



Los retos laborales de una empresa frente a la recuperación económica

En el desarrollo de la actividad económica de toda empresa se producen fluctuaciones que hacen necesaria la contratación de trabajadores por un periodo determinado.

La pandemia producida por la Covid-19 trajo una multiplicidad de retos que tuvimos que enfrentar para poder continuar trabajando y produciendo, en especial, ahora en la etapa de reactivación económica donde el panorama es aún incierto.

La celebración de contratos de trabajo por tiempo definido, provocado por variables que hacen que la relación de trabajo tenga una duración específica, puede ser una opción para considerar en este proceso de reactivación; no obstante, es un tema que no puede tomarse a la ligera.

El artículo 75 del Código de Trabajo establece que:

Artículo 75. La cláusula de duración de un contrato por tiempo definido, no podrá ser utilizada con el objeto de cubrir de una manera temporal un puesto de naturaleza permanente, salvo en los casos exceptuados en este Código.

La duración definida solo será válida si consta expresamente en el contrato escrito, excepto en los casos

señalados en el artículo 67 y en cualquiera de las siguientes circunstancias:

1. Cuando lo permita la naturaleza del trabajo que constituye el objeto de la prestación.
2. Si tiene por objeto sustituir provisionalmente a un trabajador en uso de licencia, vacaciones o por cualquier otro impedimento temporal.
3. En los demás casos previsto en este Código.

“LA VIOLACIÓN DE ESTE ARTÍCULO DETERMINA QUE, DE PLENO DERECHO, LA RELACIÓN DE TRABAJO SEA DE CARÁCTER INDEFINIDO”.

Esto significa que una plaza de trabajo de naturaleza constante o permanente en una empresa no puede ser llenada con un contrato por tiempo definido, salvo las excepciones citadas en la norma.

El contrato de trabajo por tiempo definido debe establecer el objeto de la temporalidad, como una cláusula objetiva, para prevenir que cuando concluya el período pactado el trabajador invoque la existencia de una relación de trabajo indefinida o que con ese contrato de trabajo se buscaba encubrir una relación de naturaleza indefinida.

Limitarse únicamente a señalar el tiempo de la duración de la relación de trabajo en el contrato por tiempo definido, sin la cláusula objetiva que justifique la temporalidad de la relación de trabajo, constituye un error para el empleador, ya que, en ausencia de este requisito la relación de trabajo se considera indefinida de pleno derecho, conforme a lo dispuesto en el artículo 75 del Código de Trabajo.

De igual manera, se considera indefinida la relación de trabajo de pleno derecho, si vencido el periodo pactado en el contrato de trabajo el trabajador continúa prestando servicios o si se celebran sucesivos contratos de trabajo por tiempo definido, tal como lo dispone el artículo 77 del Código de Trabajo, en sus numerales 1 y 3, respectivamente.

El cumplimiento de esta formalidad en el contrato de trabajo por tiempo definido es crucial, ya que le brinda al empleador las bases para defenderse si se surten reclamos por despido injustificado o por reintegro por violación de fueros al terminarse el tiempo pactado en el contrato.

Los derechos del trabajador

Los trabajadores que cuentan con contratos de duración definida tienen el derecho al pago de sus salarios regulares, en la medida que trabaje en el período respectivo, así como al décimo tercer mes y al goce de vacaciones. Al momento de la finalización del periodo pactado en contrato de trabajo tiene derecho a recibir el importe proporcional del décimo tercer mes y de las vacaciones no tomadas en tiempo.

La reactivación económica conlleva la recuperación de buen número de empleos, ya lo indican organismos internacionales como la calificadora de riesgo [Fitch Ratings](#) en su más reciente informe, por ello es crucial que las empresas presten especial atención al manejo adecuado de su capital humano y cumplan con el Código de Trabajo en la celebración de contratos por tiempo definido.

Visita: www.focusalcogal.com