

698

22 de octubre del 2024

Un empleado nuestro tuvo un accidente de tránsito y está muy delicado de salud. Nosotros estamos analizando, en vista de los gastos incurridos por los familiares del empleado, hacerle un avance de prestaciones. ¿Eso es posible? ¿Eso es legal? ¿Qué riesgos hay envueltos?

Sí, eso es posible, si el empleado está de acuerdo.

La Suprema Corte de Justicia, a través de su jurisprudencia, ha validado esos pagos anticipados de prestaciones laborales, considerándolos "avances a prestaciones laborales", y por ende deducibles de la liquidación final

Esto fue posible, primero, a través de una jurisprudencia del año 2004; luego otra del 2014 y otra más desde los 2023 (Caso Víctor Lorenzo vs. Tutto Coco SRL Sí 3ª SCJ, 29 sep. 2023, # SJT TS 23 1077). Esta última es la más reciente. Por lo tanto, se puede considerar que es una jurisprudencia constante, es decir, fiable

Al hacerlo, deben documentarlo apropiadamente; dejando claramente establecido el motivo que induce al trabajador a aceptar recibir ese avance de prestaciones. Además, convendría plasmar en el documento que el pago no solamente corresponde avance de preaviso y cesantía, sino que corresponde avance a la Asistencia

Económica prevista en el artículo 82 del Código de Trabajo, si el contrato termina por una de las causas previstas en este artículo 82.

El documento a firmar podría ser un recibo de descargo de los habituales. Pero, sugiero mejor un acuerdo mutuo en donde el empleado firme aceptando las condiciones supra indicadas.

Luego, cuando finalice la relación digamos que en 10 años o 5 años, se debe hacer el cálculo de las prestaciones por la totalidad de los años de servicios y a ese monto restarle el monto que ahora le van a pagar.