

## Informe de Investigación

### TÍTULO: EL PRINCIPIO DE CONTINUIDAD EN EL DERECHO LABORAL

<b>Rama del Derecho:</b> Derecho Laboral	<b>Descriptor:</b> Principios Laborales
<b>Tipo de investigación:</b> Compuesta	<b>Palabras clave:</b> Principios Generales del Derecho Laboral, contrato a plazo fijo, contrato a plazo indefinido.
<b>Fuentes:</b> Doctrina Normativa Jurisprudencia	<b>Fecha de elaboración:</b> 10/2010

### Índice de contenido de la Investigación

<b>1. RESUMEN.....</b>	<b>1</b>
<b>2. DOCTRINA.....</b>	<b>2</b>
a) El principio de continuidad como principio general del derecho de trabajo.....	2
b) El principio de continuidad en la relación laboral.....	3
i. Continuidad.....	5
ii. Estabilidad.....	10
c) Contrato por tiempo indeterminado y determinado.....	12
i. Contrato por tiempo indeterminado.....	14
ii. Contrato por tiempo determinado.....	15
<b>3. NORMATIVA.....</b>	<b>18</b>
a) Código de Trabajo.....	18
<b>4. JURISPRUDENCIA.....</b>	<b>19</b>
a) Noción del principio de continuidad laboral.....	19
b) Conversión del contrato de plazo fijo a plazo indefinido en virtud del principio de continuidad.....	22
c) Aplicación del principio de continuidad en caso de sustitución del patrono.....	25

### 1. RESUMEN

El presente informe de investigación contiene una recopilación de información sobre el principio de continuidad en el Derecho Laboral, se incluye doctrina, tanto nacional como extranjera, la normativa vigente del Código del Trabajo que lo regula, y citas jurisprudenciales al respecto.

## 2. DOCTRINA

### **a) El principio de continuidad como principio general del derecho de trabajo**

[ETALA]<sup>1</sup>

*“Este principio -llamado también de permanencia, conservación o subsistencia del contrato- tiene diversas manifestaciones: la que establece que en caso de duda las situaciones deben resolverse en favor de la continuidad o subsistencia del contrato (art. 10, LCT); la disposición de su art. 13, que admite que la nulidad de algunas cláusulas del contrato de trabajo por afectar el orden público laboral no trae aparejada la nulidad de todo el contrato sino la sustitución de pleno derecho de las cláusulas nulas por las que legalmente correspondan; la preferencia legal por los contratos por tiempo indeterminado (art. 90, párr. lo) y la ratificación de este principio por el art. 27 de la ley de empleo 24.013; la consideración como contratos por tiempo indeterminado a la celebración de contratos de plazo determinado en forma sucesiva (art. 90, parte última); la duración del contrato por tiempo indeterminado hasta que el trabajador se encuentre en condiciones de gozar de los beneficios de la seguridad social o exista una causa legal de extinción (art. 91); la conversión del contrato a plazo fijo en contrato de plazo indeterminado en caso de omisión del preaviso (art. 94); la conversión del contrato de trabajo de aprendizaje en uno por tiempo indeterminado si el empleador incumpliera algunas de las obligaciones establecidas por la ley para este tipo de contratos (art. lo, ley 25.013), la continuidad del contrato en caso de transferencia del establecimiento (art. 225, LCT); la exigencia legal de que la inobservancia por una de las partes de las obligaciones resultantes del contrato que legitime a la otra para invocar una justa causa de despido (directo o indirecto) sea de tal gravedad que “no consienta la prosecución de la relación” (art. 242). También puede estimarse como una manifestación de este principio la norma del art. 14 de la ley de empleo 24.013, que autoriza al trabajador afectado por la falta de registro o registro insuficiente de la relación laboral a reclamar la percepción de las indemnizaciones previstas en los arts. 8o, 9o y 10 de esa ley, sin que sea requisito necesario la previa extinción de la relación laboral.*



*Se ha considerado como corolario de este principio -a nuestro juicio, con razón- la imposibilidad de convertir un contrato de duración indeterminada en otro de duración determinada.”*

### **b) El principio de continuidad en la relación laboral**

[PATIÑO LÓPEZ]<sup>2</sup>

*“En vista de la dificultad para establecer criterios de clasificación de principios, lo pertinente es antes de intentar algún tipo de clasificación-establecer algunas de sus características. Según García, se describen así:*

*“Aquellas líneas directrices o postulados que inspiran el sentido de las normas laborales y configuran la regulación de las relaciones de trabajo con arreglo a criterios distintos de los que pueden darse en otras ramas del derecho.”<sup>1</sup>*

*Plá Rodríguez rescata tres elementos comunes de las diversas definiciones:*

*“a) Son enunciados básicos que contemplan, abarcan, comprenden una serie indefinida de situaciones. Un principio es algo más general que una norma porque sirve para inspirarla, para entenderla, para suplirla. Y cumple esa misión respecto de un número indeterminado de normas.*

*b) Por ser propios del derecho del trabajo son distintos de los que existen en otras ramas del derecho. Sirven para justificar su autonomía y su peculiaridad. Por eso. tienen que ser especiales, diferentes de los que rigen en otras ramas del derecho.*

*c) Todos los principios deben tener alguna conexión, ilación o armonía entre sí. ya que en su*

---

1 GARCIA (Alonso) Citado por PLA RODRÍGUEZ . IBID. P. 8.



*totalidad perfilan la fisonomía característica de una rama autónoma del derecho que debe tener su unidad y su cohesión internas."<sup>2</sup>*

*En cuanto a su descripción, podemos afirmar que son jurídicos en tanto su aplicación puede ser controlada por los tribunales; normativos por cuanto no son descriptivos al no precisar supuestos de hecho, e indeterminados, pues sólo son ciertos en la medida en que se ajustan a una situación técnica concreta, antes de ello, son indeterminados.*

*Respecto de las funciones que cumplen los principios, De Castro señala los siguientes:*

*"a) informadora: inspiran al legislador, sirviendo como fundamento del ordenamiento jurídico.*

*b) normativa: actúan como fuente supletoria, en caso de ausencia de la ley. Son medios de integrar el derecho.*

*c) Interpretadora: operan como criterio orientador del juez, del intérprete."*

*Respecto de las funciones a) y c) no hay mayor controversia, pero cuando se analiza el papel normativo de los principios generales (b) las opiniones divergen, para algunos depende de su integración dentro del derecho positivo, otros, de la concepción que sobre tales principios tenga el órgano jurisdiccional. Plá Rodríguez resume las diversas posiciones con este breve comentario:*

*"No cabe, entonces, una respuesta en abstracto. Hay que referirla a cada país."<sup>3</sup>*

*En cuanto a su enumeración, el citado autor menciona que los principios generales de la legislación laboral son cinco, de los cuales se desprenden otros que denomina específicos:*

<sup>2</sup> PLA RODRIGUEZ. IBID. PP. 10-11.

<sup>3</sup> CASTRO (Federico De). Derecho Civil de España. Tomo I. 2a. Edición, Madrid, 1949 p. 420



- "1) de la generalidad e igualdad;
- 2) de la progresión racional;
- 3) de la economicidad;
- 4) de la reactividad (sic.) del mundo económico laboral y la efectividad de los beneficios.
- 5) de la sinceridad de las leyes laborales."

*Los autores supracitados señalan las diferentes clasificaciones y hay en su bibliografía (referida al final de esta investigación) una vasta referencia a sus elementos y características; para nuestro objetivo, repito, nos resulta útil y suficiente el análisis de uno de ellos estrechamente relacionado con la suspensión: la continuidad. Junto a este principio se analizará, por su relación, la figura de la estabilidad."*

### ***i. Continuidad***

*"Para analizar el principio de continuidad debemos presuponer que el contrato de trabajo es de tracto sucesivo, que no es una relación laboral mediante la ejecución instantánea de algún acto sino que se prolonga en el tiempo. Este principio es fundamental, sobre todo si aceptamos que el deseo de seguridad es uno de los rasgos típicos del hombre moderno, a tal punto que uno de los legados que dejará el Siglo XX será la idea de seguridad social. Para Plá Rodríguez, tal principio: "Responde al propósito protector del trabajador a quien le preocupa no sólo el presente sino el futuro. Constituye justamente uno de los signos del hombre contemporáneo su ansia de seguridad y ella está particularmente presente y actuante en quien no tiene otro apoyo que su propio trabajo."*

*El trabajo, como tal, es entonces objeto de tutela jurídica en la medida en que es un elemento*

*propio de la seguridad social, para algunos, una disciplina autónoma: "[...las medidas de seguridad social han rebasado su ámbito inicial de los trabajadores por cuenta ajena y, mucho más, el de los trabajadores en situación de dependencia jurídica... Más bien se suele añadir que la seguridad social es un intento de realización de la idea de justicia social que desborda por completo el cuadro de la relación de trabajo, tutelando derechos personales que exorbitan aquella."<sup>4</sup>*

*Es tal principio entonces el resultado de las preocupaciones de seguridad social, propios de la reforma social gestada luego de la crisis del capitalismo, manifiesta en las dos guerras mundiales y la crisis de 1929. Seguridad social materializada en el llamado intervencionismo estatal.<sup>5</sup> El principio se sustenta en que todo lo que tienda hacia la conservación del trabajo, constituye beneficio para el trabajador y para la sociedad como un todo al mejorar el ambiente general de las relaciones inter-humanas.*

*La aplicación del principio trae consigo varias consecuencias; la primera es la preferencia por los contratos de duración indefinida --que no establecen cuando terminarán - sobre los de duración determinada -con duración establecida al constituirse el contrato-, el derecho laboral prefiere marcadamente los contratos indeterminados con la convicción de que es la duración real del trabajo y no la voluntad de las partes, el elemento que determina la duración del contrato. Según Pía Rodríguez:*

*"a) Si no se dice nada en el contrato, se presume que es de duración indefinida.*

*b) Si el contrato es de duración determinada y se prolonga más allá de la fecha o del hecho previsto, se convierte automáticamente en un contrato de duración indefinida.*

*c) Vencido el período de prueba sin que se exprese la voluntad resolutoria, nos encontramos con un contrato de duración indefinida.*

*d) Una sucesión ininterrumpida de contratos de duración determinada se suele mirar como un*

4 ALONSO OLEA (Manuel) Instituciones de Seguridad Social. Instituto de Estudios Políticos. 6 a. Edición. Madrid, 1977, p. 32.

5 Al respecto y sobre las nuevas tendencias, vease: BLANCO BADO (Mario) Las relaciones laborales en el marco de la globalización. Escuela Judicial de Costa Rica. San José. 1995.



*contrato de duración indeterminada.*

*e) No se puede convertir un contrato de duración determinada en un contrato de duración indeterminada."*

*La segunda consecuencia se relaciona con la amplitud para admitir transformaciones en el contrato original, en razón de que el contrato de trabajo es dinámico, sobre todo si se trata de contratos indeterminados cuya duración se prolonga en el tiempo, y lo normal es que sus disposiciones, incluso las esenciales, se transformen durante la relación. En palabras de Deveali: "Basta recordar el caso del trabajador que habiendo ingresado joven en la empresa, en calidad de obrero o de modesto empleado, a través de numerosas etapas, llega a cubrir el cargo de gerente o director general de la misma. Cada aumento de salario, cada cambio sustancial de tareas, cada ascenso o retroceso, significan una novación del contrato inicial."<sup>6</sup>*

*Quizá lo más significativo de tal consecuencia, es que esta tendencia dinámica no permite que los sujetos piensen en el efecto extintivo de la novación, sino en el hecho de la continuación de la relación laboral. El contrato laboral es un contrato cambiante, en el cual el contrato inicial es sólo un punto de partida para una serie de relaciones que se modificarán con el tiempo y los deseos de las partes. Olea lo resume así: "[...]el contrato de trabajo consiente a lo largo de su duración una serie de pactos adicionales modificativos y novatorios, expresos y tácitos, que no perjudican su existencia y su vigencia."*

*La tercera consecuencia se relaciona con la facilidad para mantener el contrato pese a incumplimientos y nulidades, puesto que todo contrato reglamentado se expone a la inserción de cláusulas abusivas y con mucha mayor razón si se trata de contratos laborales, minuciosamente reglamentados y con normas de diversos campos. Las estipulaciones contrarias a normas*

*inderogables se sancionan con nulidad, pero no del contrato sino de la cláusula abusiva, lo cual*

<sup>6</sup> DEVEALI (Mario) Citado por PLA RODRÍGUEZ en: Curso de Derecho Laboral. Reimpresión. Idea Ediciones. Buenos Aires. 1987. p. 59

*permite conservar el contrato mediante la simple sustitución o eliminación de la cláusula, aunque ella se refiera a elementos tan importantes como la remuneración. De igual manera, el contrato permanece a pesar del incumplimiento o violación del empleador, pues la relación continúa y el trabajador conserva el derecho a recuperar los beneficios negados u omitidos, reclamados incluso retroactivamente, tales violaciones no son eficaces para extinguir esos derechos, pues la continuidad prevalece sobre la inviolabilidad del contrato laboral. Sin embargo, Plá advierte:*

*"Pero el trabajador puede considerar que la situación se ha convertido en intolerable y plantear que el empleador ha incurrido en la violación del contrato. O sea, que el trabajador conserva siempre la acción para rescindir el contrato invocando la culpa patronal y aduciendo que se ha configurado un despido indirecto."*

*La cuarta consecuencia expresa la resistencia del contrato a la rescisión patronal, en vista de que lo común es que la relación de trabajo sólo puede disolverse válidamente cuando exista un motivo justificado, puesto que en la dinámica del empleo, el despido constituye una anomalía jurídica. Es, en resumen, la base del concepto de estabilidad que analizaremos más tarde en el siguiente apartado.*

*La quinta consecuencia está en relación con las interrupciones tomadas como simples suspensiones. Como el contrato de trabajo es de tracto sucesivo y supone su prolongación en el tiempo, no es raro que una u otra de las partes se vea circunstancialmente impedida de ejecutar sus obligaciones.*

*Ello es particularmente frecuente porque en la relación laboral, las tareas deben ser desarrolladas en forma personal. Tal exigencia determina que por razones de orden biológico, social o patológicas, el trabajador puede verse impedido para cumplir la obligación fundamental emergente del contrato. Paralelamente pueden presentarse impedimentos también transitorios del lado patronal que determinen otras causas de interrupción. Las reglas de derecho común conducirán a*





*decidir la suspensión o la rescisión del contrato de trabajo, según la naturaleza de la imposibilidad de la ejecución sobrevenida.*

*Para Plá Rodríguez, la utilidad de la suspensión es doble, por cuanto: "La simple suspensión puede ser útil a la empresa, pues ella conserva el lazo que une el personal con el empleador. Es, sobre todo, importante para los trabajadores ya que con su empleo, conservan sus medios de subsistencia.*

*Esta posición favorable a la conservación del contrato, tanto se manifiesta cuando el hecho que determina la interrupción proviene de la empresa como si emana del trabajador."<sup>7</sup>*

*En este sentido, podríamos decir que lo que se suspende son los efectos del contrato y no el contrato como tal; en palabras de Alonso Olea: "El contrato de trabajo consiente períodos, a veces largos de suspensión de efectos, en los que el contrato tiene como una vida latente, para reanudar su plena efectividad posteriormente."<sup>8</sup>*

*En lo que respecta a la suspensión, objeto de esta investigación, considérese suficiente lo anterior, pues tal figura se analizará extensamente en otras secciones.*

*La sexta y última consecuencia se vincula con la prolongación de la relación laboral pese a la sustitución del empleador. El contrato de trabajo en la realidad sufre no sólo novaciones objetivas sino también subjetivas. No sólo cambian las condiciones del trabajo, sino los protagonistas del contrato. Esas novaciones no pueden referirse al trabajador, ya que su posición se relaciona con el carácter personalísimo de la prestación, sino al empleador. Esos cambios del empleador no suponen la terminación del contrato, continúa a pesar de esa sustitución. Como vemos, el contrato*

7 PLA RODRIGUEZ. Op. Cit. p. 62

8 OLEA ALONSO. Op. Cit. p. 36

*de trabajo no es personalísimo en cuanto al patrono, generalmente porque su obligación es dar un bien no específico o determinado más que por valor monetario, contrario a lo que ocurre con el trabajador, cuya prestación básica es un hecho singular como lo es empeñar su trabajo. La razón fundamental de tales afirmaciones es que el contrato de trabajo es intuitu personae sólo respecto de la persona del trabajador y sólo como excepción lo es para el empleador, (artículo 37 Código de Trabajo)."*

## **ii. Estabilidad**

*"Si bien la estabilidad no es un principio -aunque algunos autores lo usan como sinónimo de continuidad- sino más bien una condición favorable para el trabajador como resultado de las convenciones colectivas, por su vínculo con el tema, se ha considerado necesario hacer referencia a ella.*

*La estabilidad es concebir la relación laboral como una protección a la permanencia del trabajador, de tal manera que el despido debe basarse en un incumplimiento de las obligaciones pactadas en el contrato. Citamos la definición que da Deveali: "La estabilidad en sentido propio, consiste en el derecho del empleado a conservar el puesto durante toda su vida laboral (o sea, hasta cuando adquiera el derecho de jubilación o pensión), no pudiendo ser declarado cesante antes de dicho momento, sino por algunas causas taxativamente determinadas."<sup>9</sup>*

*Así, no se considera la estabilidad en el empleo como una regla integrada a la forma jurídica del contrato por tiempo indeterminado, sino propiamente como un contrato de tiempo determinado en el cual el término coincide en el momento en que el trabajador logra la edad prevista para adquirir el derecho a la jubilación.*

9 DEVEALI (Mario). *Lincamientos de Derecho del Trabajo*. 39. Edición Tipográfica Editora Argentina, Buenos Aires, 1963, p. 265.



*Según Deveali, se necesitan tres elementos para que se dé la estabilidad:*

- 1) Para que la estabilidad sea válida debe ser seguida con un sistema organizado de pensiones.*
- 2) El ordenamiento que establezca la estabilidad en el empleo deberá estipular categóricamente las causales que autoricen la terminación del contrato con justa causa.*
- 3) La estabilidad es un derecho del trabajador que subsiste toda su vida laboral, y no un deber vitalicio; en vista de que la duración del contrato se imputa unilateralmente al arbitrio del patrono.<sup>10</sup>*

*La estabilidad es un derecho del trabajador, pues si fuera a favor del patrono, implicaría que el empleado ligara sus servicios por toda la vida a un empleador, hecho que no es compatible con la garantía de la libertad individual.*

*Mientras el trabajador cumpla con sus deberes, le asiste el derecho de permanecer en el trabajo, incluso contra la voluntad del patrono, a no ser que éste opte por pagarle los beneficios del puesto sin aprovechar su fuerza de trabajo.*

*En cuanto a la razón legal de la estabilidad, al establecerse en varios países, han aparecido varias teorías que aspiran a probar jurídicamente las restricciones del despido y el derecho que le asiste al trabajador en conexión con su trabajo. Desde el punto de vista de la seguridad social, (la estabilidad), no podría omitirse, puesto que uno de sus objetivos principales es el bienestar de las personas. (...)*

---

10 Devialli (MARIO) Op. Cit. p. 268.



### **c) Contrato por tiempo indeterminado y determinado**

[PANIAGUA HIDALGO]<sup>3</sup>

*“La legislación nacional ha clasificado los contratos de trabajo según su duración en el tiempo, en este sentido la prolongación de los contratos de trabajo es fundamental para el derecho laboral ya que por medio de este se determina ante que tipo de contrato nos encontramos, sean por tiempo determinado, por obra determinada o por tiempo indeterminado, a continuación analizaremos más a fondo cada uno de estos tipos de contrato.*

*En primer lugar, para ilustrar el tema, es importante establecer la delimitación que al respecto realiza CABANELLAS, en su obra, Tratado de Derecho Laboral, cuando señala que: “En relación al factor tiempo, el contrato de trabajo puede ser: a) por tiempo indeterminado, que es la norma general, cuando las partes no fijan la duración del contrato, ni cabe determinarla dada la índole permanente de la empresa; b) por tiempo determinado, en que las partes establecen el término del contrato. El contrato por tiempo determinado se subdivide en varias especies: I. Por razón del plazo fijado por la naturaleza del trabajo a realizar, como en el caso del corrector de pruebas contratado para una colección de obras; II. por razón del plazo establecido sin tener en cuenta la naturaleza del trabajo, como en el caso de un corrector de pruebas contratado por tres meses en una editorial que funciona permanentemente; III. Para obra determinada, como en el caso de un trabajador contratado para construir una casa, pues sabe que al terminar la misma finaliza el contrato; IV. Para obra indeterminada, como el albañil contratado para hacer una casa, por parte de una empresa que tiene varios edificios en construcción.”<sup>11</sup>*

*Al respecto el Código de Trabajo dispone en el artículo 26 la misma clasificación al indicar que: “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*

<sup>11</sup> CABALLENAS (Guillermo). Tratado de Derecho Laboral, Buenos Aires, Editorial Heliasta. 1988, p.354.



*los trabajos."*

*De lo anterior se desprende que es posible diferenciar los contratos de trabajo, de acuerdo al período estipulado para la prestación de los servicios, en contratos por tiempo determinado o en contratos por tiempo indefinido, siendo esta última posibilidad la regla, y el primero de éstos la excepción, primordialmente por la estabilidad que se busca a nivel laboral, en beneficio de los trabajadores. En este sentido, se ha manifestado el anteriormente mencionado autor CABANELLAS, al señalar que: "Los contratos tienen un término de iniciación que generalmente se fija por las partes para comenzar la prestación de servicios; y tácitamente trabajador y patrono consienten en mantener el vínculo laboral en tanto subsisten las causas que le dieron origen o mientras no se produzca un hecho que altere la normalidad de la prestación. Los contratos por plazo determinado son así la excepción; en cambio el contrato por tiempo indeterminado constituye la regla. Por ello se ha podido formular como axioma que, cuando los trabajos son de naturaleza permanente, el contrato que se forma es por tiempo indefinido."*

*En cuanto a su diferenciación, este mismo tratadista, establece que "(...) para distinguir los contratos a término de los contratos por tiempo indeterminado, como a los trabajadores fijos de los eventuales, se considera: a) la expectativa en que el trabajador puede encontrarse en relación a la continuidad de sus tareas; esto es, su creencia, dada la naturaleza de la empresa, de que la prestación de sus servicios será continuada; b) a causa de la naturaleza de la empresa o del negocio, por lo cual la función será fija si se contrata el trabajo de una persona para prestaciones que constituyen la actividad normal de la empresa, y en otro caso se tendrá por transitoria; c) la propia naturaleza del trabajo, que puede ser temporal o fija."*

*De conformidad con lo anterior se constata que la posibilidad de celebrar contratos por tiempo determinado, está supeditada a la naturaleza del servicio que se contrata, y en función de un período de tiempo previamente definido, en el cual debe cumplirse dicha labor. Cuando la naturaleza del servicio tiene carácter de permanente, el contrato se transforma en uno de tiempo indefinido, en cuanto beneficie al trabajador. Sobre la distinción la Sala Segunda ha realizado el siguiente razonamiento del tema: "Los artículos 26 y 27 párrafo 1° del Código de Trabajo, establecen: Artículo 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 de trabajo, se tendrá como contrato por tiempo indefinido, en cuanto beneficie al trabajador, aquél en que es permanente la naturaleza de los trabajos. Artículo 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. De las normas transcritas se infiere, que en el ordenamiento jurídico costarricense la contratación por tiempo determinado es excepcional, depende de la naturaleza de la función a realizar y, en principio, no puede ser mayor de un año, a menos que se trate de servicios que requieran preparación técnica especial, en cuyo caso la duración será hasta de cinco años. No obstante ello, si llegado el acaecimiento del plazo, aún se dan las condiciones que dieron origen al vínculo, el mismo se reputará como indefinido en cuanto beneficie al trabajador. Ese carácter, no lo determina el nombre que las partes hayan querido darle a la relación laboral, sino la realidad de las circunstancias que la rodean, de ahí que cuando se contratan los servicios de un trabajador por tiempo determinado, pero al concluir éste subsisten la materia del trabajo y las causas que le dieron origen, ha de tenerse como un contrato por tiempo indefinido".<sup>12</sup>*

*Los contratos de trabajo por tiempo indeterminado siempre prevalecen sobre los contratos por tiempo determinado, esto en atención al Principio de Continuidad, el cual procura que los contratos de trabajo permanezcan vigentes el mayor tiempo posible, por lo que tanto la legislación como las autoridades judiciales siempre buscan proteger los contratos suscritos en un principio como determinados, asimismo ha sido práctica de los empleadores utilizar este tipo de contratos para cubrir relaciones laborales que en realidad son por tiempo indeterminado, ya sea por el tipo de labores realizadas o porque sobrepasó el tiempo máximo establecido por ley (sea un año)."*

### ***i. Contrato por tiempo indeterminado***

---

12 Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia (2001) Resolución No. 875 de las 9:50 horas del 11 de octubre del 2000, citado en sentencia, Resolución No. 400 de las 10:30 horas del 20 de julio de 2001. San José, Costa Rica.

*En esta modalidad de contrato, las partes tienen conocimiento de cuándo inició la relación laboral, pero existe el desconocimiento de cuándo va a finalizar. Normalmente el contrato por tiempo determinado es un contrato de ejecución continua, o sea en que la ejecución de las labores es en forma sucesiva.*

*Este tipo de contrato se caracteriza porque la naturaleza de los servicios que debe prestar el trabajador son de carácter permanente y requiere que el mismo labore en forma continua, porque existe la necesidad de que los servicios se presten de esta forma.”*

## **ii. Contrato por tiempo determinado**

*“El Código de Trabajo regula los contratos por tiempo determinado (en los artículos 22, 26, 27 y 31), en este tipo de contratos su duración está determinada de antemano por una fecha, el acaecimiento de un hecho o la realización de una obra.*

*Por tener carácter excepcional que conlleva la naturaleza jurídica de los contratos por tiempo determinado, el Código de Trabajo regula que éstos solamente podrán estipularse por un periodo de un año como plazo general y de cinco años cuando las labores requieran preparación técnica especial. La norma mencionada indica que los plazos establecidos no podrán ser estipulados en perjuicio del trabajador, en el sentido de que, si vencido el plazo, subsisten las causas que dieron origen al contrato el trabajador tiene la posibilidad de acogerse al plazo y dar por terminado el contrato; o por el contrario, si lo estima conveniente, seguir prestando sus servicios, caso en que se considerará por tiempo indefinido.*

*Así VAN DER LAAT, en su artículo “El Contrato de Trabajo por tiempo determinado”, indica que los plazos que establece el numeral 27 antes mencionado, son máximos, pues aceptar la posibilidad de prórrogas sobre los límites de uno y cinco años, equivaldría prácticamente a eliminar los*



*contratos por tiempo indefinido y burlar las indemnizaciones que se reconocen por este tipo de contrataciones.*<sup>13</sup>

*En esta clase de contrato, las partes conocen de antemano las fechas de inicio y término de la relación contractual, asimismo por ser este contrato excepcional, el artículo 26 del Código de Trabajo establece que solo podrán estipularse por tiempo determinado aquellos contratos que por su naturaleza así lo permitan; de esta forma, nuestra jurisprudencia laboral en reiteradas ocasiones ha rechazado esta modalidad para trabajadores que realizan actividades permanentes y propias del giro normal de la empresa.*

*La Sala Segunda ha mantenido el criterio antes indicado analizándolo en múltiples ocasiones, a continuación exponemos un extracto de una de las sentencias en las cuales se ha hecho dicho análisis: “En esta modalidad de contratación laboral, patrono y trabajador, fijan el momento de su término, desde la fecha misma de su inicio, o puede estar sometido a la conclusión de determinadas tareas; puede ocurrir también que en el sector público, el término de la relación laboral esté establecido legalmente. 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 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*

13 VAN DER LAAT (Bernardo). El Contrato de Trabajo por tiempo determina. Su regulación en la Legislación y Jurisprudencia costarricense. Revista Judicial, San José, No. 36, 1986.



*nuestro ordenamiento laboral, el contrato por tiempo determinado, está regulado por los artículos 26, 27 y 31 del Código de Trabajo, y de conformidad con esa normativa, este tipo de contratación 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 y, 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”.<sup>14</sup>*

*El contrato de trabajo por tiempo fijo, es una herramienta utilizada por los empleadores para cumplir con determinadas labores, que no requieran de la permanencia constante de un trabajador, sino que responde a necesidades eventuales o se encuentre sometido al cumplimiento de determinadas tareas o proyectos, por lo que tal como hemos analizado la legislación laboral ha establecido plazos máximos para su utilización.*

*Estas limitaciones legales, establecen que cuando una relación laboral se prorrogue expresa o tácitamente, se convertirá en un contrato de trabajo por tiempo indefinido, lo anterior, lo estipuló en legislador en procura de que las relaciones laborales preferiblemente sean permanentes, en virtud del Principio de Continuidad, esto responde a la protección especial que el Derecho Laboral mantiene para con los trabajadores.”*

---

14 Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia (2008) Resolución No. 666 a las 9:05 horas del 13 de agosto del 2008. San José, Costa Rica.



### 3. NORMATIVA

#### a) Código de Trabajo<sup>4</sup>

**ARTÍCULO 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.

**ARTÍCULO 30.-** El preaviso y el auxilio de cesantía se regirán por las siguientes reglas comunes:

1. El importe de los mismos no podrá ser objeto de compensación, venta o cesión, ni podrá ser embargado, salvo en la mitad por concepto de pensiones alimenticias;
2. La indemnización que corresponda se calculará tomando como base el promedio de salarios devengados por el trabajador durante los últimos seis meses que tenga de vigencia el contrato, o fracción de tiempo menor si no se hubiere ajustado dicho término;
3. La continuidad del trabajo no se interrumpe por enfermedad, vacaciones, huelga legal y otras causas análogas que, según este Código, no rompen el contrato de trabajo, y
4. Será absolutamente nula la cláusula del contrato que tienda a interrumpir la continuidad de los servicios prestados o por prestarse.

## 4. JURISPRUDENCIA

### a) *Noción del principio de continuidad laboral*

[SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA]<sup>5</sup>

*"Los suscritos comparten lo resuelto por el órgano de alzada en cuanto a que la accionante mantuvo dos relaciones de servicio independientes con el Estado, y no una sola, por lo que no puede hablarse aquí de una continuidad de la relación laboral. La primera de ellas se extendió del 1° de mayo de 1990 al 11 de mayo de 1998, durante la cual doña María del Carmen se desempeñó como Asistente de Fracción Política 2 en la Asamblea Legislativa, al término de la cual se cancelaron 8 meses de auxilio de cesantía (hechos 1 y 2 de la demanda, no controvertidos, en relación con la acción de personal de folio 8). La otra relación laboral se dio cuando la actora fue contratada en forma interina por la Asamblea Legislativa como Técnica Especializada en Recursos Humanos 2, en sustitución de la titular de la plaza, María Loretta Lao Bryan, durante sus vacaciones, del 15 de junio al 30 de julio de 1998 (acción de personal de folio 9); nombramiento que fue prorrogado del 1° al 14 de agosto de ese año para cubrir una incapacidad de doña María Loretta (acción de personal de folio 87). Esta segunda relación laboral, que duró 2 meses, finalizó el 15 de agosto de 1998, cuando la propietaria del puesto regresó a sus labores; es decir, no operó un despido, sino que el vínculo se extinguió por expiración del plazo del nombramiento interino. Así se consignó en el hecho probado N° 4 del acuerdo N° 172-98 del Directorio de la Asamblea Legislativa: "Que la servidora Jiménez Jiménez fue cesada en su relación de servicios, a partir del 15 de agosto de 1998, por vencimiento del plazo durante el cual fue nombrada (...)" (folio 48 vuelto). Por tratarse en este segundo supuesto de un contrato de trabajo por tiempo determinado, la actora carece de derecho para cobrar el auxilio de cesantía, rubro que solo procede tratándose de contratos a plazo indefinido y superiores a 3 meses (artículo 29 del Código de Trabajo, al que remite el 586 ibídem). Sobre este tema, cabe citar el voto N° 256 de las 9:50 horas del 29 de mayo del 2002 de esta Cámara: "Es importante destacar que hay diferencias en la situación particular de las partes de éste proceso y aquellas en que, la suplencia, se realiza para ocupar plazas vacantes, que se prolongan indefinidamente y donde la trabajadora es contratada con la idea clara y definida*



de que trabaje en forma permanente. En el caso en estudio, está claro que la relación entre la accionante y la entidad demandada, cada vez que se dio, fue a plazo determinado; dado que, precisamente, sus nombramientos se hicieron para suplir las ausencias que, por períodos ciertos y determinados -por vacaciones, incapacidades o permisos-, disfrutaron los titulares de los puestos. De ahí que no pueda considerarse que, la señora Vanegas Flores, hubiera sido contratada indefinidamente; porque, aunque en este caso se requirió de sus servicios muchas veces y durante varios años, y la necesidad de misceláneos es continua, su relación tenía un origen particular y quedaba siempre supeditada a la ausencia, por diferentes motivos, del respectivo titular del puesto, y si el propietario de la plaza regresaba, el contrato de la actora finalizaba, con independencia de su voluntad o de la del patrono. Tratándose de ese tipo de relación laboral, se ha indicado que no procede considerarla como una a plazo indefinido; sino siempre por tiempo determinado; en razón de los motivos específicos o concretos que, en cada ocasión, le dieron origen a la contratación (...). Todas las sustituciones -por vacaciones, permisos, incapacidades, etc- dentro de la Administración Pública, deben considerarse a plazo o a tiempo determinado, pues su existencia dependerá de la vigencia de cada sustitución y ello va de acuerdo con el motivo que la genere; admitir lo contrario, implicaría extender, de manera gravemente ilegítima, el acto administrativo de sustitución sin el motivo que lo originó. En consecuencia, los nombramientos por sustituciones en la Administración Pública, deben ser considerados a plazo fijo y, en ese sentido, la Sala Constitucional, en el Considerando III, de su Voto N° 1119-90, de las 14 horas, del 18 de setiembre de 1990, sostuvo la tesis de que los contratos a plazo fijo, no podrán tenerse como de plazo indeterminado -cuando al vencer el plazo subsistan las causas que le dieron origen y la materia del trabajo-, en las relaciones de empleo público sujetas a un plazo legalmente establecido. Por lo expuesto y particularmente por el origen, causa y motivo de la relación laboral de que se conoce, la misma ha de considerarse como una a plazo fijo y, en consecuencia, es improcedente el extremo del auxilio de cesantía, que reclamó la actora (en ese sentido, véanse, de esta Sala, los Votos N° 26, de las 15:10 horas, del 10 de enero del 2001; y, N° 78, de a las 11:20 horas, del 27 de febrero del 2002)". En otro orden de ideas, no hubo una continuidad que permita hablar de una sola relación laboral pues entre el 11 de mayo y el 15 de junio de 1998 hubo una interrupción de 1 mes y 3 días, sin que se esté en ninguno de los supuestos del inciso c) del numeral 30 del Código de Trabajo, que dispone: "La continuidad del trabajo no se interrumpe por enfermedad, vacaciones, huelga legal u otras causas análogas que según este Código no rompen el contrato de trabajo". El principio de continuidad está contenido también en el tercer párrafo del ordinal 153 ibidem, que regula ciertos supuestos en los que no existe interrupción del contrato de trabajo -ninguno de los cuales se presenta en el



*subjúdice: “No interrumpirán la continuidad del trabajo las licencias sin goce de salario, los descansos otorgados por el presente Código, sus Reglamentos y leyes conexas, las enfermedades justificadas, las prórrogas o renovación inmediata del contrato de trabajo, ni ninguna otra causa análoga que no termine con este”. Otras manifestaciones del principio de continuidad están en los siguientes artículos del Código de Trabajo: 37 (sustitución patronal), 79 y 105 (enfermedad), 237 y 254 (riesgo del trabajo), 78 (arresto), 94 (embarazo), 74-77 (suspensión colectiva), 372 y 381 (huelga y paro), 270 (cierre de negocio). De igual forma, la suspensión disciplinaria o precautoria tampoco interrumpe el contrato de trabajo. Pero nada de eso aconteció con la señora Jiménez Jiménez, por lo que no es admisible su tesis de la continuidad de la relación laboral. El hecho de que ella haya reintegrado 7 meses de cesantía (por un monto de ¢986.361,39) al ser recontratada (hecho 4 de la demanda y su contestación, en relación con el comprobante de ingresos de folio 10), en cumplimiento del inciso b) del numeral 586 del Código de Trabajo, no tiene la virtud de mantener la continuidad de la relación laboral, ya que no es ese el espíritu de la norma. El inciso en cuestión reza: “Los servidores que se acojan a los beneficios de este artículo no podrán ocupar cargos remunerados en ninguna dependencia del Estado, durante un tiempo igual al representado por la suma recibida en calidad de auxilio de cesantía. Si dentro de ese lapso llegaren a aceptarlo, quedarán obligados a reintegrar al Tesoro Público las sumas percibidas por ese concepto deduciendo aquellas que representen los salarios que habrían devengado durante el tiempo que permanecieron cesantes”. Este precepto se explica no por el principio de continuidad, sino por la teoría del Estado Patrono Único, según lo explicó la Sala Constitucional en el voto N° 7180 de las 15:04 horas del 8 de junio del 2005: “La natural evolución del concepto de Estado como patrono único justifica plenamente el reintegro proporcional del dinero pagado por concepto del auxilio de cesantía, si se demuestra que la persona ocupó otro cargo remunerado en la Administración Pública (...) lo pretendido por la norma es legítimo, porque ordena al ex servidor empleado nuevamente por el Estado, la devolución de parte de lo percibido por el mismo Estado en su calidad de patrono, por concepto de auxilio de cesantía, en la parte que corresponde al tiempo en que el servidor ya no está cesante, por haber recuperado su condición de asalariado público (...)”. Cambiando de tema, lleva razón el Tribunal respecto a que el reintegro de la cesantía que prevé el inciso b) del artículo 586 del Código de Trabajo procede en todo caso, sea que el servidor sea recontratado en propiedad o en forma interina, pues la norma no hace ninguna distinción en ese sentido. Ahora bien, con base en el principio de razonabilidad resulta procedente la devolución de la cesantía reintegrada por la actora al ser recontratada. Debe tomarse en cuenta que los 8 meses de cesantía que se le liquidaron a la actora al finalizar la primera relación laboral son un derecho*

adquirido de ella por años de servicio prestados con anterioridad y que ya le habían sido debidamente indemnizados por el Estado, por lo que no existe ningún motivo que justifique que el demandado se apropie de ese dinero. En resumen, la Asamblea Legislativa estaba facultada para exigirle a la accionante depositar los ¢986.361,39 que ella reintegró el 14 de julio de 1998 (que representaban 7 de los 8 meses que se le habían cancelado por concepto de auxilio de cesantía, habida cuenta de que solo estuvo cesante 1 mes), pero, en virtud del principio de razonabilidad ya mencionado, debe ahora el Estado restituírle a la actora ese dinero (con lo que incluso parece estar de acuerdo el demandado al manifestar en la contestación de la demanda, en el acápite de las excepciones, que “a lo sumo le correspondería la suma de ¢986.361,39, suma que reintegró y equivale a siete meses”). Sin embargo, a esos 7 meses de cesantía reintegrados por la actora deben rebajarse los 2 meses que ella laboró en forma interina para la Asamblea Legislativa -tiempo en que no estuvo cesante- porque, según el voto N° 2005-7180 de la Sala Constitucional (en que se analizó la constitucionalidad del inciso b) del artículo 586 del Código de Trabajo), “resulta incompatible percibir a cargo del mismo patrono el monto por salario y a la vez por auxilio de cesantía correspondientes ambos rubros al mismo período” (idea que también se extrae como principio general del artículo 37 inciso f) del Estatuto de Servicio Civil, que reza: “Si cesaren en sus funciones por supresión del empleo, tendrán derecho a una indemnización de un mes por cada año o fracción de seis meses o más de servicios prestados. Es entendido que si en razón del derecho preferente que concede el artículo 47, en su penúltimo párrafo, el empleado cesante volviere a ocupar un puesto en la Administración, antes de haber recibido la totalidad de las mensualidades a que tenga derecho por concepto de indemnización de despido, cesará de inmediato el pago de las mismas (...).”

### **b) Conversión del contrato de plazo fijo a plazo indefinido en virtud del principio de continuidad**

[SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA]<sup>6</sup>

*“Los reparos resultan inútiles, por inconducentes, toda vez que en el recurso no se impugnan, propiamente, los verdaderos fundamentos de la sentencia recurrida. En efecto, a fin de determinar*



*el derecho de la demandante a los extremos de preaviso y de auxilio de cesantía, carece de cualquier interés el que la relación fuera o no de empleo público y/o de interinazgo; o que hubiera sido contratada por tiempo definido, por períodos determinados, para laborar en un proyecto específico, para cumplir con una etapa, y la labor o funciones hubiera finalizado y/o hubiera sobrevenido el plazo; pues, con independencia de ello, en caso de determinarse que la relación de servicio devino en una de tiempo indefinido, por haberse prolongado más allá de un año, como en efecto sucedió, tales pretensiones siempre procederían, siendo éste y no otro el verdadero fundamento de la sentencia recurrida. Para ello, y entre otras cosas, el Ad Quem tuvo como un “hecho probado a)”, no controvertido por el apelante, que la actora laboró del 17 de junio del 2002 al 31 de diciembre del 2003, esto es, un total de un año, seis meses y trece días; lo cual significa que superó el plazo de un año de relación laboral y, por tanto, que su contrato o relación de servicios se ha de tener como de tiempo indefinido, en cuanto la beneficie, a los efectos de recibir las indemnizaciones que la ley prevé para la terminación por despido sin causa. O bien, que lo determinante es que efectivamente su contrato de trabajo o relación de servicios se extendió por un plazo de un año, seis meses y trece días, primero del 17 de junio del 2002 al 31 de diciembre de dicho año, y luego del 01 de enero del 2003 al 16 de febrero del 2003 y, por último, del 17 de febrero al 31 de diciembre del 2003 (véanse folios 3, 4, 5 y 11, así como las declaraciones de los testigos ofrecidos por el demandado Ursula Gutierrez Villafuerte y Manuel Molina Alvarado). Y que por ello, habiéndose extendido la duración de servicios de la actora por más de un año y siendo que la causa de su despido no está contemplada en el artículo 81 del Código de Trabajo como una “causa justa”, de las que permiten al patrono exonerarse de la responsabilidad de otorgar (o pagarlo) el preaviso y el auxilio de cesantía, el recurso de apelación debía declararse sin lugar y confirmar la sentencia del A Quo, como en efecto lo hizo. Razonamientos que la Sala comparte y a los que solo cabe agregar, que si bien la actora laboró para el Instituto demandado, como profesional 4 del Proyecto Recuperación de las Cuentas por Cobrar, del 17 de junio del 2002 al 31 de diciembre del 2003 -que fue lo único que se tuvo por demostrado en el hecho probado a)-, ese mero hecho -de laborar dentro de un proyecto determinado- no puede implicar, necesariamente y en su perjuicio, que su contrato fuera a tiempo fijo. Por lo demás, tampoco es cierto, como se quiere hacer ver, que fuera contratada para cumplir con una etapa, vale decir, sometida a la obtención de un resultado y/o la realización de una tarea u obra, dentro de ese proyecto, sino que fue contratada, primero del 17 de junio del 2002 al 31 de diciembre de dicho año, y luego del 01 de enero del 2003 al 16 de febrero del 2003 y, por último, del 17 de febrero al 31 de diciembre del 2003. Ahora bien, aún aceptando -hipotéticamente- que aquello hubiera sido así -que no lo es-, y*



que su labor o funciones dentro del proyecto hubieran finalizado -lo cual, en todo caso, no fue lo alegado en la carta de cese-, lo determinante -y que no ha de soslayarse- es que la actora laboró, entonces, continuamente, en forma ininterrumpida por más de un año, por lo que su situación devino en una relación de servicio por tiempo indefinido, y por ende, una vez que llegara a su fin, no podía concluir sino con responsabilidad objetiva del ente empleador. Lo anterior, en virtud de los artículos 26, 27, 28, 29, 81 y 83 del Código de Trabajo y del Principio de Continuidad Laboral. En efecto, el Código de Trabajo, en el artículo 27, señala que el contrato a plazo no puede estipularse por un período superior al año, en perjuicio del trabajador; lo que, claramente, fue transgredido, en la relación que unió a la actora con el Instituto demandado. Repetimos, la actora se relacionó con el demandado, primero por un contrato denominado por tiempo determinado, con el cargo de Profesional 4; prorrogado en el tiempo, en dos ocasiones más, por haber perdurado las causas que le dieron origen y la materia del trabajo, realizando las mismas funciones, como Profesional 4, y que según la testigo Ursula Gutierrez, consistieron en "...ayudar a conseguir los recursos y todos los trámites de apoyo logístico, realizar informes, ver la morosidad de cada región, el pendiente, lo que era el trámite normal de la unidad" , y en virtud de ello se mantuvo laborando, en forma ininterrumpida, por más de un año. Así las cosas, para efectos indemnizatorios, dicha relación debe tenerse como una sola por tiempo indefinido, tal y como lo hizo el A Quo y lo confirmó la sentencia de segunda instancia, en aplicación de los artículos 26 y 27 del Código de Trabajo, según los cuales el contrato de trabajo sólo puede estipularse por tiempo determinado en aquellos casos en que su celebración resulte de la naturaleza del servicio que se va a prestar, no pudiendo estipularse por más de un año en perjuicio del trabajador. 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. De esas normas fácilmente se colige que la contratación por tiempo determinado es excepcional, depende de la ley o de la naturaleza de la función a realizar y, en principio, salvo texto expreso, no puede ser mayor de un año. Incluso, si llegado el acaecimiento del plazo, aún se dan las condiciones que dieron origen al vínculo, el mismo se reputa como indefinido, para efectos indemnizatorios, desde luego. En consecuencia, se debe confirmar la sentencia en cuanto consideró que el contrato o relación de servicios se ha de tener como de tiempo indefinido, en cuanto le beneficiara a la actora, a los efectos de que recibiera las indemnizaciones -de preaviso y cesantía- que la ley prevé para la terminación por despido sin causa justa."



### **c) Aplicación del principio de continuidad en caso de sustitución del patrono**

[SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA]<sup>7</sup>

*“III. El recurrente alega incongruencia porque el Tribunal declaró que en este caso se da una sustitución patronal, lo que estima improcedente porque la sociedad demandada se inscribió un mes después del deceso del señor Dee Phillips, el 20 de diciembre de 2002, afirma que no es posible que una sociedad que no existía a la muerte del patrono, asuma sus compromisos. Del análisis de las probanzas se concluye que don Carlos Luis Montero inició su relación laboral en la finca del señor Dee Phillips en el año 1988; cuando este falleció, don Carlos continuó trabajando en la finca hasta el 12 de marzo de 2005, fecha en que fue despedido por el representante de la sociedad accionada, señor Rodney Wayne Phillips, así lo manifestaron los testigos. Carlos Portugués Cordero, quien dijo: “No se si cuando el señor Phillips Groff se hizo cargo de la finca de su padre, sea el señor Robert Dee Phillips, el actor le llegó a pedir trabajo como peón agrícola o si él siguió laborando en la finca sin necesidad de pedirle trabajo al señor Phillips Groff. Yo no puedo decir exactamente cuantos años, muchos años si, no sé si ocho, diez o doce, yo no sé porque yo no era ningún jefe ni llevaba ningún control, pero sé que don Carlos Luis trabajo muchos años. Yo se eso porque yo hacía muchos viajes y lo veía trabajando allí, haciendo labores agrícolas, cortando caña, llevando café, haciendo rondas, en esa finca y algunas veces lo veía también cuando venía de trabajar de esa finca. Yo vi a don Carlos Luis trabajando constantemente en esa finca porque además el no tenía otro patrón.” (folio 71) Por su parte, don Evelio Castro Elizondo dijo: “...él (se refiere a don carlos) ha sido un peón permanente, don Carlos Luis siguió siendo peón agrícola en la finca que perteneció a don Robert Dee Phillips. Tal y como sucedió tiempo atrás cuando vivía don Robert Dee Phillips, don Carlos Luis después de que ese señor falleció continuó laborando en la finca, de la que se hizo cargo don Rodney Wayne Phillips Groff (...) Números exactos no sé, pero si uno se pone a hablar así de más o menos, estamos hablando aproximadamente desde el ochenta y ocho a la actualidad en la que fue despedido.” (folio 73). Así las cosas, se demostró que el actor laboró en la finca que ahora es propiedad de la accionada de manera permanente durante el lapso antes mencionado por lo que carece de relevancia el alegato de que el actor debió demostrar quien era el propietario de la finca, ni el papel del señor Rodney*



*Phillips dentro de la sociedad; pues lo relevante es la existencia del vínculo laboral, y la sustitución patronal, hechos que –como se indicó supra- quedaron demostrados en autos. El artículo 37 del Código de Trabajo establece: “La sustitución del patrono no afectará los contratos de trabajo existentes en perjuicio del trabajador. El patrono sustituido será solidariamente responsable con el nuevo patrono por las obligaciones derivadas de los contratos o de la ley, nacidas antes de la fecha de la sustitución y hasta por el término de seis meses. Concluido este plazo, la responsabilidad subsistirá únicamente para el nuevo patrono.” En consecuencia al darse los supuestos de la sustitución patronal en el caso bajo análisis, al accionante le corresponden todos los derechos reclamados. De lo anterior se desprende que lo resuelto por el ad quem se ajusta a un correcto análisis de las pruebas, por lo que no le asiste razón al recurrente al no darse los yerros que le atribuye al fallo del Tribunal, en consecuencia procede confirmar lo resuelto por el Tribunal.”*

**ADVERTENCIA:** El Centro de Información Jurídica en Línea (CIJUL en Línea) está inscrito en la Universidad de Costa Rica como un proyecto de acción social, cuya actividad es de extensión docente y en esta línea de trabajo responde a las consultas que hacen sus usuarios elaborando informes de investigación que son recopilaciones de información jurisprudencial, normativa y doctrinal, cuyas citas bibliográficas se encuentran al final de cada documento. Los textos transcritos son responsabilidad de sus autores y no necesariamente reflejan el pensamiento del Centro. CIJUL en Línea, dentro del marco normativo de los usos según el artículo 9 inciso 2 del Convenio de Berna, realiza citas de obras jurídicas de acuerdo con el artículo 70 de la Ley N° 6683 (Ley de Derechos de Autor y Conexos); reproduce libremente las constituciones, leyes, decretos y demás actos públicos de conformidad con el artículo 75 de la Ley N° 6683. Para tener acceso a los servicios que brinda el CIJUL en Línea, el usuario(a) declara expresamente que conoce y acepta las restricciones existentes sobre el uso de las obras ofrecidas por el CIJUL en Línea, para lo cual se compromete a citar el nombre del autor, el título de la obra y la fuente original y la digital completa, en caso de utilizar el material indicado.

- 1 Etala, C. (2004) Interpretación y aplicación de las normas laborales. Editorial Astrea de Alfredo y Ricardo Depalma S.R.L. Argentina. Pp. 142-143.
- 2 Patiño López, V. (1999) Lagunas jurídicas en materia laboral relativa a la suspensión colectiva de contratos laborales en el campo textileros. Tesis para optar por el grado de Licenciatura en Derecho. Universidad de Costa Rica. Pp. 4-18.
- 3 Paniagua Hidalgo, C. (2010) El contrato de trabajo fijo discontinuo en el derecho laboral privado costarricense. Tesis para optar por el grado de Licenciatura en Derecho. Universidad de Costa Rica. Pp. 38-45.
- 4 Código de Trabajo. Ley No. 2 del 27 de agosto de 1943.
- 5 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. San José, a las nueve horas treinta minutos del diez de octubre del dos mil siete. Resolución No. 2007-000737.
- 6 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. San José, a las diez horas y cinco minutos del siete de noviembre del dos mil siete. Resolución No. 2007-000838.
- 7 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. San José, a las nueve horas cincuenta y cinco minutos del treinta de julio del dos mil ocho. Resolución No. 2008-000609.