjuicio de lo anterior, la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Temuco ha interpretado estas normas en un sentido diverso al conocer de un recurso de protección, indicando dicha Corte: “Lo adeudado por prestaciones de crédito social a una Caja de Compensación por un trabajador afiliado, deber ser deducido de la remuneración por la entidad empleadora afiliada, retenido y remesado a la Caja acreedora, por lo que, no cabe duda que dicha norma es aplicable a aquellas deudas que son exigibles, puesto que se desprende con nitidez que el objetivo de dicha disposición legal es facilitar y garantizar a las Cajas acreedoras el cobro de sus acreencias, **pero de ninguna manera transformar tales obligaciones en imprescriptibles**, puesto que si ese hubiese sido el objeto, el legislador debió haberlo dicho de manera expresa, puesto que además de erigirse en una situación excepcionalísima, **frente al silencio del legislador rigen necesariamente las disposiciones contenidas en los artículos 2.514 y siguientes del Código Civil sobre la prescripción como medio de extinguir las obligaciones**”<sup>91</sup>.

---

<sup>90</sup> CAJA DE COMPENSACIÓN 18 DE SEPTIEMBRE CON ARIDOS DEL LAJA SOCIEDAD ANÓNIMA: Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional, 14 de octubre, Rol N° P-6.884-2019 (excepción de prescripción).

<sup>91</sup>Corte de Apelaciones de Temuco. 2016, en causa Rol 5.127-2016.

En síntesis, del tenor del fallo de la Corte de Apelaciones de Temuco, postula que la Ley N° 18.833 no se remite expresamente a lo dispuesto en el artículo 31 bis de la Ley N° 17.322 por lo que, siguiendo dicha lógica interpretativa, debiese aplicarse la regla general de prescripción de 5 años contados desde que la obligación se hizo exigible, según lo previsto en el artículo 2.515 del Código Civil, esto en atención al silencio del legislador, por lo que correspondería aplicar las normas generales sobre prescripción establecidas en dicho Código.

Es preciso indicar que, si se aplicase generalmente este criterio sería requisito esencial para ello determinar cuándo se inicia el cómputo de este plazo de prescripción del artículo 2.515 del Código Civil, ya que el inicio del cómputo no se contará desde el término de los respectivos servicios, sino que desde que la obligación se hizo exigible, esto es, desde que el empleador no remesó a la caja de compensación acreedora la cuota respectiva de lo adeudo por crédito social, dentro del plazo correspondiente de acuerdo al cuadro de pago de dicho crédito.

Respecto a esta postura minoritaria sobre la prescripción aplicable y que pudiese tener algún asidero legal en virtud de no reconducirse expresamente la Ley N° 18.833 al artículo 31 bis de la Ley N° 17.322 es preciso recalcar que dicha opinión va en contra de la armonía interpretativa de reconducción del artículo 22 de la Ley N° 18.833 a la Ley N° 17.322, ya que se haría efímera dicha reconducción, al restringirse arbitrariamente esta.

Además de lo anterior, se debe precisar que en este caso se trata de una acción de cobranza ejecutivo-laboral proveniente del incumplimiento de la obligación de descuento y remesa que debe efectuar el empleador afiliado, por lo que sería más acorde a la naturaleza jurídica del procedimiento judicial, aplicar la norma de prescripción contenida en el artículo 31 bis de la Ley N° 17.322, ya que esta acción de cobro se genera de una forma similar a la de las cotizaciones previsionales por no efectuar la deducción respectiva de la remuneración del trabajador, por lo cual para comenzar el cómputo de este plazo se hace imperioso que se considere la cesación de la prestación de servicios del trabajador como hito clave para ello.

No obstante lo anterior, e independiente de la postura que se tome respecto del plazo de prescripción y del inicio del cómputo de dicho plazo, se debe indicar que esta prescripción operará de forma independiente respecto de las cuotas de crédito social adeudadas por cada uno de los trabajadores, ya que en una misma acción de cobro se pueden agregar las sumas adeudas respecto de distintos trabajadores cuya fecha de morosidad y de cesación de prestación de servicios serán distintas, según sea el caso, y que estarán determinadas en forma específica en el título ejecutivo, dando cumplimiento al artículo 2 de la Ley N° 17.322, por lo cual si se acoge la prescripción respecto de lo adeudado en relación a ciertos trabajadores, se podrá continuar la ejecución respecto de las

cuotas de créditos sociales del resto de los trabajadores que se encuentren vigentes.

## **6 DEFENSA DEL EMPLEADOR BASADA EN LA IGNORANCIA DE LA OBLIGACIÓN DE DESCUENTO**

Como ya he señalado, la fuente del rol de descuento de lo adeudado por cuotas de un crédito social es de carácter legal, ya que se encuentra contenida expresamente el artículo 22 de la Ley N° 18.833 en relación con la Ley N° 17.322.

A simple vista se pudiese deducir que, la generación de la obligación de descuento por parte del empleador no estaría supeditada al cumplimiento de ningún otro requisito o acción por parte de la Caja de Compensación de Asignación Familiar acreedora, por lo que se pudiese indicar que sería carga del empleador afiliado informarse diligentemente respecto de todos los antecedentes para efectuar el descuento respectivo, como por ejemplo, buscar información respecto a si alguno de sus trabajadores que actualmente le prestan servicios ha suscrito un crédito social con la Caja de compensación a la que el empleador está afiliado.

Esta conducta activa del empleador en cuanto a informarse diligentemente de la obligación de descuento por concepto de crédito social, también se aplicaría respecto de los nuevos trabajadores que vayan ingresando a prestar servicios al empleador, ya que este tendría que realizar aquellas gestiones tendientes a

dilucidar si alguno de los trabajadores ha suscrito un crédito social, consultando a la Caja de compensación respectiva (a la cual este se encuentre afiliado) a objeto de tomar conocimiento de si dicho trabajador ha suscrito un crédito, con anterioridad al contrato de trabajo, respecto del cual se deba efectuar el descuento respectivo de su remuneración.

Las acciones mencionadas anteriormente parecieran ser acordes al tenor literal del artículo 22 de la Ley N° 18.833, pero en la práctica generaría una serie de problemas ya que puede ocurrir que un empleador jamás se entere que uno de sus trabajadores ha suscrito un crédito social con la caja de compensación respectiva, (por la dificultad de recabar dicha información) por lo que solo se enteraría de dicho crédito, y en consecuencia de su obligación de descontar, cuando el acreedor notifique a su respecto la demanda ejecutiva- previsional de acuerdo a las disposiciones de la Ley N° 17.322.

De acuerdo a lo anterior, es menester determinar fehacientemente en base a qué presupuestos se genera la obligación de descuento por concepto de crédito social, ya que una alternativa es que, sea obligación del empleador informarse diligentemente sobre si alguno de sus trabajadores ha suscrito un crédito social a objeto de dar cabal cumplimiento de lo estipulado en el artículo 22 de la Ley N° 18.833 o, si por el contrario es obligación de la Caja de compensación afiliada respectiva informar debida y oportunamente al empleador afiliado sobre los trabajadores que han suscrito un crédito social indicando el número de cuota y

valor respecto del cual el empleador debe efectuar el descuento respectivo en cumplimiento de la obligación de descuento contenida en el artículo 22 de la Ley N° 18.833.

En razón que existen ambas alternativas, es preciso ir analizando las distintas posturas que pudiesen generarse a su respecto, indicando la conclusión que debe sostenerse respecto de cada una de ellas.

#### **6.1 Redacción del artículo 22 de la Ley N° 18.833 en relación con la Ley N° 17.322**

- a. Argumento a favor que el empleador debe informarse respecto de los créditos sociales suscritos por sus trabajadores:** respecto a los argumentos para sostener que es de carga del empleador afiliado tener una actitud activa en cuanto desplegar aquellas acciones tendientes a obtener la información crediticia-social de cada uno de sus trabajadores se pudiese indicar el siguiente argumento en relación con la redacción del artículo 22 de la Ley N° 18.833.

Como se ha dicho constantemente en el presente trabajo, el artículo 22 de la Ley N° 18.833 es la fuente legal que establece la obligación de descuento que pesa sobre el respectivo empleador, no incorporando dentro de sus requisitos nacimiento que la caja de compensación acreedora deba efectuar



previamente algún tipo de notificación al empleador en lo relativo a dicha obligación.

Por lo anterior, es preciso tener en cuenta lo dispuesto en el artículo 19 del Código Civil en cuanto a la primera regla de interpretación de la ley, y acotándolo a este caso a la interpretación de la fuente legal de la obligación de descuento. En este sentido, don Claro Solar ha indicado que, “Dispone el Código **que ante todo se atienda al tenor literal de la ley cuando su sentido es claro**, y que sólo se consulte su intención o espíritu para interpretar una expresión obscura de la ley. Lo que quiero decir que ante todo debe atenderse al elemento gramatical de la interpretación”.

**“La obra del intérprete**, como hemos dicho, **es reconstruir el pensamiento del legislador** y como el legislador ha formulado su pensamiento en un texto, la letra de la ley es la expresión del pensamiento del legislador. **Cuando la ley es clara**, tenemos este pensamiento netamente declarado, **conocemos la intención del legislador por su propia boca y no podemos eludirla**; y el **juez debe** por graves que sean las consideraciones que se puedan oponer a la ley, **aplicarla tal como está escrita**”.<sup>92</sup>

---

<sup>92</sup>CLARO, L. 2000. Explicaciones de Derecho Civil Chileno y Comparado”, Tomo I, Santiago, Editorial Jurídica de Chile. 12p.

En este sentido, la Ley N° 18.833 es clara en no establecer dicha notificación por parte de la acreedora como requisito para generar la obligación de descuento, por lo que se debe concluir necesariamente que en caso de alguna alegación en el juicio de cobro respectivo que exigiera dicha notificación, no se habilitaría al juez que conozca del juicio de cobro a acoger dicha alegación o defensa en atención a que dicha notificación por parte del empleador no está señalada expresamente en la fuente que crea la obligación de descuento, debiendo el juez interpretar literalmente la Ley, excluyendo este requisito de notificación.

Además de lo anterior, este requisito de notificación por parte de la Caja de compensación tampoco se encuentra contemplado en ninguna de las normas de la Ley N° 17.322 aplicables en virtud de la remisión expresa de la Ley N° 18.833, por lo que tampoco puede extraerse este requisito por dicha remisión, más aun teniendo en cuenta que el artículo 2 de la Ley N° 17.322 otorgaría mérito ejecutivo a la resolución administrativa que dicte la Caja de Compensación de Asignación Familiar sin exigir algún tipo de notificación al empleador.

En mérito de lo anterior, tampoco se le restaría mérito ejecutivo al título respectivo en caso de haberse omitido una notificación por parte de la acreedora.

En definitiva, de acuerdo al tenor literal de lo estipulado en el artículo 22 de la Ley N° 18.833, esta obligación de descuento operará aunque no se haya notificado al empleador en los términos indicados.

- b. Argumento en contra, en el sentido que es la Caja de Compensación acreedora quien debe notificar:** como argumento en contra al anterior, se puede indicar que el sentido del artículo 22 de la Ley N° 18.833 no es claro, por ende no es válida una interpretación literal que excluya la carga de notificación por parte de la acreedora, ya que la omisión o silencio del legislador en cuanto a no incluir expresamente la obligación de notificar al empleador afiliado del descuento respectivo, no significa que este requisito no exista, toda vez que, el artículo 22 de la Ley N° 18.833 no es claro en cuanto a la forma de operar de dicha obligación en la práctica.

En este sentido ha indicado don Avelino León y don Fernando Mujica lo siguiente: **“el tenor literal debe respetarse, siempre que el sentido de la ley sea claro. Si el sentido de la ley merece dudas, hay que recurrir a los otros elementos de interpretación, aun cuando el tenor literal sea claro y preciso.** Es ésta la interpretación que debe darse al inciso 1° del artículo

19 del Código Civil, es ese su claro sentido que, por lo demás, aparece de su tenor literal”.<sup>93</sup>

Por lo anterior, como se indicó, esta falta de claridad del artículo 22, no permitiría hacer una interpretación por parte del juez que excluya la notificación por parte de la acreedora, ya que la norma en comento ofrece diversas dudas o ambigüedades en cuanto a la forma de cómo opera dicha obligación en la práctica, sumado a que esta obligación de descuento es sui generis en cuanto a su nacimiento, ya que no se requiere la intervención o manifestación de la voluntad del empleador para que se genere.

A mayor abundamiento, se hace expresamente necesario que exista una debida notificación por parte de la caja de compensación acreedora en cuanto a cuáles son los montos a descontar, ya que es dicha institución previsional que fija dicho monto en conjunto con el trabajador beneficiario al momento de suscribir el crédito social.

**Conclusión respecto a la redacción del artículo 22 de la Ley N° 18.833 en relación con la Ley N° 17.322:**

---

<sup>93</sup>LEÓN, A. y MUJICA, F. 2010. RDJ Doctrina, Tomo LXV. Santiago, Doctrinas Esenciales. 895p.

Sin perjuicio que pudiere llegarse a la conclusión que la fuente legal de la obligación de descuento es clara en cuanto a no considerar como requisito anexo la notificación por parte de la Caja de Compensación de Asignación Familiar, esta no parece la solución más atinente al asunto debatido, ya que como se ha indicado, el nacimiento de esta obligación es diversa respecto del origen de la generalidad de las obligaciones (se exige normalmente el acuerdo de voluntades entre las partes para generar la obligación u otras obligaciones legales). Además en la práctica puede ocurrir que el empleador jamás tome conocimiento que el trabajador haya suscrito un crédito social; considerando además que la consulta directa del empleador al trabajador en lo referente a que si ha suscrito un crédito social, pudiese constituir un acto de discriminación en cuanto al acceso al trabajo, vulnerando así la garantía constitucional de libertad de contratación contemplada en el artículo 19 N°16 de la Constitución Política de la República, ya que eventualmente se podría llegar al extremo de limitar la contratación de trabajadores que hayan suscrito un crédito social, en atención a las dificultades que pudiese acarrear para el empleador efectuar el descuento respectivo.

Que además, como se explicó, la norma de interpretación del artículo 19 del Código Civil únicamente se aplica cuando existe un sentido claro de la ley; no existiendo este sentido claro respecto de la obligación de descuento y remesa, ya que dicha norma no regula, en ningún caso, la forma en que el empleador toma conocimiento del crédito social del trabajador y, en consecuencia, de que

debe efectuar el descuento de la cuota respectiva, siendo esta información un eje integrante del cabal cumplimiento de la obligación contenida en el artículo 22 de la Ley N° 18.833, por lo que ,como se ha indicado: “El intérprete, por lo tanto, debe buscar el “sentido de la ley” y no su tenor literal”.<sup>94</sup>

Por lo anterior, en razón que el sentido de dicha obligación no es clara en cuanto a su cumplimiento, siendo en consecuencia obscura, el juez debería realizar una labor interpretativa de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 24 del Código Civil, ya que la interpretación sistemática contenida en el artículo 22 inciso segundo de dicho Código, no será suficiente ya que la norma contenida en el artículo 22 inciso segundo “establece el elemento sistemático, y habla de “**otras leyes**”, por lo que el intérprete debe entenderse facultado para interpretar una norma determinada buscando en otras leyes normas que protejan el mismo interés jurídico, o que persigan fines parecidos”.<sup>95</sup>

En este sentido, no existe en nuestro ordenamiento jurídico alguna norma que se refiera a la notificación de la Caja de Compensación al empleador en algún caso en relación con los créditos sociales, por lo que la solución está en la norma de interpretación del artículo 24 del Código Civil, ya que se debería recurrir al espíritu

---

<sup>94</sup> FIGUEROA, G. 2010. Curso de Derecho Civil. Tomo, Santiago, Editorial Jurídica de Chile. 133p.

<sup>95</sup>FIGUEROA, G. 2010. Curso de Derecho Civil. Tomo, Santiago, Editorial Jurídica de Chile. 136p.

general de la legislación, ya que como indica la Corte Suprema “para la aplicación de la unicidad que se ha señalado precedentemente, resulta indispensable que todas las instituciones, normas y procedimientos se ajusten a un padrón común”<sup>96</sup> y, en este sentido, el legislador siempre ha sido claro en el sentido que, para ser oponible los efectos jurídicos a terceros de un respectivo acto o contrato en exigir una debida notificación a este tercero so pena de hacer inoponible un determinado acto, contrato u obligación, ya que, de no mediar dicha notificación, el tercero no está en condiciones de tomar conocimiento de la relación entre las partes.

Respecto de la inoponibilidad, se ha entendido que esta **“es la ineficacia respecto de terceros de un derecho nacido a consecuencia de la celebración o nulidad de un acto jurídico”**. En otros términos, **consiste en la imposibilidad legal de hacer valer contra terceros un acto válido.**<sup>97</sup> En relación a esto, resulta difícil para el empleador tomar conocimiento de la suscripción del crédito social por parte de un trabajador determinado, como sería el caso en que un determinado trabajador haya suscrito el crédito mientras prestaba servicios con un empleador anterior, no pudiendo en consecuencia el

---

<sup>96</sup> MINISTERIO PÚBLICO CONTRA L.L.A Y P.V.V (2003): Corte Suprema, 04 de agosto, Rol N° 2.613-2003, (Recurso Nulidad).

<sup>97</sup>BASTIAN, D. 1927. Essais d'une théorie générale de l'inopposabilité. Tesis para optar al grado de Doctor. París. Universidad de París, Facultad de Derecho. 3p.

actual empleador conocer de dicha situación crediticia, **por ende para hacer exigible dicha obligación de este tercero (empleador) deberá mediar una notificación por parte del acreedor.**

**En este mismo sentido ha señalado la Corte Suprema que “la inoponibilidad parte del supuesto básico y esencial que el acto jurídico es válido pero sus efectos son inoponibles respecto de determinadas personas”<sup>98</sup> lo que aterrizado a esta materia podría traducirse en que el crédito social otorgado al beneficiario es plenamente válido pero la modalidad de pago consistente en el descuento por planilla no pudiese exigirse al empleador en razón de la falta de notificación ya referida.**

En síntesis, en cuanto a la certeza jurídica para el cabal cumplimiento de esta obligación de descuento, necesariamente debe determinarse que es requisito la notificación por parte del acreedor al hacer una interpretación de acuerdo al espíritu general de la legislación.

## **6.2 En cuanto al catálogo de excepciones contenidas en la Ley N° 17.322**

- a. Argumento a favor que es carga del empleador informarse del estado crediticio social de sus trabajadores:** como ya se ha indicado, el artículo 5

---

<sup>98</sup> AGRÍCOLA MANANTIALES CON SOCIEDAD AGRÍCOLA (2017) : Corte Suprema, 26 de abril, Rol N° 87.923-2016 (Recurso Casación Fondo y Forma).



de la Ley N° 17.322 establece expresa, restrictiva y taxativamente cuáles son las excepciones que puede oponer el deudor en el juicio ejecutivo que se deduzca en su contra, no pudiendo interponerse en dicho procedimiento una excepción fuera de las contempladas en dicha norma, en razón de haberse limitado el número de excepciones en relación con las del artículo 464 del Código de Procedimiento Civil.

La restricción en cuanto a las excepciones que puede oponer el ejecutado en el procedimiento ejecutivo previsional, "obedece a la naturaleza del crédito que se cobra, el cual es de naturaleza social, formando parte de los fondos que permiten financiar los créditos de los diversos trabajadores que en un futuro quisieran suscribir un crédito social, indicándose además que, las deudas por cotizaciones de seguridad social tienen una naturaleza particular, cuyas normas de cobranza son de orden público y específicamente de orden público económico, en la medida que tienen por objeto proteger intereses superiores de los ciudadanos, y que se encuentran por sobre otras normas de carácter civil o comercial, como por ejemplo el catálogo amplio de excepciones contenidas en el artículo 464 del Código de Procedimiento Civil".<sup>99</sup>

---

<sup>99</sup>Dicha argumentación fue incorporada por el instituto de normalización previsional al contestar el requerimiento de inaplicabilidad rol N° 977-2007 del tribunal constitucional deducido por el

Por lo anterior, dado que no se contempla dentro del catálogo de excepciones del artículo 5 de la Ley N° 17.322 alguna que haga alusión expresa a la falta de notificación de la obligación de descuento por parte de la acreedora, se debe llegar necesariamente a la conclusión que dicho requisito no es parte integrante de la obligación de descuento y remesa, y, por ende, no puede ser exigida para que dicha obligación opere, ya que si el legislador hubiera querido contemplar dicho requisito para que nazca la obligación de descuento, se hubiera plasmado en última instancia como una excepción admisible en este procedimiento, haciendo alusión a ella en la Ley N° 18.833.

**b. Argumento en contra de la taxatividad de las excepciones que contempla la Ley N° 17.322:** se ha indicado que, no obstante las excepciones estén establecidas expresamente en el artículo 5 de la Ley N° 17.322, ello no excluiría que la falta de notificación no pueda incorporarse como alegación al momento de configurar alguna de las excepciones contempladas en dicha norma.

De acuerdo a lo anterior, el artículo 5 establece en su numeral 2° la siguiente excepción: “No ser imponibles, total o parcialmente, los estipendios pagados, o **existir error de hecho en el cálculo de las cotizaciones adeudadas**”.

---

Alcalde de la Municipalidad de Santiago en contra del artículo 5 de la Ley N° 17.322 en un juicio ejecutivo previsional.

Como se ha indicado, esta excepción, de error de hecho en el cálculo de las cotizaciones adeudadas, se traduce “en la existencia de errores en el cálculo, meramente aritmético, de las cotizaciones que se adeudan, y que en definitiva se está frente a una oposición a la determinación de los montos adeudados, que se asemeja más a una objeción de liquidación que a una excepción propiamente tal.<sup>100</sup>

En relación a esto, la falta de notificación podría sostenerse como un argumento para poder configurar el error de hecho al momento de calcular las cuotas de crédito social adeudas por el empleador, ya que dicho error se produciría en razón de haber incumplido con la notificación de lo adeudado por concepto de crédito social, por lo que esta falta de notificación, por parte de la Caja de Compensación acreedora, se traduciría en la no incorporación de dichas cuotas (las que no hayan sido notificadas al acreedor) como sumas adeudas, pero que al haberse agregado en la demanda respectiva, conducirían a un error de hecho en cuanto a su cálculo, en consecuencia debiendo excluirse dichas cuotas no notificadas, de la masa demandada.

---

<sup>100</sup> PELDOZA H. 2009. Incobrabilidad de Cotizaciones Previsionales. Tesis para optar el grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales. Santiago, Universidad de Chile, Facultad de Derecho. 52p.

## **Conclusión respecto al catálogo de excepciones contenidas en la Ley N°**

### **17.322:**

De ambas argumentaciones es preciso indicar que, a primeras luces, la respuesta sería clara en atención a que no sería admisible al empleador alegar la falta de notificación por parte del empleador en atención a que dicha alegación o defensa no se encuentra contenida en el artículo 5 de la Ley N° 17.322 como una excepción admisible en este procedimiento previsional. No obstante, se debe indicar que, dicha interpretación no es la más ajustada en cuanto a la naturaleza específica del crédito cobrado por el acreedor y que además las alegaciones en cuanto a la falta de notificación perfectamente pueden configurarse dentro de alguna de las excepciones que si se contemplan en el artículo 5 de dicha Ley.

Como se ha indicado, “las restricciones en cuanto a las excepciones que puede oponer el ejecutado en este procedimiento constituiría una infracción a la garantía constitucional de igualdad ante la ley establecida en el artículo 19 N°2 de la Constitución Política de la República, ya que dicha garantía impide, tanto al legislador como a toda autoridad, hacer diferencias arbitrarias, debiendo tener presente que dicho artículo 5 introduciría una diferencia arbitraria en contra del ejecutado en un juicio ejecutivo laboral, ya que se le impide hacer uso de todos los medios de defensa que establece la ley, lo que lo deja en una situación de desigualdad frente a su contraparte en la relación procesal. Expresándose además que dicho artículo 5 de la Ley N° 17.322 infringe lo dispuesto en el

artículo 19 N° 3 de la Constitución Política de la República, que asegura a todas las personas la igual protección de la ley en el ejercicio de sus derechos, lo que se debe expresar en una igualdad de oportunidades procesales que claramente se ve conculcada cuando se priva a una de las partes en un proceso de interponer las excepciones que le permitirían defenderse adecuadamente y sin obstáculos<sup>101</sup>, vedándose en consecuencia la igualdad de oportunidades en la defensa que puede oponer en este caso el empleador respectivo, más aun teniendo en cuenta, como se ha indicado, que dicho empleador es un tercero extraño a la celebración o suscripción del crédito social, y, que por ende, la notificación en cuanto a la obligación de descuento que debe efectuar la Caja de compensación aparece como un requisito obligatorio para la generación de la de dicha obligación.

Se puede indicar además que, el catálogo de excepciones contenidas en el artículo 5 de la Ley N° 17.322 no se ajusta en ningún caso cabalmente a lo adeudado por concepto de crédito social, ya que dicho catálogo fue creado para aquellos casos en que lo demandado es lo adeudado por cotizaciones previsionales. Por ende, el juez, al momento de dar por acreditados los hechos

---

<sup>101</sup>Dicha argumentación fue incorporada por el alcalde de la Municipalidad de Santiago en la interposición del requerimiento de inaplicabilidad N° 977-2007 del artículo 5 de la Ley N° 17.322 ante el tribunal constitucional en relación con un juicio ejecutivo en que dicha municipalidad tenía la calidad de demandado.

que configuren una excepción, debe tener siempre a la vista que en este caso lo adeudado es una suma distinta a las cotizaciones previsionales, con particularidades diversas a ellas.

En relación a lo anterior, se debe precisar que perfectamente el empleador demandado en un juicio ejecutivo previsional, pudiese oponer la excepción contenida en el artículo N° 464 N° 7 del Código de Procedimiento Civil, estableciendo la falta de notificación por parte de la Caja de Compensación de Asignación Familiar como un requisito o condición que la ley establece para que el título ejecutivo no tenga mérito ejecutivo, ya que, como se indicó, dicha notificación aparece como una parte integrante para que se genere la obligación establecida en el artículo 22 de la Ley N° 18.833, indicando la Superintendencia de Seguridad Social, en este sentido, que “las Cajas pueden y **deben informar los descuentos a los empleadores**”<sup>102</sup> y que en consecuencia, se debe inferir que si no se cumple dicha notificación, no se cumplen los requisitos para que se genere dicha obligación, o que al menos no se cumplen los requisitos o condiciones para que el título fundante del juicio respectivo, no tenga mérito ejecutivo en contra del empleador; teniendo presente que en caso que el juez respectivo declare inadmisibles dichas excepciones el empleador demandado podrá

---

<sup>102</sup> CHILE. Superintendencia de Seguridad Social. 2012. Dictamen 29.526-2012. Sobre Crédito Social- Prescripción.

interponer los recursos procesales generales o así como también el respectivo requerimiento de inaplicabilidad por inconstitucionalidad respecto del artículo 5 de la Ley N° 17.322 por los motivos que ya he indicado.

### **6.3 Presunción de derecho en cuanto a los descuentos efectuados al momento de pagar la remuneración al trabajador**

- a. **Argumento a favor que la presunción de derecho excluye la notificación por parte del acreedor:** respecto a este argumento es preciso destacar que el artículo 3 inciso 2 de la Ley N° 17.322, establece: **“Se presumirá de derecho que se han efectuado los descuentos** a que se refiere ese mismo artículo, por el solo hecho de haberse pagado total o parcialmente las respectivas remuneraciones a los trabajadores. Si se hubiere omitido practicar dichos descuentos, será de cargo del empleador el pago de las sumas que por tal concepto se adeuden”.

Sin perjuicio que esta norma se refiere a las cotizaciones previsionales impagas, nada obsta a que esta sea aplicable a lo adeudado por concepto de crédito social en virtud de la remisión que realiza el artículo 22 de la Ley N° 18.833 a la Ley N° 17.322, ya que esta norma regula expresamente el pago y cobro de las cotizaciones previsionales, siendo el pago de la remuneración un sustento esencial para efectuar el descuento del crédito social adeudado. En concordancia con lo anterior la Dirección del Trabajo ha señalado que, **“sobre el empleador recaen las obligaciones de descontar**

**y pagar las sumas adeudadas por los trabajadores por prestaciones de crédito social a una Caja de Compensación de Asignación Familiar, obligaciones que se regirán por las mismas normas de pago y de cobro de las cotizaciones previsionales.**

**Por lo anterior se desprende que corresponde al empleador, o a quienes le representen o actúen por él, descontar de las remuneraciones de los trabajadores las cotizaciones, aportes o dividendos en favor de instituciones de seguridad social, declararlas y enterarlas a estas instituciones acreedoras, en los plazos allí indicados.**

Por lo ya dicho, **la presunción probatoria de derecho del artículo 3º, inciso 2º de la Ley N° 17.322, de haberse efectuado por el empleador el descuento de las cotizaciones previsionales de las remuneraciones del trabajador por la mera circunstancia de haberse pagado total o parcialmente las respectivas remuneraciones, resulta procedente respecto del descuento de las cuotas o dividendos por concepto de crédito social en favor de la Caja de Compensación de Asignación Familiar acreedora del trabajador, al cual se le ha pagado total o parcialmente la respectiva remuneración”.**<sup>103</sup>

---

<sup>103</sup>CHILE. Dirección del Trabajo. 2014. Dictamen 2.907-036..



Por lo anterior, se puede llegar a la conclusión que por el solo hecho de efectuar el pago de la remuneración al trabajador, se excluye posteriormente cualquier tipo de prueba que tenga por objeto desvirtuar la no aplicación del descuento respectivo por las sumas de crédito social que debía efectuar el empleador, por lo cual el hecho consistente en que el empleador no efectuó la deducción respectiva por motivo de la falta de notificación de dicha obligación no puede ser declarada admisible.

**b. Argumento en contra en lo relativo a que la presunción de derecho de**

**la Ley N° 17.322 no sería aplicable:** podría interpretarse restrictivamente el artículo 3 inciso segundo de la Ley N° 17.322 en el sentido que únicamente se aplicaría dicha presunción respecto de la deducción de las cotizaciones previsionales ya que la Ley N° 17.322 reglamenta el cobro de dichas sumas. Por lo anterior, en el caso de la deducción por concepto de crédito social si sería admisible la introducción de alegaciones por parte del empleador, en el sentido de acreditar que no se encontraba en condiciones de efectuar el descuento por no tener conocimiento de la obligación de descuento en razón de la falta de notificación, no teniendo en definitiva cabida dicha presunción de derecho respecto de lo adeudado por concepto de crédito social.

Es más, se ha criticado constantemente la presunción de derecho contenida en el artículo 3 inciso segundo de la Ley N° 17.322, por ejemplo RIVACOBA postula que “la disposición es claramente atentatoria” contra lo preceptuado

en el artículo 19 N° 3, inciso sexto de la Constitución Política de la República, en tanto configuraría una presunción de derecho de responsabilidad penal<sup>104</sup>, que no admitiría prueba en contrario, ya que como sabemos el artículo 13 de la Ley N° 17.322 contempla el delito de apropiación indebida respecto de aquellos empleadores que hayan descontado de la remuneración del trabajador las cotizaciones previsionales respectivas y que en definitiva no hayan hecho pago de ellas al ente previsional.

En concordancia de lo anterior, añade don Daniel Chaucón que, “Sin embargo, por el mero capricho legislativo, se le estaría vedando a este empleador la posibilidad de probar que el no pago se debió a menesteres o circunstancias distintas de la apropiación o distracción con ánimo de señor y dueño.

Sin duda que para que la labor del persecutor sea idónea en términos de la correcta aplicación de la ley y frente a ello se respeten las garantías procesales del empleador (en tanto imputado) debe suprimirse la mentada preceptiva”.<sup>105</sup>

---

<sup>104</sup> RIVACOBRA, M. 2000. Apropiación Indebida de Cotizaciones Previsionales. Revista Gaceta Jurídica, N° 241: 14.

<sup>105</sup> CHAUCÓN, D. A, 2015. Análisis del delito del artículo 13 de la ley N° 17.322. Diferenciación Fenoménica con el incumplimiento de una obligación de dar. Tesis para optar al grado de Magíster en Derecho. Santiago, Universidad de Chile, Facultad de Derecho. 28p.

**Conclusión respecto a la presunción de derecho en cuanto a los descuentos efectuados al momento de pagar la remuneración al trabajador:**

Respecto a este punto, se debe concluir que esta presunción de derecho establecida en la Ley N° 17.322 no se puede aplicar respecto de lo adeudado por concepto de crédito social, no obstante de lo que estipuló la Dirección del Trabajo, ya que dicha presunción de derecho únicamente se estableció por el legislador teniendo a la vista lo adeudado por concepto de cotizaciones previsionales que, como es sabido, debe pagar mensualmente por disposición legal, no concurriendo los mismos presupuestos facticos respecto de lo adeudado por concepto de crédito social, ya que como se señaló precedentemente esta obligación en relación a los créditos sociales solo se rige para el cobro y pago conforme a las normas establecidas para las cotizaciones previsionales, pero en ningún caso se transforman en cotizaciones previsionales, manteniendo la naturaleza de crédito social, no siendo aplicable en definitiva por analogía dicha presunción de derecho contenida en el artículo 3 de la citada Ley.

Por lo anterior, si sería admisible que el empleador pueda alegar la falta de notificación por parte del acreedor para efectos de enervar la acción de cobro deducida en su contra.

Sumado a lo anterior, incluso, sería improcedente que se utilice el argumento de no contemplar la falta de notificación al empleador en razón de la presunción de

derecho antes indicada, ya que si el legislador hubiese querido que dicha presunción se aplique de manera efectiva, no se hubiera establecido un catálogo de excepciones contenidas en el artículo 5 de la Ley N° 17.322, ya que dicho catálogo permite probar ciertos hechos en relación a la falta de descuento y remesa de lo adeudado por concepto de crédito social, siendo en consecuencia efímera dicha presunción de derecho, ya que en un procedimiento judicial si se podrá realizar alegaciones en contra de dicha presunción, siendo la falta de notificación por parte de la caja de compensación una alegación perfectamente admisible para el demandado.

Sumado a lo anterior, y en caso que el tribunal en alguna resolución del procedimiento declarará inadmisibles algunas excepciones en base a la presunción de derecho en comento, el empleador podrá interponer el respectivo requerimiento de inaplicabilidad por inconstitucionalidad, ya que dicha presunción de derecho estaría afectando el derecho a defensa establecido en el artículo 19 N°3 de la Carta Fundamental, impidiendo al empleador efectuar una alegación que es perfectamente admisible, según lo que ya se ha razonado.

A mayor abundamiento don Felipe Olate ha indicado en lo respectivo a esta presunción de derecho que, “es un hecho que de aplicarse en la especie esta **disposición** el empleador vería gravemente afectados sus derechos, colocándolo **al borde de la total indefensión**, toda vez que, si se presume de derecho que ha efectuado los descuentos, mal podría a su vez probar que no ha

hecho disposición de las cotizaciones que se presume ha recibido, **cuando en la práctica puede no haberlo hecho**”<sup>106</sup>, descuento que en la práctica perfectamente pudo no haber sido realizado por el empleador en razón que jamás tuvo conocimiento respecto del descuento que debía aplicar debido a la falta de notificación por parte de la Caja de Compensación de Asignación Familiar acreedora.

#### **6.4 En cuanto a la desnaturalización de la obligación legal de descuento**

- a. Argumento a favor que la notificación por parte del empleador desnaturaliza la obligación legal de descuento:** se debe indicar que la Ley N° 18.833 ha tenido por objeto generar una obligación legal de descuento de lo adeudado por concepto de crédito social en los mismos términos que respecto de lo adeudado por concepto de cotizaciones previsionales, traduciéndose dicho descuento y remesa en una modalidad de pago al trabajador cuyo objetivo es que se disminuya la morosidad de estos fondos de crédito social, que constituyen una prestación legal de seguridad social, consistiendo dicha modalidad en otorgar una facilidad de pago en que la cuota respectiva de crédito social sea deducida de la remuneración, no

---

<sup>106</sup> OLATEF, 2008. Apropiación Indevida de Cotizaciones Previsionales. Memoria para optar al grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de Chile, Facultad de Derecho. pp 102-103.

generando en el trabajador la carga de efectuar un traspaso anexo de sus fondos a la Caja de Compensación respectiva.

Por lo anterior, la exigencia de notificación por parte de la Caja de Compensación significaría una desnaturalización de dicha obligación, ya que su carácter legal sería mermado por un requisito no contemplado en la ley, supeditando en definitiva el ejercicio del descuento por concepto de crédito social de la remuneración, pudiendo llegar al extremo en que el empleador en todos los casos pudiese probar que no se le notificó expresamente de la obligación de descontar, generando un perjuicio efectivo al trabajador respectivo y al fondo social generado por el crédito social, ya que se generarían periodos impagos, no obstante que dicho trabajador manifestó su voluntad de optar por dicha modalidad de pago al momento de suscribir el crédito social, pudiendo verse afecto posteriormente a una demanda de cobro por parte de la Caja de Compensación en virtud que su empleador no efectuó el descuento que por ley se le ha puesto a su cargo.

Además de lo anterior se puede indicar que la inclusión de dicho requisito desnaturaliza la obligación de descuento en el sentido que ni siquiera el legislador, o el ente administrativo como por ejemplo la Superintendencia de Seguridad Social o Dirección del Trabajo ha indicado la forma en que debiese verificarse dicha notificación.

**b. Argumento en que se indica que la notificación por parte del acreedor no desnaturaliza la obligación de descuento:** es preciso indicar que, respecto de la relación contractual entre la Caja de compensación (quien otorga el crédito) y el trabajador (quien suscribe el crédito social) el empleador, **no realiza** una manifestación de su voluntad a objeto de autorizar dicho contrato de crédito social, sino que únicamente por el solo hecho de afiliarse a una Caja de compensación debe estar en condiciones de poder asumir la alternativa que alguno de sus trabajadores que le prestan servicios suscriban algún crédito social para el objeto de satisfacer sus necesidades financieras.

En virtud de lo anterior, queda de manifiesto que el empleador no concurre a la celebración del contrato de crédito social, por lo cual no puede exigirse a su respecto, que se informe de los créditos que suscriben sus trabajadores (más aun en empresas con numerosos trabajadores), lo que tiene plena lógica con el aforismo jurídico “a lo imposible nadie está obligado”, ya que lo racional en este caso sería que el acreedor notificara al empleador la suscripción del crédito y así como también el cuadro de pago respectivo, a objeto que el empleador pueda efectuar en tiempo y forma la deducción de lo adeudado por concepto de crédito social. Esto en razón que es dicha acreedora quien posee a su disposición la información relativa a las condiciones del crédito, así como también los datos del empleador a objeto

de poder comunicarle o notificarle dicha información a través de cualquier medio efectivo de notificación, ya sea a través del envío de carta certificada, o envío de correo electrónico que tenga registrado el empleador en la Caja de Compensación respectiva.

Además, en lo referente a que no se desnaturaliza la obligación de descuento y remesa contenida en el artículo 22 de la Ley N° 18.833 es necesario indicar que, la obligación legal que el crédito social toma como modelo para su cobro y pago ya sea judicial o extrajudicial es aquella obligación respecto de lo adeudado por cotizaciones previsionales; indicando la Excelentísima Corte Suprema respecto de esta última obligación en sentencia de fecha 7 de julio de 2005 Rol N° 3.207-2005: que tratándose de cotizaciones previsionales, **la situación que se produce es la de incumplimiento de una obligación legal**, cual es la de enterar oportunamente en la entidad previsional aquellas cotizaciones que fueron deducidas de la remuneración de los trabajadores, sin olvidar que el empleador retiene las cotizaciones que descuenta y que si no las entera oportunamente se configura una virtual apropiación de los dineros del trabajador.

Por lo anterior únicamente se ha establecido por el máximo tribunal la rigidez en cuanto a los elementos de configuración de la obligación legal únicamente respecto de lo adeudado por cotizaciones previsionales, no fijándose esa rigidez respecto de los créditos sociales, en atención a las particularidades



propias que la distinguen respecto de las obligaciones del empleador en relación al Decreto Ley N° 3.500, traduciéndose en definitiva que la incorporación del requisito de notificación por el empleador, no significa en caso alguno la desnaturalización de la obligación contenida en el artículo 22 de la Ley N° 18.833.

**Conclusión respecto a la desnaturalización de la obligación legal de descuento:**

Respecto a esta últimas posturas, es necesario recalcar que otorga mayor certeza jurídica aquella que exige la notificación por parte del acreedor, no significando dicha notificación en caso alguno una desnaturalización de la obligación de descuento establecida en el artículo 22 de la Ley N° 18.833, ya que dicha obligación tiene particularidades propias, que la distinguen respecto de aquella obligación que tiene el empleador en relación a las cotizaciones previsionales, diferencias que hacen perfectamente admisible, la incorporación de dicho requisito de notificación, ya que otorga certeza jurídica en cuanto a la forma de aplicación de dicho descuento, toda vez que el empleador, al no ser parte de la relación jurídica de formación del crédito social, resulta inoficioso y a la vez ilógico que se imponga dicha obligación respecto de un empleador que ni siquiera ha tomado conocimiento del valor de la cuota a deducir de la remuneración del trabajador.

Es más resulta beneficioso la incorporación del requisito de notificación a objeto que no haya duda respecto del monto que debiese el empleador descontar, ya que perfectamente el trabajador pudiese informar al empleador que el monto a descontar es inferior al real, por lo que, dicha notificación resultaría ventajosa en cuanto a los intereses de la Caja de Compensación de Asignación Familiar, para que efectivamente se le remesen los fondos de crédito social efectivamente debidos y no un monto menor.

## CONCLUSIONES

De acuerdo a las diferentes aristas analizadas en este trabajo en lo relativo a las obligaciones del empleador en relación con los créditos sociales suscrito por sus trabajadores, podemos concluir que dicha obligación es sui generis en nuestro ordenamiento jurídico por diferentes motivos, como por ejemplo que impone esta obligación a un tercero extraño a la celebración del contrato de mutuo o crédito social, siendo este tercero el empleador afiliado a una Caja de Compensación de Asignación Familiar y así como también porque el legislador ha sido escueto en cuanto a regular la forma en cómo se debe verificar el descuento y remesa respectivo, solo asimilándolo en cuanto al cobro y pago a las normas de la Ley N° 17.322 y dejando en definitiva a los entes fiscalizadores, como por ejemplo la Superintendencia de Seguridad Social y la Dirección del Trabajo el rol de interpretar administrativamente las distintas fases de dicha obligación en razón de los principios informadores del derecho laboral y sobre normas de seguridad social, por lo que en definitiva estos problemas prácticos se pueden desglosar en manera resumida en los siguientes:

- i. Una falencia primordial consiste en que la Ley N° 18.833 no es clara en cuanto a la forma en cómo se debe tomar conocimiento el empleador respecto de su obligación de descuento o, si por el contrario, esta obligación opera por el solo ministerio de la ley al momento de suscribirse

el crédito social y cumplirse los demás requisitos del artículo 22 de dicha Ley, como por ejemplo la existencia de prestación de servicios por parte del trabajador y la afiliación del empleador a una Caja de Compensación de Asignación Familiar.

- ii. La Ley N° 18.833 remite a la Ley N° 17.322 a objeto de regular la cobranza de los créditos sociales impagos en el caso de haber un incumplimiento en esta obligación de descuento, lo que conlleva a que se produzcan ciertos desajustes en cuanto a la aplicación de dichas leyes, ya que lo adeudado por cotizaciones previsionales es diferente a lo adeudado por concepto de crédito social, tanto en cuanto a los dineros deducidos, al fin que persigue la imposición de descuento por parte del empleador y en cuanto al acreedor de dichos fondos.

En razón de lo anterior, es preciso destacar que el desajuste en la derivación de las leyes antes citadas (Ley N° 18.833 en relación a la Ley N° 17.322), produce que el empleador ante caso de incumplimiento se vea restringido en cuanto a las excepciones que puede oponer ante un eventual juicio de cobro, ya que ninguna de las excepciones establecidas en el artículo 5 de la Ley N° 17.322 fueron creadas para el caso que lo adeudado sea una cuota de crédito social por un empleador afiliado a una Caja de Compensación de Asignación Familiar, no existiendo una causal genérica de excepción como por ejemplo aquella establecida en el artículo

464 N°7 del Código de Procedimiento Civil, siendo esta última excepción inadmisibles en el procedimiento ejecutivo previsional, sumado a que se podría aplicar la presunción de derecho establecida en el artículo 3 inciso 2 de la Ley N° 17.322 en contra del empleador, todo lo que en definitiva afecta la procedencia de alguna alegación que quisiese oponer el empleador demandado en lo relativo a que jamás tuvo conocimiento del hecho de haberse suscrito el crédito social por parte del trabajador.

- iii. Que, además de lo anterior, como se ha indicado, ha tocado a entes administrativos la interpretación de las normas aplicables al descuento por crédito social, reconsiderándose constantemente las circulares, o dictámenes dictados por ellos a través del tiempo, (interpretaciones que pudiesen considerarse que, en algunos casos, entren en conflicto con lo indicado por la Ley N° 18.833 o Ley N° 17.322) no otorgando una certeza jurídica a dicha jurisprudencia administrativa. Sumado a esto, los jueces de letras en cobranza laboral y previsional son reacios a ahondar en cuanto al alcance de dicha norma, no haciendo más que remitirse de manera genérica a los dictámenes de dichas instituciones ya mencionadas al momento de dictar los fallos respectivos ante una eventual defensa del empleador.

Que, todas las falencias descritas, imponen la necesidad que se haga una complementación respecto del artículo 22 de la Ley N° 18.833, en cuanto a la

correcta aplicación de la obligación de descuento y remesa en sus distintas etapas o indicar que dicha obligación se regirá por algún reglamento que deberá dictar la Superintendencia de Seguridad Social para esos efectos, ya que en la actualidad como se ha indicado dicha norma carece de certeza jurídica en cuanto su aplicación, ya se ha suplido dicho imprecisión legal con las normas sobre cotizaciones previsionales y a la jurisprudencia administrativa de las instituciones ya mencionadas, no estableciendo con claridad el alcance de la remisión de la Ley N° 18.833 a la Ley N° 17.322, en cuanto a las defensas que puede oponer el demandado o así como también en cuanto a las presunciones de la Ley N° 17.322 que se le aplicarían al empleador, indicando además que dicha complementación de texto legal debiese suplir la omisión en cuanto si es un requisito sine qua non para que se haga exigible el descuento al empleador que la Caja de Compensación de Asignación Familiar respectiva informe al empleador a través de una notificación el hecho de haberse suscrito el crédito social por parte de uno de sus trabajadores, notificando además el monto y número de cuotas a descontar mensualmente, ya que dicha notificación aparece como un requisito necesario para que opere dicho descuento en relación al espíritu general de la legislación en cuanto a hacer oponible los efectos jurídicos de un contrato o una relación jurídica celebrado por terceros, situación que ocurre en la obligación establecida en el artículo 22 de la Ley N° 18.833, ya que se impone dicha obligación a un tercero de la celebración del crédito social.

En concordancia de lo anterior y mientras dicha modificación o complementación legal no ocurra, se continuará mermando la defensa del empleador en el respectivo juicio de cobranza previsional, viéndose este último obligado a interponer en las distintas etapas procesales los recursos que las leyes contemplen para poder incorporar esta falta de notificación por parte de la acreedora como una excepción a dicho cobro, incluso a través del mecanismo del requerimiento de inaplicabilidad por inconstitucionalidad del artículo 5 de la Ley N° 17.322 que limita dichas excepciones a objeto de poder configurar dicha falta de notificación en lo dispuesto en el artículo 464 N°7 del Código de Procedimiento Civil.

## BIBLIOGRAFÍA

1. ABELIUK, R. 2009, Las Obligaciones. Santiago, Editorial Jurídica de Chile.
2. ACADEMIA JUDICIAL. 2006. Manual de la cobranza ejecutiva laboral y previsional. Los Juzgados de Cobranza Laboral y Previsional y el procedimiento ejecutivo. Santiago.
3. AFP PROVIDA CON ESTUDIO JURIDICO FREI Y DURAN CIA LTDA (2016): Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional de Santiago, 26 de octubre, Rol N° A-4.410-2013, (Oposición de excepciones).
4. AGRÍCOLA MANANTIALES CON SOCIEDAD AGRÍCOLA (2017): Corte Suprema, 26 de abril, Rol N° 87.923-2016 (Recurso casación fondo y forma).
5. BANCO ESTADO DE CHILE Y OTROS CON CELIA DE LAS MERCEDES SALAZAR MENA Y OTRO (S) (2019): Corte Suprema, 04 de noviembre, Rol N° 3.675-2019 (Impugnación crédito).
6. BARCIA, R. 2010, De la teoría de las obligaciones. Santiago, Editorial Jurídica de Chile.
7. BASTIAN, D. 1927. Essais d'une théorie générale de l'inopposabilité. Tesis para optar al grado de Doctor. París. Universidad de Paris, Facultad de Derecho.
8. CAJA DE COMPENSACIÓN 18 DE SEPTIEMBRE CON ARIDOS DEL LAJA SOCIEDAD ANÓNIMA (2019): Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional de Concepción, 14 de octubre, Rol N° P-6884-2019 (Excepción de prescripción).
9. CASARINO, M. 2005. Manual de Derecho Procesal. Derecho Procesal Civil. Tomo III. Chile, Editorial Jurídica de Chile.
10. CASARINO, M. 2009, Manual de Derecho Procesal. Derecho Procesal Civil. Tomo V. Santiago, Editorial Jurídica de Chile.
11. CHAUCÓN, D. A, 2015. Análisis del delito del artículo 13 de la ley N° 17.322. Diferenciación Fenoménica con el Incumplimiento de una Obligación de Dar. Tesis para optar al grado de Magíster en Derecho. Santiago, Universidad de Chile, Facultad de Derecho.
12. CHÁVEZ, E. 2019, Derecho del Trabajo. Derecho Individual del Trabajo, Colectivo y Jurisdicción Laboral. Santiago, Tofulex Ediciones Jurídicas.



13. CHILE. Dirección del Trabajo. 1999. Dictamen 75-008.
14. CHILE. Dirección del Trabajo. 2010. Dictamen 4.185-71.
15. CHILE. Superintendencia de Seguridad Social. 2012. Circular 2.843. Modifica Circular N° 2.052, de 2003 sobre régimen de prestaciones de crédito social.
16. CHILE. Superintendencia de Seguridad Social. 2012. Dictamen 29.526-2012.
17. CHILE. Dirección del Trabajo. 2014. Dictamen 2.907-036.
18. CHILE. Dirección del Trabajo. 2014. Dictamen 2.991-37. Reconsidera Dictamen n° 4185-071, de 23.09.2020.
19. CHILE. Dirección del Trabajo. 2015. Ordenanza 0915/016.
20. CHILE. Superintendencia de Seguridad Social. 2015. Dictamen 4.881-2015.
21. CHILE. Superintendencia de Seguridad Social. 2015. Dictamen 5.654-2015.
22. CHILE. Superintendencia de Seguridad Social. 2015. Dictamen 5.661-2015.
23. CHILE. Dirección del Trabajo. 2016. Dictamen 0915-16.
24. CHILE. Dirección del Trabajo. 2017. Dictamen ordinario 1.655.
25. CHILE. Superintendencia de Seguridad Social. 2018. Dictamen 4.049-2018.
26. CHILE. Superintendencia de Seguridad Social. 2018. Dictamen 4.778-2018.
27. CHILE. Superintendencia de Seguridad Social. 2018. Dictamen 8.370-2018.
28. CHILE. Superintendencia de Seguridad Social. 2020. Dictamen 1.401-2020.
29. CHILE. Superintendencia de Seguridad Social. 2020. Dictamen 2.118-2020.
30. CHILE. Dirección del Trabajo. 2021. Dictamen 951-2021.
31. CHILE. Dirección del Trabajo. 2021. Dictamen 1.805-23.
32. CHILE. Superintendencia de Seguridad Social. 2021. Circular 3.567-2021.
33. CHILE ATIENDE, Pago de cotizaciones previsionales y de salud. 2022. [ en línea] <https://www.chileatiende.gob.cl/fichas/7360-pago-de-cotizaciones-previsionales-y-de-salud>[ consulta: 18 de enero 2022].

34. CLARO, L. 2000. Explicaciones de Derecho Civil Chileno y Comparado”, Tomo I, Santiago, Editorial Jurídica de Chile.
35. COLOMA, R. 2016. Interpretación de los Contratos: entre Literalidad e Intención. Revista Chilena de Derecho Privado.
36. CONSEJO DE DEFENSA DEL ESTADO CON CORTE DE APELACIONES DE SANTIAGO (2011): Corte Suprema, 29 de julio, Rol N° 4.284-2011, (Recurso de Queja).
37. CORNEJO, C. 2014, La Noción de Naturaleza Jurídica en el Derecho Moderno. Boletín del Instituto Riva-Agüero.
38. DÍAZ, M. 2017. Manual de procedimiento del trabajo. Santiago de Chile. Editorial Librotecnia.
39. DOMÍNGUEZ, M. 2020. La suspensión del contrato de trabajo ante el acto de autoridad y el devenir del pago de las remuneraciones. En: Derecho del Trabajo y los Efectos Laborales de la Crisis y Emergencia Sanitaria en Chile. Chile, Thomson Reuters.
40. FECCI, R. y PEUTAT, M. 2018. JUICIO EJECUTIVO DE COTIZACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL: PROCEDIMIENTO, MODIFICACIONES, Y ANALISIS GENERAL. Memoria de prueba para optar al grado de licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales Santiago, Universidad de Chile. Facultad de Derecho.
41. FERNÁNDEZ, R. 2020. La suspensión convencional del contrato de trabajo en Chile. En: Derecho del Trabajo y los Efectos Laborales de la Crisis y Emergencia Sanitaria en Chile. Chile, Thomson Reuters.
42. FIGUEROA, G. 2010. Curso de Derecho Civil. Santiago, Editorial Jurídica de Chile.
43. GARRIDO SEBASTIAN. Fuerza Mayor o Caso Fortuito en la Relación Laboral. [en línea]<https://www.alessandri.legal/fuerza-mayor-o-caso-fortuito-en-la-relacion-laboral/> [Consulta: 11 de noviembre de 2021].
44. GATICA CON CHOCOLATES CASSIS LIMITADA (2020): Juzgado de Letras y Garantía de Pucón, 07 de octubre, Rol N° T-7-2020 (Tutela Laboral).
45. GONZÁLEZ CON CAJA DE COMPENSACIÓN DE ASIGNACIÓN FAMILIAR LOS ANDES (2020): Corte de Apelaciones de Concepción, 17 de septiembre, Rol N° 15.163-2020 (Recurso protección).

46. HARTMANN CON CAJA DE COMPENSACIÓN DE ASIGNACIÓN FAMILIAR LOS HEROES (2022): Corte Suprema, 08 de febrero, Rol N° 71.519-2021, (Apelación protección).
47. HUMERES, H., 2011. Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Tomo III, 17ª Edición, Santiago, Editorial Jurídica de Chile.
48. LANATA, G. 2011 Manual de Proceso Laboral, Santiago, Legal Publishing.
49. LANATA, G. 2020. Análisis críticos de los aspectos previsionales contemplados en la Ley N° 21.227. En: Derecho del Trabajo y los Efectos Laborales de la Crisis y Emergencia Sanitaria en Chile. Chile, Thomson Reuters.
50. LEÓN, A. y MUJICA, F. 2010. RDJ Doctrina, Tomo LXV. Santiago, Doctrinas Esenciales.
51. MINISTERIO PÚBLICO CONTRA L.L.A Y P.V.V (2003): Corte Suprema, 04 de agosto, Rol N° 2.613-2003, (Recurso Nulidad).
52. N.F.P.A CON HOSPITAL CLÍNICO FUERZA AÉREA DE CHILE (2016): Corte suprema, 21 de julio, Rol N° 17.964-2015, (Recurso Unificación Jurisprudencia).
53. OLATE F, 2008. Apropiación Indevida de Cotizaciones Previsionales. Memoria para optar al grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de Chile, Facultad de Derecho.
54. ORREGO, J. 2021, Concepto y Clasificación de las Obligaciones.
55. PELDOZA H. 2009. Incobrabilidad de Cotizaciones Previsionales. Tesis para optar el grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales. Santiago, Universidad de Chile, Facultad de Derecho.
56. PELDOZA A, 2009. Incobrabilidad de Cotizaciones Previsionales. Tesis para optar al grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de Chile, Facultad de Derecho.
57. RAMOS, R, 1999. De las Obligaciones. Santiago, Editorial Jurídica de Chile.
58. RANKIA, ¿Que son los créditos sociales de las cajas?[en línea] <https://www.rankia.cl/blog/mejores-creditos-becas-prestamos/3622190-que-son-creditos-sociales-cajas> [consulta: 11 de enero de 2022].

59. RIVACOBA, M. 2000. Apropiación Indevida de Cotizaciones Previsionales. Revista Gaceta Jurídica, N° 241: 14.
60. ROMERO CON CAJA DE COMPENSACION DE ASIGNACION FAMILIAR LA ARAUCANA (2016): Corte de Apelaciones de Temuco, 02 de septiembre, Rol N° 5.127-2016 (Recurso de Protección).
61. STITCHKIN, D. 1948. Derecho Civil. Santiago, Editorial Universitaria S.A.
62. TAPIA, M. 2020. ¿El COVID-19 es un caso fortuito? [en línea] El mostrador en internet. 20 de abril, 2020. [<https://www.elmostrador.cl/destacado/2020/04/20/el-covid-19-es-un-caso-fortuito/>] [ consulta: 18 de enero 2022].
63. VICENCIO CON SOCIEDAD EDUCACIONAL EL SENDERO (2020): Corte Suprema, 17 de marzo, Rol N° 9.069-2009 (Casación – Fondo).