

Centro de Información Jurídica en Línea

Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

Para ver aviso legal de clic en el siguiente Hipervínculo

(NECESITA CONEXIÓN A INTERNET)

<http://cijulenlinea.ucr.ac.cr/condicion.htm>

INFORME DE INVESTIGACIÓN CIJUL

TEMA: SOBRE CONTRATOS LABORALES A PLAZO DETERMINADO E INDETERMINADO

RESUMEN: El presente informe incluye doctrina, normativa y jurisprudencia sobre la clasificación de los contratos de trabajo en contratos por tiempo definido e indefinido, presentando las ventajas y desventajas, así como el concepto, naturaleza, marco normativo.

Índice de contenido

1.DOCTRINA.....	2
Clasificación de los Contratos de Trabajo.....	2
Ventajas del contrato de trabajo a plazo indeterminado.....	3
Para la Empresa.....	3
Para el Trabajador.....	4
Desventajas de los contratos de trabajo a plazo fijo.....	4
2.NORMATIVA.....	7
Código de Trabajo.....	7
3.JURISPRUDENCIA.....	10
Contrato laboral por tiempo determinado Conversión a tiempo indeterminado	10
Contrato laboral por tiempo determinado Concepto, naturaleza, prórroga y distinción con el contrato por temporada.....	12
Contrato laboral por tiempo indeterminado.....	17

1 DOCTRINA

Clasificación de los Contratos de Trabajo

[MINISTERIO DE TRABAJO]¹

“La clasificación más importante en la práctica es la que se hace según la duración del contrato:

1. Contratos de tiempo definido:

a. Contratos a plazo fijo, por tener un plazo de terminación fijado de antemano; y

b. Contratos por obra determinada, porque los servicios se contratan para la realización de una obra específica.

2. Contratos de tiempo indefinido o indeterminado.

Se establece como contratos de tiempo definido, si los servicios a prestar son también de tiempo determinado. Si vencido su término subsisten las causas que le dieron origen o si la naturaleza de los servicios es permanente, no puede establecer fecha de terminación, se le tendrá como un contrato de tiempo

indefinido.”

Ventajas del contrato de trabajo a plazo indeterminado

[VAN DER LAAT ECHEVERRIA, Bernardo]²

Para la Empresa

Dentro de los elementos que concurren en la empresa, el humano es el más importante porque a través de él, directa o indirectamente es que se realizan los otros. El hombre generalmente no adquiere un conocimiento o una destreza sino es por medio de un esfuerzo disciplinado, de la perseverancia. La permanencia de un individuo en una organización realizando en ella determinadas ocupaciones tendrá como resultado que día con día adquirirá una mayor experiencia en la actividad que realiza logrando una labor de mejor calidad y, en suma, contribuyendo para que se obtenga una productividad superior. Es pues innegable lo ventajoso que resulta para la empresa la posibilidad de que los individuos que le sirven, -permanezcan con ella indefinidamente.

Estrechamente vinculado con lo que venimos de exponer, -hay otro elemento de indudable trascendencia desde el punto de vista del rendimiento, y él es el vínculo afectivo que surge del trabajador hacia la empresa causando que éste se llegue a identificar plenamente con la organización, sintiéndola como al go propio, y estimulándolo a dar lo mejor de sí en las actividades, que al servicio de ésta, emprenda. Es tan importante esta motivación en el trabajador, que en la actualidad las compañías destinan grandes sumas de dinero en sus presupuestos a programas con la participación de sociólogos y otros técnicos, que tienen como meta

lograr y alentar ese sentimiento de parte del empleado.

Desde otro punto de vista, en los países en que las regulaciones sobre estabilidad lo permiten o con las limitaciones que éstas imponen, es importante para el empresario no estar sujeto a términos en cuanto a la conclusión de los contratos de trabajo toda vez que así podrá, con mayor flexibilidad, prescindir de aquellos empleados que el movimiento del momento en su empresa le señale como no necesarios.

Para el Trabajador

La existencia de un contrato de trabajo a plazo indefinido, crea para el trabajador la expectativa de que la relación laboral pueda durar indefinidamente, lo que considerado desde su punto de-vista, satisface la evidente necesidad que tiene de contar con la seguridad de obtener un ingreso estable.

A su vez esta posibilidad de permanencia del trabajador en-la empresa, cuando cobra vigencia y transcurre el tiempo, proporciona a éste el derecho al disfrute de las prerrogativas deriva -das de la antigüedad, las que serán más amplias cuanto mayor sea-el tiempo servido.

Además, este tipo de contratación da vigencia, respecto del trabajador, al principio de la libertad de trabajo toda vez que al no estar sujeto a un plazo, tendrá plena autonomía para rescindirlo en el momento que, en concordancia con sus intereses, lo juzgue oportuno sin tener que hacer frente a las consecuencias que el incumplimiento del plazo podrían acarrearle.

Desventajas de los contratos de trabajo a plazo fijo

[VAN DER LAAT ECHEVERRIA, Bernardo]³

Comentamos anteriormente que la pretensión fundamental de la omisión de la fijación de un plazo en el contrato de trabajo es la de darle a éste el carácter de permanente con su secuela de beneficios para el trabajador. Sin embargo, conviene también analizar si aún dentro de la figura excepcional del contrato a plazo fijo no se da un cierto grado de permanencia o dicho con otras palabras, si en esta forma contractual no se presenta una estabilidad relativa. Creemos que la respuesta, dentro de los supuestos que serán examinados, ha de ser afirmativa. En efecto, la existencia de un plazo predeterminado para la duración de la relación laboral constituye una garantía para el trabajador de que durante la vigencia de él no podrá ser rescindido el contrato si no es por justo motivo garantizándole así una cierta estabilidad ya que la terminación sólo podrá producirse por la expiración del plazo o la conclusión de la obra o servicio, teniendo el trabajador entonces la casi seguridad de conservar su ocupación mientras corre el plazo o se ejecuta la obra.

En consecuencia, estando el obrero protegido por una estabilidad relativa, la interrupción por parte del patrono, sin motivo que lo justifique, de la relación laboral antes del vencimiento del plazo o la conclusión de la obra, constituye un proceder arbitrario que da lugar en favor del trabajador a una indemnización.

Sin embargo, no obstante lo anterior y dado que la indeterminación del plazo ofrece una situación más ventajosa para el trabajador, ese tipo de contratación es como ha sido visto, la que la ley estimula.

[ARIAS NARANJO, Luis Alberto]⁴

"Es nuestro criterio que el contrato de trabajo por obra determinada, en cuanto al beneficio paora las partes, se puede ver desde dos puntos de vista: Desde el punto de vista de la fijación de un hecho determinado para la terminación de la relación, el trabajador tiene la seguridad de que mientras dure la obra, de acuerdo a sus aptitudes, no podrá ser separa_ do de su puesto, y que, al menos por ese largo lapso, tendrá trabajo y consecuentemente ingresos para su subsistencia.

Desde un punto de vista más general, el hecho de la fina lización de la obra y en consecuencia de la relación laboral, presenta una expectativa de desempleo bastante marcada, y a la vez representa una inestabilidad en sus ingresos, con lo cual asumimos tendrá problemas económicos.

Desde el punto de vista del empleador, representa el riesgo o el enfrentamiento de no tener a su haber, trabajadores especializados, con largos años de experiencia, que puedan realizar el trabajo encomendado de manera más eficiente.

Encontramos muy apropiada la apreciación del Dr. Julio Augusto Reyes, en lo que a este tema respecta, al opinar que

"esta garantía de permanencia tiene importancia extraordinaria, no sólo desde el punto de vista jurídico, sino desde el económico y social: para el empresario o empleador implica el modo de asegurarse los servicios de un dependiente ligado al centro de producción, con las particulari_ dades de especialización en la tarea de que se trate; para el empleado representa la posibilidad de obtener una ocupación cierta y duradera que garantice su sostenimiento y el de su familia..." .

Ello quiere decir, que la contratación por obra determinada, a

excepción de lo dicho en la página anterior, no presenta ningún beneficio para las partes, pues ni el trabajador tendrá un empleo estable, ni el patrono tendrá servidores especializados a su servicio, por un tiempo indefinido.

2 **NORMATIVA**

Código de Trabajo⁵

ARTICULO 26.- El contrato de trabajo sólo podrá estipularse por tiempo determinado en aquellos casos en que su celebración resulte de la naturaleza del servicio que se va a prestar. Si vencido su término subsisten las causas que le dieron origen y la materia del trabajo, se tendrá como contrato por tiempo indefinido, en cuanto beneficie al trabajador, aquél en que es permanente la naturaleza de los trabajos.

ARTICULO 27.- No puede estipularse el contrato de trabajo por más de un año en perjuicio del trabajador; pero si se tratare de servicios que requieran preparación técnica especial, la duración podrá ser, en las mismas condiciones, hasta de cinco años.

No obstante, todo contrato por tiempo fijo es susceptible de prórroga, expresa o tácita. Lo será de esta última manera por el hecho de continuar el trabajador prestando sus servicios con

Centro de Información Jurídica en Línea
Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

conocimiento del patrono.

ARTICULO 28.- En el contrato por tiempo indefinido cada una de las partes puede ponerle término, sin justa causa, dando aviso previo a la otra, de acuerdo con las siguientes reglas:

1. Después de un trabajo continuo no menor de tres meses ni mayor de seis, con un mínimo de una semana de anticipación;

2. Después de un trabajo continuo que no exceda de seis meses y no sea mayor de un año, con un mínimo de quince días de anticipación, y

3. Después de un año de trabajo continuo con un mínimo de un mes de anticipación.

Dichos avisos se darán siempre por escrito, pero si el contrato fuere verbal, el trabajador podrá darlo en igual forma en caso de que lo hiciere ante dos testigos; y pueden omitirse, sin perjuicio del auxilio de cesantía, por cualquiera de las dos partes, pagando a la otra una cantidad igual al salario correspondiente a los plazos anteriores.

Durante el término del aviso el patrono estará obligado a conceder un día de asueto al trabajador, cada semana, para que busque colocación.

ARTICULO 31.- En los contratos a tiempo fijo y para obra determinada, cada una de las partes puede ponerles término, sin justa causa, antes del advenimiento del plazo o de la conclusión de la obra, pagando a la otra los daños y perjuicios concretos que demuestre, en relación con el tiempo de duración del contrato resuelto, con la importancia de la función desempeñada y con la dificultad que el trabajador tenga para procurarse cargo o empleo equivalente, o el patrono para encontrar sustituto, todo a juicio de los Tribunales de Trabajo.

Cuando el patrono ejercite la facultad aludida en el párrafo anterior, además deberá pagar al trabajador, en el mismo momento de dar por concluido el contrato, el importe correspondiente a un día de salario por cada siete días de trabajo continuo ejecutado o fracción de tiempo menor, si no se hubiera ajustado dicho término; pero en ningún caso esta suma podrá ser inferior a tres días de salario.

No obstante, si el contrato se ha estipulado por seis meses o más o la ejecución de la obra, por su naturaleza o importancia, deba durar este plazo u otro mayor, la referida indemnización adicional nunca podrá ser inferior a veintidós días de salario.

(Así reformado por el artículo 88 de la Ley de Protección al Trabajador N° 7983 del 16 de febrero del 2000)

3 JURISPRUDENCIA

Contrato laboral por tiempo determinado Conversión a tiempo indeterminado

[SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA]⁶

"I.- El gestionante, quien laboró en el Ministerio de Economía, Industria y Comercio, reclama preaviso, auxilio de cesantía, vacaciones y aguinaldo proporcionales, argumentando que al no renovársele su contrato de trabajo el 31 de diciembre de 1990, hubo un despido. La demandada niega la acción y alega que en realidad, [el actor] se ausentó de su trabajo al no presentarse el 1º de enero de 1991, lo que constituye justa causa de despido. El juzgado deniega la demanda y el Tribunal confirma, considerando para ello que, en la especie se dio un contrato a plazo indefinido y, en consecuencia, el reclamante no debió dejar de presentarse a laborar. En el recurso de casación, el recurrente reitera que su nombramiento finalizaba el 31 de noviembre de 1990 y, a partir del 1º de enero de 1991, no se le revocó el nombramiento. El autor inició sus labores en el Ministerio de Economía, Industria y Comercio el 16 de agosto de 1984 y, laboró, ininterrumpidamente, hasta el 31 de noviembre de 1990. Fungió como técnico de un programa en el que se contrataba el personal anualmente [...]. Con base en estos hechos, lo primero a dilucidar es si nos encontramos en presencia de un contrato a plazo fijo o indeterminado. El artículo 26 del Código de Trabajo expresa: "El contrato de trabajo

Centro de Información Jurídica en Línea

Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

solo podrá estipularse por tiempo determinado en aquellos casos en que su celebración resulte de la naturaleza del servicio que se va a prestar. Si vencido su término subsisten las causas que le dieron origen y la materia de trabajo, se tendrá como contrato por tiempo indefinido, en cuanto beneficie al trabajador, aquél en que es permanente la naturaleza de los trabajos." La norma contiene una disposición limitativa en virtud de la cual este tipo de contratación es excepcional, dependiendo de la naturaleza de la función a realizar, de tal forma que, si se llega al acaecimiento del período y aún se dan las condiciones que dieron origen al contrato, el mismo se entiende como indefinido (Sala Segunda, Sentencia N° 266 de las 15:50 horas del diez de diciembre de mil novecientos ochenta y cinco). Esto nos lleva a destacar que la naturaleza del contrato no la determina el nombre que las partes hayan querido darle, sino la realidad de las circunstancias que lo rodean. (Sala Segunda N° 78 de las 9:30 horas del quince de julio de mil novecientos ochenta y siete, N° 153 de las 9:30 horas del diez de octubre de mil novecientos noventa). Con base en lo expuesto, observamos que el inicio de la relación laboral [del actor] fue en 1984 y, a partir de esa contratación fue nombrado en forma anual, pero, lo importante es que su presentación fue continua e ininterrumpida, de tal suerte que lo que nació como un contrato a plazo determinado se transformó en una relación a tiempo definido [sic]. Otro hecho importante que confirma lo expuesto, es que el artículo 27 del Código de Trabajo expresa: "No puede estipularse el contrato de trabajo por más de un año en perjuicio del trabajador; pero si se tratare de servicios que requieran preparación técnica especial, la duración podrá ser, en las mismas condiciones, hasta de cinco años." y en el sub litem el vínculo entre las partes se mantuvo por más de seis años, por lo que no resulta lógico conceptuar esta relación como un contrato a plazo fijo. Por otra parte, este Tribunal estima que el actor conocía, sobradamente, la naturaleza de la relación que lo unía con su patrono, toda vez que en la petitoria solicitó las indemnizaciones de los artículos 28 y 29 del Código de Trabajo,

que se refieren a los contratos por tiempo indefinido y no las del artículo 31 del mismo cuerpo de leyes, que regula la situación de los contratos a plazo fijo."

Contrato laboral por tiempo determinado Concepto, naturaleza, prórroga y distinción con el contrato por temporada

[SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA]⁷

"III.- EN RELACIÓN CON LA NATURALEZA DEL CONTRATO EXISTENTE ENTRE EL ACTOR Y LA SOCIEDAD DEMANDADA: Ha quedado debidamente acreditado que el actor laboraba para la sociedad accionada, desde 1.984, durante el período de la zafra, que se extendía de diciembre de un año hasta el mes de abril del siguiente. La parte demandada adujo que la relación del demandante con la accionada fue mediante contratos sucesivos, por tiempo determinado, limitados al período de duración de la zafra. Su posición fue aceptada por los juzgadores de las instancias precedentes, quienes estimaron que la relación que vinculó a las partes fue por tiempo definido. A los efectos de establecer la naturaleza de la relación, cabe señalar que en este tipo de contratos, las partes fijan el momento de su término desde la fecha misma de su iniciación; ya sea que lo fijan cronológicamente; o bien, sometido a la conclusión de determinadas tareas. Cabanellas cataloga, como contratos de trabajo a término, los siguientes: a) aquellos en que las partes, de común acuerdo, fijan un plazo concreto de finalización; b) cuando el término depende de un acontecimiento inevitable; c) tratándose de una tarea perfectamente concretada; d) cuando se trata de obtener un resultado, una vez que se obtiene

Centro de Información Jurídica en Línea

Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

el mismo o se desiste de él; e) si de la naturaleza del trabajo se desprende una duración fijada de hecho y de antemano; y, f) cuando los servicios se remuneran en un tanto alzado. Asimismo indica que, por acuerdo, las partes pueden prorrogar expresa, implícita, o tácitamente, la validez de los contratos; sin que ello signifique, necesariamente, que el contrato se convierte en uno a tiempo indefinido e indica que no son los contratos los que deben considerarse a tiempo determinado o indefinido, sino la esencia y la naturaleza propias de la prestación. Al respecto, señala que "... en los contratos a plazo determinado, y sólo en estos, se admite la prórroga tácita. En virtud de la misma, pueden producirse dos situaciones: a) que el contrato a plazo determinado se convierta en uno a plazo indeterminado; b) que se prorrogue por un nuevo período, pero subsistiendo el contrato a plazo determinado." (CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral, Tomo I, Buenos Aires, Editorial Heliasta, S.R.L., tercera edición, 1.992, pp. 601-602). En nuestro ordenamiento jurídico, el contrato por tiempo determinado, está regulado por los artículos 26, 27 y 31 del Código de Trabajo. De conformidad con esa normativa, ese tipo de contrato puede pactarse, únicamente, si la naturaleza de las prestaciones así lo requiere. Se establece que no puede estipularse por más de un año, en perjuicio del trabajador; pero que, tratándose de servicios que requieran una preparación técnica especial, su duración puede, válidamente, alcanzar hasta los cinco años. Asimismo, se regula la posibilidad de que el contrato por tiempo fijo se prorrogue expresa, implícita y hasta tácitamente. Se indica que si vencido el término subsisten las causas que le dieron origen y la materia de trabajo, el contrato se tendrá por uno a tiempo indefinido, en cuanto beneficie al trabajador, siempre que la naturaleza de las respectivas labores sea de permanencia. Por su parte, el artículo 31 ídem, establece las eventuales indemnizaciones que surgen para las partes, ante un posible rompimiento anticipado e ilegítimo del contrato. De conformidad con lo anterior, está claro que nuestra legislación condiciona el contrato de trabajo a tiempo fijo, a la real

Centro de Información Jurídica en Línea

Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

naturaleza o esencia de las prestaciones pactadas y aunque establece que esos contratos no pueden concertarse por más de un año, en perjuicio del trabajador, claramente admite la posibilidad de que sean prorrogados tanto expresa, cuanto implícita y hasta tácitamente. Esas normas pretenden evitar que un contrato a plazo indeterminado sea disfrazado fraudulentamente -para el trabajador- como un contrato por tiempo definido -prorrogado en el tiempo-, para evitar las consecuencias legales que la ruptura de ese otro contrato pueda significar para la parte empleadora. En el caso concreto, la Sala no estima que se esté en presencia de un contrato por tiempo determinado; o más bien, de una sucesión de contratos a plazo; pues se considera que el vínculo entre las partes fue un contrato por temporada, de tiempo indeterminado. En relación con este tipo de contratación, Cabanellas señala que " Trabajo de temporada es aquel que se cumple en determinados períodos del año, previstos anticipadamente, de acuerdo con influencia y necesidades que respecto a la producción tienen las diversas estaciones anuales... El trabajo de temporada puede desarrollarse: a) en establecimientos cuya actividad es continua, pero que en determinadas épocas del año deben aumentar su producción, ...; b) en establecimientos donde su actividad se desenvuelve total y exclusivamente en determinadas épocas del año, ... el trabajador de temporada contrata sus servicios dentro de una actividad productora que es fija entre lo discontinuo de la prestación, la cual tiene dos elementos: seguridad de repetirse periódicamente y permanencia durante determinado lapso. De ahí que no pueda ser considerado el trabajo de temporada dentro de los calificados como transitorios... El de temporada es un contrato por tiempo indeterminado, que se integra por ciclos periódicos que tienen plazo determinado o determinable ... la causa de dicho contrato se encuentra en efectivas necesidades de la producción, provenientes de procesos estacionales." (El destacado no está en el original). (Cabanellas, op.cit., cuarta edición, 2.001, pp. 510-511). Palomeque y Alvarez, por su parte, incluyen este tipo de contrato entre los que denominan como fijos - discontinuos y al

Centro de Información Jurídica en Línea

Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

respecto señalan: "Al tiempo, con el mismo carácter de indefinido, se denomina contrato a tiempo parcial de naturaleza indefinida no al descrito sino, exclusivamente, a aquel que se suscribe a tiempo parcial por empresas que realizan actividades de temporada o campaña que se repiten en fechas ciertas... La doble descripción enunciada del trabajo discontinuo reúne en común todas sus notas características, al menos desde el plano del objeto: actividad habitual de la empresa que sucede de forma periódica o que intermitentemente se incrementa . La regulación legal distingue entre: a) contratos de trabajo con empresas que por su propia naturaleza ... realizan actividades de temporada o campaña de manera fija y periódica; b) contratos con empresas que cíclicamente, pero sin saber las fechas con certeza, tengan un incremento de la actividad... Ambos supuestos de discontinuidad en el trabajo tienen naturaleza indefinida, pero con irregular distribución anual de la jornada." (PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos y ÁLVAREZ DE LA ROSA, Manuel. Derecho del Trabajo , Madrid, Editorial Centro de Estudios Ramón Areces, S.A., undécima edición, 2.003, p. 797). Finalmente, Alonso Olea y Casas Baamonde, también consideran este tipo de contrato como uno de temporada o para trabajos fijos-discontinuos y, al respecto, señalan: "Conoce este contrato dos modalidades: a) Contratos de temporada en fecha cierta, esto es, que se repitan en fechas ciertas, anualmente por lo general; se consideran trabajos a tiempo parcial por tiempo indefinido ... b) Contratos de temporada de fecha incierta, esto es, que se repiten, pero no en fechas ciertas." (ALONSO OLEA, Manuel y CASAS BAAMONDE, María Emilia. Derecho del Trabajo , Madrid, vigésima edición, Editorial Civitas, 2.002, p. 261). Si bien, nuestro ordenamiento jurídico no distingue expresamente este tipo de contrataciones, por las razones expuestas, debe incluirse en la categoría de las relaciones de trabajo por tiempo indefinido. Ahora bien, a los efectos de establecer si al actor le corresponden o no los derechos pretendidos, debe determinarse la forma en que concluyó la relación laboral. En el escrito de demanda, el actor señaló que luego de concluir la zafra le

Centro de Información Jurídica en Línea
Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

comunicaron que no había más trabajo; no obstante, señaló que le indicarían si seguiría o no laborando para la empresa, como lo había hecho otros años; pero como no le comunicaban nada, y dado que estaba sin trabajo, se presentaba a las instalaciones a consultar sobre la posibilidad de seguir laborando, mas no encontró respuesta positiva alguna. La parte accionada, por su parte, señaló que el accionante era contratado por el período que duraba la zafra y una vez acabada ésta no se le contrataba más, sino hasta el siguiente período. De las declaraciones aportadas por la parte actora, se tiene que luego de la zafra el actor seguía trabajando en otras labores. En ese sentido, el testigo Luis Andrés Amuy González, señaló: "Yo trabajé solo en zafra, él trabajó para zafra y luego se quedaba en reparación... Él trabajó un tiempo en el taller... Manuel fue mínimo dos veces para que se les restituyera en el trabajo y nos agarraron de majes, porque nos decían vengan mañana y no se resolvió nada en serio." (folios 41-42). Por su parte, la cónyuge del demandante, en lo que resulta de interés, declaró: "Estuvo un tiempo laborando seguido en tiempo de zafra y en invierno, pero después solo en tiempo de zafra... Manuel iba a la empresa cuando se daba cuenta de que en la época que no era de zafra estaban metiendo gente, pero no le daban trabajo. En este año, él habló con Fernando Marengo le dijo que si le daba trabajo, le dijo que lo llamara por teléfono lo llamó varias veces y decían que no estaba, un día habló con él y le dijo que esperara que él le avisaba pero se quedó esperando y nunca le avisó... Cuando digo período de invierno me refiero a que lo dejaban en reparación en el taller... él trabajaba en período de zafra y en algunos años lo dejaban trabajando en período que no era de zafra tal vez hace como unos tres años." (folios 43-44). De lo anterior se desprende que, en algunos períodos, el actor no sólo era ocupado en la zafra, sino que una vez concluida ésta, seguía laborando en el taller de la empresa, mas eso no sucedía todos los años. De la documental visible a folios del 49 al 55, se tiene que el demandante laboró para la accionada en los siguientes períodos: En 1.984: en el mes de diciembre; en 1.985: de enero a

Centro de Información Jurídica en Línea
Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

mayo y noviembre y diciembre; en 1.986: de enero a mayo y de agosto a diciembre; en 1.987: de enero a abril; en 1.988: de enero a abril y en diciembre; en 1.989: de enero a abril y en diciembre; en 1.990: todo el año; en 1.991: de enero a mayo y de agosto a diciembre; en 1.992: todo el año; en 1.993: de enero a mayo y de julio a diciembre; en 1.994: de enero a noviembre; en 1.995: de enero a marzo y en diciembre; en 1.996: enero y febrero; en 1.997: de mayo a diciembre; en 1.998: de enero a mayo; en 1.999: diciembre; en el 2.000: de enero a marzo y diciembre; en el 2.001: de enero a abril y diciembre; y, en el 2.002: de enero a abril. De lo anterior se desprende que, especialmente en los primeros años, el actor no sólo laboraba en el tiempo de la zafra, sino que también seguía laborando para la empresa y en algunas ocasiones lo hizo durante todo el año. No obstante, desde 1.996 sólo laboró algunos meses, por lo general en diciembre de un año y hasta abril o mayo del siguiente; sea, tal modalidad venía repitiéndose desde hacía siete años. Esas circunstancias permiten concluir que el despido reclamado por el demandante no ha quedado debidamente acreditado; pues no consta que mediara un compromiso de la sociedad accionada de contratarlo aún después de acabado el período de mayor producción. Véase que el mismo demandante señaló que se apersonó a la empresa, para determinar la posibilidad de continuar laborando, mas esa práctica no resultaba generalizada y desde hacía siete años sólo laboraba durante la época de la zafra. Por consiguiente, las supuestas evasivas alegadas por el demandante, aún cuando hubieran existido, no pueden considerarse, en el caso concreto, como la destitución del actor o una clara manifestación de la parte accionada de poner fin a la relación de trabajo; por cuanto, como se indicó, lo normal es que el demandante sólo laborara durante un cierto período durante el año. Por consiguiente, respecto del preaviso y el auxilio de cesantía pretendidos, debe acogerse la excepción de falta de derecho."

Contrato laboral por tiempo indeterminado

[SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA]⁸

" II. El apoderado del actor interpuso recurso de casación alegando que la demandada debe cancelar el pago completando el plazo del contrato, por cuanto la conclusión fue unilateral, que el pago que se solicita por los perjuicios causados son los salarios dejados de percibir, porque la accionada debió permitir que se concluyera el plazo acordado y el Tribunal no analizó ese incumplimiento. También se opone a lo resuelto sobre costas porque estima que se debe condenar a la accionada al pago de ese rubro por cuanto, al concluir el contrato de trabajo, por decisión unilateral del empleador le causó perjuicios al accionante . Con esta argumentación solicita a la Sala que se revoque la sentencia dictada por el Tribunal y se obligue a la demandada al pago de los salarios dejados de percibir, vacaciones, aguinaldo, preaviso y cesantía. III . Una de las características de la relación laboral a que todo trabajador aspira es la estabilidad, por esta razón, la regla general es que el contrato de trabajo se pacte sin establecer un límite temporal; sin embargo, dependiendo de la naturaleza eventual o temporal de la labor encomendada, el contrato laboral puede ser a plazo fijo, por ser el contrato por tiempo determinado una figura excepcional. En nuestra legislación el artículo 26 del Código de Trabajo regula la posibilidad de suscribir contratos de trabajo por tiempo determinado, siempre que se de la condición taxativamente señalada, de que sea "en aquellos casos en que su celebración resulte de la naturaleza del servicio que se va a prestar "; en todo caso, por disposición del numeral 27 del mismo cuerpo legal, el contrato por tiempo determinado no podrá pactarse por más de un año en perjuicio del trabajador, salvo en aquellas situaciones en las se requiere preparación técnica especial, en cuyo caso el contrato puede durar hasta cinco años, y, si vencido el plazo subsisten los motivos que

Centro de Información Jurídica en Línea Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

dieron lugar al contrato, el mismo se considerará, en lo que beneficie al trabajador, como contrato por tiempo indefinido tutelándose así el principio de continuidad en las relaciones laborales. En el sub litem las partes suscribieron un contrato de trabajo al cual se le puso un plazo, el que se prolongaría por un año y cuatro meses; sin embargo, por la naturaleza de las labores contratadas:

“Tercera: Además de los deberes y obligaciones típicas de presentación personal, puntualidad, asistencia y permanencia, corresponderá a la profesional: a orientar su acción profesional hacia la consecución de los objetivos nacionales e institucionales de la educación. b- Desarrollar su actividad profesional dentro del marco doctrinario que sustenta la institución. c- Brindar su concurso profesional en la formulación de programas de estudio cuando así se requiera, d- participar en grupos de trabajo interdisciplinarios, para establecer la correlación necesario en los programas de estudio, e- Brindar la información requerida a los padres de familia y desarrollar actividades con éstos y los estudiantes, según la programación institucional, f- Propiciar con su conducta el ambiente institucional adecuado al proceso formativo del alumno, g) Ejercer las atribuciones y cumplir las obligaciones que otorguen o impongan las normas reguladora inherentes al proceso de enseñanza y de aprendizaje, vigentes en la institución, h. Rendir los informes que las autoridades institucionales le requieran, i) Participar en las actividades que organice la institución a las que sea formalmente convocado, j. Atender y aplicar las recomendaciones técnicas que de la institución, así como las instrucciones y órdenes provenientes de sus superiores jerárquicos” (cláusula tercera, folio 16), se trataba de un contrato por tiempo indefinido en tanto que el trabajo para el que se le contrató no se agotaba en ese plazo, en consecuencia estamos ante un contrato por tiempo indefinido como acertadamente lo calificó el Tribunal. En este tipo de contrato (por tiempo indefinido), según lo regula el numeral 28 del Código citado, cualquiera de las partes puede ponerle fin a la relación laboral

Centro de Información Jurídica en Línea
Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

sin justa causa; en el caso del empleador, pagando al trabajador (a) los derechos laborales que haya generado de acuerdo a la legislación vigente, y esto fue lo que hizo la demandada porque al despedir al accionante le canceló los montos correspondientes a vacaciones, aguinaldo, preaviso y cesantía, lo que evidencia la intención de pactar un contrato por tiempo indefinido (aunque en este proceso trató de recobrar lo pagado por cesantía y preaviso valiéndose de la literalidad del contenido de la cláusula duodécima del contrato), que es acorde con la naturaleza de las funciones que originaron la contratación, porque éstas son permanentes en el tipo de empresa de que se trata. En todo caso, de haber procedido la calificación de contrato a plazo fijo o determinado, al tenor de la reiterada jurisprudencia de esta Sala, tampoco habría procedido el reclamo de salarios desde el despido hasta el cumplimiento del plazo; razón de más para denegar el recurso sobre este tema. Tome en cuenta quien recurre, que los extremos legales en los contratos por tiempo indefinido y a plazo fijo, son excluyentes. En el primer caso se rigen por los numerales 28 y 29 del Código de Trabajo y, en el segundo, por el numeral 31 del mismo cuerpo normativo, que en modo alguno permite tutelar el derecho que reclama, el cual por improcedente fue bien denegado en las instancias que precedieron en el conocimiento de este asunto. A mayor abundamiento de razones véase que esta Sala, sobre este específico tema del recurso (salario por los meses que faltaban cuando se está ante un típico contrato de trabajo a plazo) ha dicho: "(...) la jurisprudencia de esta Sala ha admitido que los daños y perjuicios indicados debe demostrarse y sustentarse en la importancia del puesto, el tiempo del contrato y, especialmente, en la dificultad del trabajador o trabajadora para procurarse un cargo o empleo equivalente, de modo que, con base en esos parámetros, el juzgador pueda determinar su cuantificación. También ha sido clara en que no siempre deben concederse la totalidad de salarios que hagan falta para completar el plazo por el cual se fijó el contrato" (Voto número 879 de las 10:00 horas del 20 de setiembre del 2006, el énfasis es

agregado). En igual sentido en el voto Número 27 de las 8:30 horas , del 26 de enero de 1996, se dispuso: "Es cierto que el citado artículo 31, habla de la procedencia de desde el punto de vista del Derecho Laboral, este tipo de indemnizaciones no puede entenderse siempre como el pago todo lo que faltaba de ejecución al contrato, ya que la idea de la norma de comentario es proceder a indemnizar al perjudicado, de acuerdo con las circunstancias y las dificultades que puedan existir, para obtenerse un empleo equivalente, todo a juicio de los Tribunales de Trabajo. [...]" Por las razones expuestas el agravio relativo al pago hasta completar las sumas que debió percibir el actor durante el plazo por el que fue contratado, no es atendible."

FUENTES CITADAS

1 MINISTERIO DE TRABAJO.(Consultado en línea) el 6 de noviembre de 2007 en:

<http://www.ministrabajo.go.cr/Macros/contrato/contrato.htm>

2 VAN DER LAAT ECHEVERRIA, Bernardo. El Contrato de Trabajo a Plazo Determinado. Tesis para optar por el grado de Licenciatura en Derecho. Facultad de Derecho. Universidad de Costa Rica. 1969.pp.28.29.

3 VAN DER LAAT ECHEVERRIA, Bernardo. El Contrato de Trabajo a Plazo Determinado. Tesis para optar por el grado de Licenciatura en Derecho. Facultad de Derecho. Universidad de Costa Rica. 1969.pp.36.37.

4 ARIAS NARANJO, Luis Alberto. El contrato de Trabajo por obra Determinada. Tesis para optar por el grado de Licenciatura en Derecho. Facultad de Derecho. Universidad de Costa Rica. 1985.pp.156.157.158.

5 Ley N° 2. Código de Trabajo. Costa Rica, del 27/08/1943.

6 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución N° 20, de las nueve horas veinte minutos del veintinueve de enero de mil novecientos noventa y tres.

7 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución N°2004-00032, de las nueve horas treinta minutos del veintiocho de enero del año dos mil cuatro.

8 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución N°2007-000275, de las nueve horas treinta y cinco minutos del cuatro de mayo del dos mil siete.