

edig

¿QUÉ HACER EN TIEMPOS DE CRISIS SOCIAL?

Soluciones para empresas y PYMES.

Expositor:

Sr. José Miguel Martínez R.

Director Editorial de Edig

Relator permanente en EdiCapacitaciones.

Diciembre 2019



- ▶ La fuerza mayor o caso fortuito que impide la prestación de los servicios, exonera al empleador de las obligaciones de proporcionar trabajo y de remunerarlo en la forma convenida.
- ▶ Ordinario N°2968/117, de 20 de mayo de 1996.

SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.

- ▶ El artículo 45 del Código Civil sería la que "Se llama fuerza mayor o caso fortuito el imprevisto a que no es posible resistir como un naufragio, un terremoto, el apresamiento de enemigos, los actos de autoridad ejercidos por un funcionario público, etc."
- ▶ Para que se configure la fuerza mayor o caso fortuito, deben cumplirse los siguientes requisitos conjuntamente:
 - ▶ a) Que el hecho o suceso que se invoca sea inimputable, esto es, que provenga de una causa enteramente ajena a la voluntad de las partes;
 - ▶ b) Que el referido hecho o suceso sea imprevisible, esto es, que no se haya podido prever dentro de los cálculos ordinarios o corrientes; y
 - ▶ c) Que el hecho o suceso sea irresistible, o sea, que no se haya podido evitar, ni aun en el evento de oponerle las defensas idóneas para lograr tal objetivo.

SUSPENSIÓN DE LAS OBLIGACIONES PRINCIPALES QUE EMANAN DEL CONTRATO DE TRABAJO, POR ACONTECER FUERZA MAYOR O CASO FORTUITO.

- ▶ Para el trabajador: se suspenderá la obligación de prestar los servicios para los que fue contratado y
- ▶ Para el empleador: se suspenderá la obligación de proporcionar el trabajo convenido y pagar la remuneración acordada.
- ▶ Con todo, reiteramos que se requerirá de un análisis caso a caso para determinar las especiales circunstancias y efectos legales y contractuales concretos aplicables a cada relación laboral.

EFECTOS DE LA SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

- ▶ En el mismo sentido, también es posible considerar que aun si no se reúnen en algunos casos los elementos para constituir caso fortuito o fuerza mayor, si un trabajador estuvo impedido de asistir oportunamente al trabajo por causa justificada en los hechos y actos ocurridos, dicha inasistencia no configuraría los elementos señalados en el número 3 del artículo 160 del Código del Trabajo, como tampoco los del número 7 del mismo artículo, por lo cual no sería procedente terminar el contrato de trabajo de estos trabajadores en razón de dichas causales legales, sin perjuicio del análisis y resolución que corresponda a los tribunales de justicia en cada caso.

SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.

- ▶ Del mismo modo, los trabajadores que se hubieren retirado de sus labores antes del término ordinario de ellas, por causa de los imprevistos ocurridos, tampoco se podría aplicar a su respecto la causal de terminación del número 4 del artículo 160 del Código del Trabajo, conforme a lo establecido en el inciso segundo del artículo 184 bis del mismo Código, que establece el derecho del trabajador a interrumpir sus labores y, de ser necesario, abandonar el lugar de trabajo cuando considere, por motivos razonables, que continuar con ellas implica un riesgo grave e inminente para su vida o salud, sin perjuicio del análisis y resolución que corresponda a los tribunales de justicia en cada caso.

SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.

- ▶ Al respecto es necesario tener presente que el Art. 184 del Código del Trabajo establece que el empleador esta obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, por lo cual, ante imprevistos que generen riesgos para los trabajadores, debe ejercer todas las acciones necesarias para protegerlos.
- ▶ Lo anterior significa que, los empleadores deben adecuar el régimen de prestación de servicios en términos de garantizar la seguridad de sus trabajadores.

SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.

- ▶ En ese mismo sentido, los empleadores con acuerdo de los respectivos trabajadores pueden acordar modificar o suspender parcial o totalmente los efectos del contrato de trabajo, para lo cual el empleador debe dejar constancia escrita del respectivo acuerdo con cada trabajador en un anexo contractual, en el cual se debe establecer la fecha de inicio y de término de la suspensión de los efectos del contrato; cuáles serán las obligaciones y derechos suspendidos, especialmente remuneraciones, asignaciones o beneficios que se mantendrán, modificarán o suspenderán y los servicios del trabajador que estarán suspendidos o se mantendrán parcialmente; jornada de trabajo que se aplicará o suspenderá, pudiéndose pactar una jornada parcial durante ese periodo; el deber del empleador de comunicar a las entidades previsionales para efectos de cotizaciones previsionales y coberturas; y podrá contener el anexo los demás pactos que acuerden las partes, en la medida que no afecten derechos irrenunciables del trabajador.

SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.

- ▶ Si ocurren imprevistos que no permiten a los trabajadores prestar servicios, tales como ausencia de transporte, cortes de caminos u otros similares, estando los trabajadores en su lugar y jornada de trabajo, estos se encontrarían a disposición de su empleador sin realizar labor por causas que no les son imputables. Con esto, estaríamos en presencia de la figura regulada en el inciso segundo del artículo 21 del Código de Trabajo, denominada en doctrina como "jornada pasiva de trabajo", la que corresponde sea remunerada por el empleador.
- ▶ Por tanto y respecto de las zonas afectadas, en caso de que los trabajadores se encuentren o hayan encontrado a disposición de sus empleadores por haber concurrido a su lugar de trabajo o faena, pero sin realizar labor por alguna de las causas señaladas, no imputables a ellos, estaríamos en presencia de la figura descrita, debiendo ser estos trabajadores debidamente remunerados en conformidad a sus contratos de trabajo.

JORNADA PASIVA. EL TRABAJADOR SE ENCUENTRA A DISPOSICIÓN DEL EMPLEADOR.

- ▶ La norma señalada indica que "En el ejercicio de sus funciones fiscalizadoras, los inspectores del Trabajo podrán ordenar la suspensión inmediata de las labores que a su juicio constituyan peligro inminente para la salud o vida de los trabajadores y cuando constaten la ejecución de trabajos con infracción a la legislación laboral.
- ▶ En el caso del inciso anterior, los trabajadores seguirán percibiendo sus remuneraciones, o el promedio diario de los últimos seis meses si trabajaren a trato, a comisión o a sueldo y comisión, considerándose como efectivamente trabajado el período de suspensión para todos los efectos legales."
- ▶ De acuerdo a la norma citada y situación en análisis, en caso de que, en ejercicio de sus funciones fiscalizadoras, el inspector del trabajo ordene la suspensión de labores que pudiesen constituir un peligro inminente para la salud o vida de los trabajadores, estos seguirán percibiendo sus remuneraciones. Con todo, cada situación será analizada caso a caso y fiscalizada conforme a la ley, doctrina e instrucciones vigentes, atendidas las especiales condiciones de prestación de los servicios y, en el caso particular, de las zonas afectadas.

EJERCICIO DE LA FACULTAD CONTENIDA EN EL ARTICULO 28, DEL
D.F .L. N°2 DEL MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL.

- ▶ Por su parte, el artículo 184 bis del Código del Trabajo, establece que corresponde a la Dirección del Trabajo fiscalizar el cumplimiento de la adopción por parte del empleador de todas las medidas necesarias para resguardar la vida y salud de los trabajadores y en caso que sobrevenga un riesgo grave e inminente para los trabajadores, ordenar la evacuación de los lugares afectados por una emergencia, catástrofe o desastre, debiendo el empleador suspender las labores de forma inmediata y proceder a la evacuación de los trabajadores y la reanudación de las labores solo podrá efectuarse una vez que estén garantizadas las condiciones seguras y adecuadas para la prestación de los servicios de los trabajadores afectados.

PROTECCIÓN DE LA SALUD Y VIDA DE LOS TRABAJADORES.

- ▶ De acuerdo a lo que señala el inciso primero del artículo 184 del Código del Trabajo, "El empleador estará obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, informando de los posibles riesgos y manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales."
- ▶ La obligación de protección es un deber genérico, cuyo contenido no queda exclusivamente circunscrito a las disposiciones legales expresas sobre la materia, sino también por la naturaleza de las circunstancias en que el empleador esté en condiciones de salvaguardar los intereses legítimos del trabajador.

OBLIGACIÓN DEL EMPLEADOR DE DISPONER TODAS Y CADA UNA DE LAS MEDIDAS NECESARIAS PARA PROTEGER EFICAZMENTE LA VIDA Y SALUD DE LOS TRABAJADORES.

- ▶ De acuerdo a lo expuesto, ante los efectos que derivan de los imprevistos señalados, tales como cortes de caminos, ausencia de transporte, incendios, cortes de energía eléctrica o de suministro de agua potable, entre otras, la acción del empleador también debe tener un carácter preventivo, siendo procedente que aplique medidas de este carácter, aun cuando no se encuentren expresamente descritas o reguladas en la ley, pues todas estas se encuentran dentro de la esfera de protección y acción que la ley encomienda al empleador con el objeto que cumpla con su obligación de protección con los trabajadores.

MEDIDAS DE CARÁCTER PREVENTIVO.

- ▶ A su vez, el artículo 184 bis del Código del Trabajo establece que cuando sobrevenga un riesgo grave e inminente para la vida o salud de los trabajadores, el empleador deberá:
 - ▶ a) Informar inmediatamente a todos los trabajadores afectados sobre la existencia del mencionado riesgo, así como las medidas adoptadas para eliminarlo o atenuarlo,
 - ▶ b) Adoptar medidas para la suspensión inmediata de las faenas afectadas y la evacuación de los trabajadores, en caso que el riesgo no se pueda eliminar o atenuar.
- ▶ El referido artículo establece además que el trabajador tiene derecho a interrumpir sus labores y, de ser necesario, abandonar el lugar de trabajo cuando considere, por motivos razonables, que continuar con las labores implica un riesgo grave e inminente para su vida o salud, lo cual debe informar a su empleador en el más breve plazo y este a su vez debe informar de la suspensión de labores a la Inspección del Trabajo.
- ▶ Los trabajadores que ejerzan este derecho, conforme al mismo artículo, no pueden sufrir perjuicio o menoscabo alguno.

MEDIDAS DE CARÁCTER PREVENTIVO

- ▶ Conforme al número 6 del artículo 159 del Código del Trabajo, el contrato de trabajo puede terminar por caso fortuito o fuerza mayor.
- ▶ En el caso de la terminación del contrato de trabajo y sin perjuicio de la competencia de los tribunales de justicia para resolver las controversias jurídicas concretas que se puedan dar al respecto, la aplicación de la referida causal de terminación del contrato de trabajo por caso fortuito o fuerza mayor, requiere que el imprevisto respectivo, reuniendo los elementos analizados del artículo 45 del Código Civil, tenga un carácter permanente que impida indefinidamente que se retomen los servicios del trabajador.
- ▶ Por el contrario, tratándose de imprevistos transitorios o temporales, estos solo permitirán aplicar el caso fortuito o fuerza mayor para suspender los efectos del contrato de trabajo, no así para terminarlo, teniendo presente el principio de continuidad laboral que debe prevalecer.
- ▶ Toda lo anterior, reiteramos, sin perjuicio de lo que establezcan las tribunales de justicia al conocer y resolver eventuales controversias judiciales sobre la materia.

TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.

- ▶ El empleador podrá poner término al contrato de trabajo invocando como causal las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, tales como las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores.

TERMINACIÓN POR MOTIVOS ECONÓMICOS.



- ▶ Las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, como causal de término de la relación laboral se funda en circunstancias de carácter técnico o bien de orden económico, como son el cambio en las condiciones del mercado, la racionalización o modernización, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores.

¿EN QUÉ CONSISTE LA CAUSAL DE NECESIDADES DE LA EMPRESA?

- ▶ Debe estar asociada, por regla general, a una causa que no sea la sola voluntad unilateral y discrecional del empleador, por cuanto el despido debe fundarse en hechos objetivos que hagan inevitable la separación de uno o más trabajadores.
- ▶ El legislador, para facilitar la aplicación de esta causal ha señalado a modo de ejemplo algunas situaciones que pueden invocarse como constitutivas de ella, siendo éstas la racionalización o modernización de la empresa, establecimiento o servicio, las bajas en la productividad y los cambios en las condiciones del mercado o de la economía.

NECESIDADES DE LA EMPRESA

- ▶ Caso fortuito o fuerza mayor.
- ▶ No concurrencia a sus labores sin causa justificada,
- ▶ Abandono del trabajo (Salida intempestiva o negativa a trabajar)

- ▶ El trabajador tendrá derecho solamente al pago a la remuneración de los días trabajados y al feriado legal y/o proporcional pendientes.

EFECTOS PATRIMONIALES DE LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO.

- ▶ Necesidades de la empresa, establecimiento o servicio.
- ▶ Desahucio escrito del empleador.

- ▶ El trabajador tendrá derecho a las indemnizaciones legales por años de servicio y sustitutiva del aviso previo, además de las remuneraciones del período trabajado y al feriado legal y/o proporcional pendientes.

EFECTOS PATRIMONIALES DE LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO.

El artículo 11 del Código del Trabajo, en su inciso primero establece:

“Las modificaciones del contrato de trabajo se consignarán por escrito y serán firmadas por las partes al dorso de los ejemplares del mismo o en documento anexo.”

MODIFICACIONES AL CONTRATO DE TRABAJO

- ▶ Se podrán pactar contratos de trabajo con jornada a tiempo parcial, considerándose afectos a la normativa del presente párrafo, aquéllos en que se ha convenido una jornada de trabajo no superior a dos tercios de la jornada ordinaria, a que se refiere el artículo 22 del Código del Trabajo, es decir, 30 horas semanales.

JORNADA PARCIAL.



- ▶ Los trabajadores a tiempo parcial gozarán de todos los demás derechos que contempla este Código para los trabajadores a tiempo completo. No obstante, el límite máximo de gratificación legal previsto en el artículo 50 del Código del Trabajo (25% de lo ganado con tope de 4,75 IMM), podrá reducirse proporcionalmente, conforme a la relación que exista entre el número de horas convenidas en el contrato a tiempo parcial y el de la jornada ordinaria de trabajo.

JORNADA PARCIAL.



- ▶ Para los efectos del cálculo de la indemnización que pudiere corresponderle al trabajador al momento del término de sus servicios, se entenderá por última remuneración el promedio de las remuneraciones percibidas por el trabajador durante la vigencia de su contrato o de los últimos once años del mismo.
- ▶ Para este fin, cada una de las remuneraciones que abarque el período de cálculo deberá ser reajustada por la variación experimentada por el índice de precios al consumidor, entre el mes anterior al pago de la remuneración respectiva y el mes anterior al término del contrato.

JORNADA PARCIAL.



- ▶ Los empleadores podrán determinar que en sus empresas o establecimientos, o en parte de ellos, se proceda anualmente a su cierre por un mínimo de quince días hábiles para que el personal respectivo haga uso del feriado en forma colectiva.
- ▶ En este caso, deberá concederse el feriado a todos los trabajadores de la respectiva empresa o sección, aun cuando individualmente no cumplan con los requisitos para tener derecho a él, entendiéndose que a éstos se les anticipa.

FERIADO COLECTIVO.

- ▶ El dictamen N° 6.826-224, de 17.10.1991, de la Dirección del Trabajo señala que "considera procedente descontar en el finiquito correspondiente las diferencias de remuneración que se originen del ejercicio anticipado del feriado, por haberse otorgado éste en forma colectiva, cuando el dependiente se retire de la empresa antes de enterar el período de servicios que da derecho al beneficio", toda vez que, por una parte, "en el caso consultado el legislador precisó que el feriado se entendía solamente anticipado y, por otra, en el hecho que el empleador se encuentra obligado a pagar una indemnización por este beneficio legal en forma proporcional al tiempo trabajado cuando el contrato de trabajo termine antes de completar el año de servicio que da derecho a feriado por disposición expresa del inciso tercero del artículo 73 del citado Código del Trabajo".

PROCEDENCIA DE DESCONTAR REMUNERACIONES EN CASO DE TÉRMINO DEL CONTRATO ANTES DE COMPLETAR EL AÑO DE SERVICIOS.

- ▶ La primera clase de créditos comprende los que nacen de las causas que en seguida se enumeran:
- ▶ 1. Las costas judiciales que se causen en interés general de los acreedores;
- ▶ 2. Las expensas funerales necesarias del deudor difunto;
- ▶ 3. Los gastos de enfermedad del deudor.
- ▶ Si la enfermedad hubiere durado más de seis meses, fijará el juez, según las circunstancias, la cantidad hasta la cual se extienda la preferencia;
- ▶ 4. Los gastos en que se incurra para poner a disposición de la masa los bienes del deudor, los gastos de administración del procedimiento concursal de liquidación, de realización del activo y los préstamos contratados por el liquidador para los efectos mencionados.

QUIEBRA DE LA EMPRESA CÓDIGO CIVIL ARTÍCULO 2472.

- ▶ 5. Las remuneraciones de los trabajadores, las asignaciones familiares, la indemnización establecida en el número 2 del artículo 163 bis del Código del Trabajo con un límite de noventa unidades de fomento al valor correspondiente al último día del mes anterior a su pago, considerándose valista el exceso si lo hubiere, y las cotizaciones adeudadas a las instituciones de seguridad social o que se recauden por su intermedio, para ser destinadas a ese fin;
- ▶ 6. Los créditos del fisco en contra de las entidades administradoras de fondos de pensiones por los aportes que aquél hubiere efectuado de acuerdo con el inciso cuarto del artículo 42 del decreto ley N° 3.500, de 1980;
- ▶ 7. Los artículos necesarios de subsistencia suministrados al deudor y su familia durante los últimos tres meses;

QUIEBRA DE LA EMPRESA CÓDIGO CIVIL ARTÍCULO 2472.

- ▶ 8. Las indemnizaciones legales y convencionales de origen laboral que les correspondan a los trabajadores, que estén devengadas a la fecha en que se hagan valer y hasta un límite de tres ingresos mínimos mensuales remuneracionales por cada año de servicio y fracción superior a seis meses por cada trabajador, con un límite de once años. Por el exceso, si lo hubiere, se considerarán valistas.
- ▶ Asimismo, la indemnización establecida en el párrafo segundo del número 4 del artículo 163 bis del Código del Trabajo estará sujeta a los mismos límites precedentemente señalados.
- ▶ Para efectos del cálculo del pago de la preferencia establecida en este número, los límites máximos indicados en los párrafos primero y segundo serán determinados de forma independiente;
- ▶ 9. Los créditos del fisco por los impuestos de retención y de recargo.

QUIEBRA DE LA EMPRESA CÓDIGO CIVIL ARTÍCULO 2472.

- ▶ Son aquellos créditos que no gozan de ninguna preferencia.

CREDITO VALISTA. CONCEPTO.



- ▶ El contrato de trabajo terminará en caso que el empleador fuere sometido a un procedimiento concursal de liquidación. Para todos los efectos legales, la fecha de término del contrato de trabajo será la fecha de dictación de la resolución de liquidación.

QUIEBRA DE LA EMPRESA.



- ▶ En este caso, se aplicarán las siguientes reglas:
- ▶ 1.- El liquidador deberá comunicar al trabajador, personalmente o por carta certificada enviada al domicilio señalado en el contrato de trabajo, el término de la relación laboral en virtud de la causal señalada en este artículo, adjuntando a dicha comunicación un certificado emitido por la Superintendencia de Insolvencia y Reemprendimiento que deberá indicar el inicio de un procedimiento concursal de liquidación respecto del empleador, así como el tribunal competente, la individualización del proceso y la fecha en que se dictó la resolución de liquidación correspondiente. El liquidador deberá realizar esta comunicación dentro de un plazo no superior a seis días hábiles contado desde la fecha de notificación de la resolución de liquidación por el tribunal que conoce el procedimiento concursal de liquidación. El error u omisión en que se incurra con ocasión de esta comunicación no invalidará el término de la relación laboral en virtud de la causal señalada en este artículo.

QUIEBRA DE LA EMPRESA.

- ▶ Dentro del mismo plazo, el liquidador deberá enviar copia de la comunicación mencionada en el inciso anterior a la respectiva Inspección del Trabajo. Las Inspecciones del Trabajo tendrán un registro de las comunicaciones de término de contrato de trabajo que se les envíen, el que se mantendrá actualizado con las comunicaciones recibidas en los últimos treinta días hábiles.
- ▶ La Inspección del Trabajo, de oficio o a petición de parte, constatará el cumplimiento de lo establecido en este número. En caso de incumplimiento por parte del liquidador, la Inspección del Trabajo deberá informar a la Superintendencia de Insolvencia y Reemprendimiento, la que podrá sancionar los hechos imputables al liquidador, de conformidad con lo establecido en el artículo 338 de la Ley de Reorganización y Liquidación de Activos de Empresas y Personas.

QUIEBRA DE LA EMPRESA.

- ▶ 2.- El liquidador, en representación del deudor, deberá pagar al trabajador una indemnización en dinero, sustitutiva del aviso previo, equivalente al promedio de las tres últimas remuneraciones mensuales devengadas, si es que las hubiere. En el caso de que existan menos de tres remuneraciones mensuales devengadas, se indemnizará por un monto equivalente al promedio de las últimas dos o, en defecto de lo anterior, el monto a indemnizar equivaldrá a la última remuneración mensual devengada.

QUIEBRA DE LA EMPRESA.

- ▶ 3.- Si el contrato de trabajo hubiere estado vigente un año o más, el liquidador, en representación del deudor, deberá pagar al trabajador una indemnización por años de servicio equivalente a aquella que el empleador estaría obligado a pagar en caso que el contrato terminare por alguna de las causales señaladas en el artículo 161. El monto de esta indemnización se determinará de conformidad a lo establecido en los incisos primero y segundo del artículo 163. Esta indemnización será compatible con la establecida en el número 2 anterior.

QUIEBRA DE LA EMPRESA.

- ▶ 4.- No se requerirá solicitar la autorización previa del juez competente respecto de los trabajadores que al momento del término del contrato de trabajo tuvieren fuero.
- ▶ Con todo, tratándose de trabajadores que estuvieren gozando del fuero maternal señalado en el artículo 201, el liquidador, en representación del deudor, deberá pagar una indemnización equivalente a la última remuneración mensual devengada por cada uno de los meses que restare de fuero. Si el término de contrato ocurriere en virtud de este artículo, mientras el trabajador se encontrare haciendo uso de los descansos y permisos a que se refiere el artículo 198, no se considerarán para el cálculo de esta indemnización las semanas durante las cuales el trabajador tenga derecho a los subsidios derivados de aquéllos. Esta indemnización será compatible con la indemnización por años de servicio que deba pagarse en conformidad al número 3 anterior, y no lo será respecto de aquella indemnización regulada en el número 2 precedente.

QUIEBRA DE LA EMPRESA.

- ▶ 5.- El liquidador deberá poner a disposición del trabajador el respectivo finiquito a lo menos diez días antes de la expiración del período de verificación ordinaria de créditos que establece la Ley de Reorganización y Liquidación de Activos de Empresas y Personas. El finiquito suscrito por el trabajador se entenderá como antecedente documentario suficiente para justificar un pago administrativo, sin perjuicio de los otros documentos que sirven de fundamento para su pago conforme al artículo 244 de la Ley de Reorganización y Liquidación de Activos de Empresas y Personas.

QUIEBRA DE LA EMPRESA.



- ▶ El finiquito suscrito por el trabajador deberá ser autorizado por un ministro de fe, sea éste Notario Público o Inspector del Trabajo, aun cuando las cotizaciones previsionales se encuentren impagas. Deberá, además, ser acompañado por el liquidador al Tribunal que conoce del procedimiento concursal de liquidación, dentro de los dos días siguientes a su suscripción.
- ▶ Este finiquito se regirá por las siguientes reglas:
 - ▶ a) Se entenderá como suficiente verificación de los créditos por remuneraciones, asignaciones compensatorias e indemnizaciones que consten en dicho instrumento;
 - ▶ b) Si el trabajador hiciere reserva de acciones al suscribir el finiquito, la verificación o pago administrativo estará limitada a las cantidades aceptadas por el trabajador, y
 - ▶ c) Cualquier estipulación que haga entender que el trabajador renuncia total o parcialmente a sus cotizaciones previsionales se tendrá por no escrita.

QUIEBRA DE LA EMPRESA.

- ▶ Con todo, el liquidador deberá reservar fondos, si los hubiere, respecto de aquellos finiquitos no suscritos por los trabajadores o no acompañados por el liquidador al tribunal que conoce del procedimiento concursal de liquidación dentro del plazo señalado en el párrafo tercero de este número, por un período de treinta días contado desde la fecha en que el correspondiente finiquito fue puesto a disposición del respectivo trabajador.

QUIEBRA DE LA EMPRESA.



edig

¿QUÉ HACER EN TIEMPOS DE CRISIS SOCIAL?

Soluciones para empresas y PYMES.

Expositor:

Sr. José Miguel Martínez R.

Director Editorial de Edig

Relator permanente en EdiCapacitaciones.

Diciembre 2019

