

**Aspectos Laborales**  
**–errores–**  
**cometidos en Diciembre**  
**en las empresas**

**Alexander Coral Ramos**  
Abogado

# Contratación de corta duración de personal para temporada navideña

- Contrato de prestación de servicios
- Contratación sin Seguridad Social
- Contrato a término indefinido
- Contrato a T. fijo (*Contrato de obra o labor*)

*¿y los periodos de prueba qué?*

# Terminación de contratos en DICIEMBRE para iniciarlos nuevamente ENERO

*¿Por qué hacen esto los empleadores?*

- Baja producción
- Cortar la continuidad
- Impedir que el trabajador acumule antigüedad
- Pretender iniciar un nuevo periodo de prueba
- Ahorrarse la seguridad social, parafiscales y prestaciones sociales por unos días
- Etc., etc.

*Fraccionamiento de contratos irregular – Es una sola relación laboral*

# CONTRATOS SUCESIVOS = CONTINUIDAD LABORAL

## Maniobras usadas:

- Contrato termina viernes, el lunes inicia el otro.
- Empleador tiene varios establecimientos, por lo que le hace varios contratos sucesivos al mismo trabajador pero con los diferentes establecimientos.
- Termina contrato, le liquidan y pagan todas las prestaciones incluyendo Vacaciones y vuelven a contratarlo exactamente a los 15 días hábiles, diciéndole que sale a vacaciones.
- Termina contrato e inmediatamente le hacen uno nuevo, cambiando cargo o funciones, pero sigue haciendo lo mismo.

# CONTRATOS SUCESIVOS = CONTINUIDAD LABORAL

## Consecuencias:

El Juez Laboral declara la continuidad laboral y:

- Cesantías pagadas, se pierden. (*Art. 254 C.S.T.*)
- Pagar Seguridad Social de días que se desvinculó irregularmente.
- Pago Prestaciones y Vacaciones por días que se desvinculó irregularmente.
- Indemnización por Despido Injustificado. Etc.

Para evitar fraccionamientos si hay baja producción, son las **vacaciones colectivas**.

¿En qué casos podría haber contratos sucesivos, sin que sea considerado fraccionamiento irregular?

# Vacaciones colectivas

*¡Para algunos, será vacaciones anticipadas!*

- Vacaciones colectivas (*total de trabajadores o por áreas*)
- ¿Y los trabajadores que aún no tienen el año de antigüedad?
- ¿Con qué valor se liquidan?
- Y si disfrutadas, ¿se retira antes de cumplir el año?
- ¿Se reliquidan las vacaciones disfrutadas cuando se completa el año?

*“(...) Pero si se dan vacaciones antes de que haya nacido la obligación de concederla, no puede exigirse al trabajador que complete el año de servicio que las causa, ni que reintegre el valor recibido si se retira antes; del propio modo no puede el trabajador pretender que se le otorgue un nuevo período de descanso, aduciendo que es en ese momento cuando se cumplen los presupuestos de la ley que le dan derecho a gozar de él, pues debe entenderse que las vacaciones ya recibidas cubren el lapso servido con anterioridad a su otorgamiento y tienen, con respecto a él, efecto liberatorio, ...”.* (CSJ. Sala Laboral. Sept. 4 de 1969)

# **Trabajadores de s.m.m.l.v.:**

Vacaciones iniciadas en el 2023  
y terminan en el 2024

**¿Se deben reajustar al nuevo smmlv?**



# **Pago de Prima anticipada el 20 de diciembre en salarios variables**

- Prima 1º Semestre: 30 de junio  
(Corte al 30 de junio)
- Prima 2º Semestre: 20 diciembre  
(Corte al 30 diciembre)

# Pago directo de cesantías a quien continúa laborando el siguiente año

**C.S.T. Art. 254. PROHIBICION DE PAGOS PARCIALES.** Se prohíbe a los empleadores efectuar pagos parciales del auxilio de cesantías antes de la terminación del contrato de trabajo, salvo en los casos expresamente autorizados, y si los efectuaren perderán las sumas pagadas, sin que puedan repetir lo pagado.

*¿Cuáles son los casos autorizados de pago parcial?*

Aspectos Laborales  
–errores–  
cometidos en Diciembre  
en las empresas

**Alexander Coral Ramos**  
Abogado