

EN EL ÁMBITO LABORAL

Pensiones alimentarias



Cindy Sabat Hoffman

csabat@bdsasesores.com

Muchos podrán asociar las pensiones alimentarias con un tema de la esfera privada o familiar, que se resuelve entre los involucrados en los Juzgados de Pensiones y por ende es ajeno al ámbito laboral. Sin embargo, tanto empleados como patronos, deben conocer las distintas estipulaciones legales que les involucra en el tema dentro de la relación laboral.

La *Ley de Pensiones Alimentarias* (Ley 7654), establece la posibilidad que el deudor alimentario deposite el monto de la pensión en una cuenta del acreedor o solicitante, o que la misma se deduzca directamente del salario. Nace de este modo una obligación para el patrono de proceder con la indicación

del juez.

El patrono debe brindar a la autoridad judicial información sobre el salario e ingresos reales del deudor alimentario en un plazo de 5 días hábiles desde la notificación y podrán incurrir en delitos de desobediencia o falsedad de documentos públicos y auténticos, si mientan o se niegan a dar información (art. 28 y 29).

Aunado a las obligaciones supra mencionadas, el artículo 62 de la Ley 7654, estipula que si el patrono o el encargado de practicar las retenciones de cuotas alimentarias incumpliesen con la orden impuesta, podrán ser solidariamente responsable del pago de la obligación, así como recibir una sanción por el delito penalmente tipificado como "desobediencia".

Es importante que los patronos tengan presente y calibren con sus departamentos de Recursos Humanos y distintas gerencias, que la Ley prohíbe despedir a un trabajador por tener una retención de cuota alimentaria (art. 63).

Esta prohibición va de la mano y resulta de gran relevancia en momentos que la ya conocida y estudiada Reforma al Código de Trabajo vino a ampliar en su artículo 404, la prohibición de discriminar en el trabajo, citando entre otras causales, motivos de "situación económica" e incluso "cualquier otra forma análoga de discriminación".

Cuando el patrono recibe la notificación de la retención alimentaria y el empleado ya tenía un embargo en su salario, tanto la Ley en estudio como el Código de Trabajo (art. 64 y 172 respectivamente) indican que los embargos sobre los salarios no son obstáculo para retener la cuota alimentaria y existe una preferencia en la retención alimentaria y una vez cubierta la misma, podrán aplicar proporcionalmente los embargos al sueldo.

Cuando es el patrono quien tiene estas cuotas, debe tener en cuenta y calibrar con el área encargada de las retenciones que los empleados obligados a

pagar una pensión alimentaria, deben pagar "aguinaldo" obligatoriamente (sin necesidad de una resolución), que será una suma equivalente a una mensualidad, la cual debe ser depositada durante los primeros 15 días del mes de diciembre y en caso de estipularse en una resolución, deben retener a su vez en el mes de enero el monto indicado por concepto de pago de "salario escolar".

Aparte de conocer las obligaciones señaladas, es importante que exista buena comunicación entre los empleados y los departamentos involucrados, así como la documentación y procedimientos aplicables en los casos que el patrono tenga que retener y depositar las cuotas mencionadas. A fin de evitar atrasos o retenciones distintas a las solicitadas por la autoridad.

En caso de recibir una notificación de apremio corporal, lo primero será comunicarse con el empleado para calibrar si continúa moroso, su posibilidad de cumplir con los depósitos o de ser necesario valorar un permiso o espacio para que coordine y cumpla con los requerimientos legales y estipulaciones notificadas. ●