TIPS RECORDATORIOS LABORALES

Julio 26 de 2020

La idea central de este documento es facilitar el entendimiento de normas expedidas y recordar algunos tópicos que consideramos de importancia:

Contrato de trabajo a término fijo: tratamiento en época de COVID-19

El contrato de trabajo a término fijo es una forma de contratación laboral bastante común.

En esta época de pandemia surgen muchas dudas frente a sus preavisos y formas de terminación, las cuales resultan importantes aclarar para evitar problemas futuros o defender los derechos laborales adquiridos.

Aspectos puntuales en cada una de ellas:

- Debe ser por escrito. Tal y como se menciona en el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo –CST
- En época de aislamiento preventivo, trabajo en casa y teletrabajo, es importante resaltar que es válida la celebración de contratos de trabajo por medio de firma electrónica o digital, siempre que las partes así lo acuerden, todo esto con el fin de que las partes, si quieren pactar su relación laboral a término fijo, puedan hacerlo cumpliendo con el requisito de estar por escrito.
- Es importante destacar que el COVID-19 ha traído un estado de incertidumbre, razón por la que se debe tener cuidado con el tiempo que se pacte en nuevos contratos durante esta época.
- Es necesario preaviso escrito para su finalización. Este preaviso debe emitirse por lo menos 30 días calendario antes del vencimiento del término pactado.
- Renovación o prórroga automática del contrato. Debe efectuarse por un lapso igual al contrato inicial, si no se da el preaviso. Si el empleador antes de iniciar el estado de emergencia presentó preaviso de finalización del contrato a su trabajador, el hecho de que se haya suspendido la prestación del servicio no lo afecta, pero si llega la fecha y, pese a haber entregado el preaviso el contrato no se termina, esta circunstancia implica la renovación tácita del contrato.
- Puede ser renovado indefinidamente. Esta renovación se puede realizar por el mismo término sin que en ningún caso se convierta en indefinido, la única forma en la que se transformaría en indefinido sería como resultado de un acuerdo entre el empleador y trabajador.

Calle 110 No 9-25 / Torre Pacific Of. 912
(57) 1 (571) 300 1010 / 300 1011
Bogotá - Colombia

- El hecho de que exista silencio entre las partes mientras el contrato de trabajo se ejecuta o exista silencio por encontrarse suspendido por efecto de la pandemia, o el contrato se esté ejecutando en la modalidad de trabajo en casa, no implica que se vuelva indefinido. El contrato de trabajo a término fijo nace fijo y solo deja de serlo cuando las partes firman un acuerdo de transformación de modalidad.

- De igual forma, se debe tener presente que una de las características de la suspensión es que el contrato subsista, razón por la cual, durante ese tiempo en donde no se presta el servicio, el trabajador tiene derecho al pago de primas y seguridad social, debido a la continuidad y vigencia de dicha forma contractual.

- Respecto a la finalización de los contratos a término fijo en época de pandemia, se recuerda que el estado de emergencia por el COVID-19 no es justa causa, pero esto no implica que no se pueda terminar el contrato por expiración del plazo fijo pactado.

- Finalmente, de darse una terminación que no se encuentre justificada o no cumpla con el respectivo preaviso y fecha de finalización, esta generará el pago de una indemnización por despido injustificado, correspondiente al pago del salario por el tiempo faltante para finalizar el contrato.

La apertura de un proceso de liquidación judicial conlleva la terminación de los contratos de trabajo

De acuerdo con la SuperSociedades, por la apertura de un proceso de liquidación judicial se producen varios efectos sustanciales como procesales, uno de ellos es la terminación de los contratos de trabajo con el correspondiente pago de las indemnizaciones a favor de los trabajadores, de conformidad con lo previsto por el numeral 51 del artículo 50 de la Ley 1116 de 2006.

OFICIO 220-113602 DEL 09 DE JULIO DE 2020

https://www.jimenezduarte.com/wp-content/uploads/2020/07/oficio_220-113602_de_2020.pdf

Calle 110 No 9-25 / Torre Pacific Of. 912
(57) 1 (571) 300 1010 / 300 1011
Bogotá - Colombia