

646

22 de agosto del 2023

¿Cuál es el tiempo prudente y sin riesgos que debe de mediar entre la terminación del contrato y la recontractación de esa misma persona para la misma empresa? Lo pregunto porque estamos conversando con un colaborador interesado en recibir su liquidación –en base a 20 años de servicios– a fin de resolver asuntos personales. Pero, todavía necesitamos de sus servicios, y él a su vez necesita conservar su empleo. Ambas partes estamos de acuerdo en pagarle su liquidación y que él siga trabajando. Pero eso, nos interesa interrumpir el vínculo contractual, de modo que a futuro sólo haya que pagarle la liquidación por la segunda recontractación. ¿Qué sugerencias podría ofrecernos usted?

Una solución podría ser que se le pague su liquidación, digamos que el 31/08/2023, y que inmediatamente se le dé de baja en la Tesorería de la Seguridad Social. Y que sucesivamente, durante todo el mes de septiembre la persona no preste servicios ni reciba retribución alguna, es decir que auténticamente haya una cesación de su trabajo. Luego, a partir del 1/10/2023 (o sea, un mes y un día) iniciar la segunda contratación, dándole de alta en la Tesorería de la Seguridad Social.

De ese modo habría una interrupción auténtica de los servicios, y por ende

una terminación firme del primer contrato de trabajo.

El artículo 31 del Código de Trabajo establece que debe mediar dos meses entre una contratación para obra o servicio determinado y una subsiguiente recontractación del mismo tipo. Sin embargo, ese artículo se está refiriendo explícitamente a un tipo de contrato de trabajo. Por lo tanto, a mi entender, esos dos meses no aplican cuando se trata de un contrato de trabajo por tiempo indefinido.