



CONTRATO DE TRABAJO POR TIEMPO DETERMINADO

Rama del Derecho: Derecho Laboral.	Descriptor: Contrato de Trabajo.
Palabras Claves: Contrato de Trabajo, Contrato por Tiempo Determinado, Sala Segunda Sentencias 1012-05, 929-10, 960-11, 1161-12, 951-13, 263-14.	
Fuentes de Información: Normativa, Doctrina y Jurisprudencia.	Fecha: 02/12/2014.

Contenido

RESUMEN	2
NORMATIVA	2
Contrato por Tiempo Determinado	2
DOCTRINA	2
Contrato por Tiempo Determinado	2
JURISPRUDENCIA.....	5
1. Criterios para su Fijación en Caso de Rompimiento Anticipado de Contrato Laboral por Tiempo Determinado	5
2. El Plazo en el Contrato de Trabajo	12
3. Carga de la Prueba sobre la Contratación por Tiempo Determinado	14
4. Contrato a Tiempo Determinado y Trabajadora Embarazada	15
5. El Contrato a Plazo Fijo	17
6. La Indemnización por la Ruptura Anticipada del Contrato de Trabajo por Tiempo Determinado.....	20

RESUMEN

El presente informe de investigación contiene jurisprudencia y doctrina sobre el **Contrato de Trabajo por Tiempo Determinado**, considerando los supuestos normativos del artículo 26 del Código de Trabajo.

NORMATIVA

Contrato por Tiempo Determinado

[Código de Trabajo]ⁱ

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.

DOCTRINA

Contrato por Tiempo Determinado

[Paniagua Hidalgo, C.M]ⁱⁱ

[P. 42] 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.

[P. 43] 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.¹

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

[P. 44] rechazado esta modalidad para trabajadores que realizan actividades permanentes y propias del giro normal de la empresa.²

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

¹ 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.

² Ver DURANTE, op cit., p. 51.

Derecho Laboral, Tomo I, Buenos Aires, Editorial Heliasta, S.R.L., tercera edición, 1.992, pp. 601-602). En 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

[P. 45] 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”.³

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.

³ 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.

JURISPRUDENCIA

1. Criterios para su Fijación en Caso de Rompimiento Anticipado de Contrato Laboral por Tiempo Determinado

[Sala Segunda]ⁱⁱⁱ

Voto de mayoría:

“ IV. SOBRE EL TIPO DE CONTRATACIÓN: La parte accionada sostiene en su recurso la tesis de que el contrato suscrito entre las partes fue uno por tiempo indeterminado, mientras que la parte actora ha sustentado sus pretensiones en proceso sobre la existencia de una contratación a plazo. Al respecto, cabe hacer las siguientes precisiones. En el Capítulo de Garantías Sociales, el artículo 56 de la Constitución Política que nos rige (que tuvo su antecedente en la reforma impulsada en el año 1943), es una norma programática, que establece un derecho social concreto al trabajo y una vigilancia del Estado a efecto de que no se lesione éste ni la libertad para elegirlo. En tal sentido, dispone: *“El trabajo es un derecho del individuo y una obligación con la sociedad. El Estado debe procurar que todos tengan ocupación honesta y útil, debidamente remunerada, e impedir que por causa de ella se establezcan condiciones que en alguna forma menoscaben la libertad o la dignidad del hombre o degraden su trabajo a la condición de simple mercancía. El Estado garantiza el derecho de libre elección de trabajo”*. Ese derecho fundamental se desarrolla, a nivel de legislación ordinaria interna, mediante el artículo 26 del Código de Trabajo, el cual recoge el principio de continuidad que ha venido caracterizando la contratación laboral. Esto es así porque nuestro sistema legal-laboral se desarrolla a partir de un estado social de derecho, cuya orientación se dirige a garantizar derechos laborales y sociales de los trabajadores y las trabajadoras, con clara visión de disminuir la inestabilidad, sinónimo de inseguridad para tales grupos. De esa forma nuestro sistema legal, acorde con la finalidad del derecho del trabajo, no se conforma con el presente del trabajador o trabajadora si no que procura asegurar su porvenir, potenciando las contrataciones por tiempo indefinido. Esto se desprende del citado numeral (artículo 26 del Código de Trabajo), que a la letra dice: *“El contrato de Trabajo sólo podrá determinarse 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”* (énfasis agregado). Por su parte el artículo 27 del citado cuerpo normativo prohíbe, como regla general los contratos a plazo por más de un año en perjuicio del trabajador. La excepción a esa regla son los contratos para servicios que requieran preparación técnica especial, en cuya hipótesis el plazo puede ser hasta de cinco años. En el caso concreto, tal y como lo

analizó el tribunal en la sentencia recurrida, en el contrato suscrito por las partes se estableció la naturaleza temporal de la relación en tanto su vigencia fue acordada por dos años con posibilidad de renovación automática (cláusula 14, a folio 53), temporalidad que también se logra deducir de lo dispuesto en el párrafo segundo in fine de la cláusula 7 así como de la cláusula 13 de éste (folios 51 y 53, respectivamente), aunado al hecho de que se requiere una preparación técnica especial, sobre todo si se toma en cuenta que el contrato fue para el desempeño del cargo de Gerente General del Grupo Financiero Cathay, incluida la Gerencia del Banco del mismo nombre, para cuyo fin el actor debía cumplir las obligaciones y tareas de un ejecutivo principal, en apego a las normas y regulaciones vigentes en el país (cláusula 1, a folio 50). Con respecto a lo que se debe entender por preparación técnica especial, la Sala ha indicado: *De acuerdo con el Diccionario de la Lengua Española, la voz 'preparación' significa, entre otros: "f. Acción y efecto de preparar o prepararse. II. 2. Conocimiento que alguien tiene de cierta materia..."*

(Real Academia Española, Diccionario de la Lengua Española, Madrid, vigésima primera edición, Tomo II (h-z), 1992, p. 1659). El sentido que se le ha dado a la palabra 'técnica', en esa misma obra es el siguiente: 'adj. Perteneciente o relativo a las aplicaciones de las ciencias y las artes. II 2. Aplícase en particular a las palabras o expresiones empleadas exclusivamente, y con sentido distinto del vulgar, en el lenguaje propio de un arte, ciencia, oficio, etc. II 3. m y f. Persona que posee los conocimientos especiales de una ciencia o arte.' (Op.cit., Tomo II, p. 1950). Por último, el vocablo 'especial', significa: 'adj. Singular o particular; que se diferencia de lo común o general. II 2. Muy adecuado o propio para algún efecto ...' (Op.cit., Tomo I (a-g), pp. 891-892). Con base en dichas citas y analizada la frase 'preparación técnica especial', en el contexto de la norma legal que aquí interesa, debemos entender que la misma hace alusión, al conocimiento o a la habilidad particularizado, no común, que debe tener el trabajador respecto de los servicios que debe prestar; es decir, los servicios objeto del contrato, no pueden ser llevados a cabo, en general, por cualquier trabajador; sino, por una persona, portadora de conocimientos o de habilidades singulares, definitivamente no comunes..."

(voto n° 99 de las 9:00 horas, del 16 de abril de 1998. Véase también la sentencia n° 604 de las 10:30 horas, del 13 de junio de 2000). Así las cosas, no sería posible concluir que, al estipular el contrato que superaría el año de contratación, se pudiera considerar la relación del actor con la parte accionada como de naturaleza indeterminada, dado que, al tratarse de un convenio, en el cual se tomó en consideración su preparación técnica especializada, el mismo podía legítimamente ser de tiempo determinado, pero hasta por cinco años. Además, si bien las funciones encomendadas corresponden a una necesidad indefinida de la empleadora (cláusula primera, a folio 50) y que el puesto para el que se le contrató había existido antes y existiría después de la contratación, lo cierto es que también se cuenta con

un contrato escrito con cláusulas sumamente claras que no dan pie a confusión, a la vez que quedó demostrado ser una actividad en la que se requiere preparación técnica especial aunado a que la situación coyuntural por la que atravesaba la accionada conllevó a que procurara los servicios de una persona de trayectoria en el campo, como lo era el actor, lo que redundaría en captar nuevamente la confianza de las autoridades financieras, específicamente de la SUGEF, como del público en general (véase documental, a folios 56, 74, 76, 77 a 81, 105 a 179). Ahora bien, el artículo 25 del Código de Trabajo establece que la plena prueba del contrato se hará con el documento escrito y que su falta se imputará al empleador, lo cual, analizado a contrario sensu, implica que si existe tal documento, el empleador deberá atenerse a su contenido aunque no favorezca sus intereses, máxime cuando no existe ninguna otra prueba que desvirtúe la naturaleza temporal del contrato. Además, es importante indicar que, en este caso, también resulta de aplicación el principio protector y la condición más beneficiosa para el trabajador, según se deduce del propio artículo 26 del Código de Trabajo antes analizado (“...se tendrá como **contrato por tiempo indefinido, en cuanto beneficie al trabajador...**” –énfasis agregado-), aspecto sobre el cual debe considerarse que el actor pretendió el pago de “16 meses restantes del contrato a plazo fijo para completar los 24 meses del plazo fijo, a razón de US \$ 17,000 por mes. Cláusula 14 del contrato” (énfasis agregado) (pretensión n° 5 de la demanda, a folio 224); agregando que la intención era “proteger un mínimo de estabilidad laboral” (penúltimo párrafo del folio 202) para lo cual propuso que se incluyeran en el texto de aquel documento “cláusulas que desincentivaran a los dueños de su rompimiento antes del término pactado” (ídem). Sobre el particular, véase que en el voto n° 255 de las 15:30 horas, del 11 de noviembre de 1993, se señaló: “En este caso, por las relacionadas circunstancias que rodearon la relación laboral que nos ocupa, considerar que, el actor, prestaba sus servicios, que como se dijo, eran especiales, por plazo indeterminado, le ocasionaría un grave perjuicio, por lo que se violentaría, además del artículo 26 del Código de Trabajo por aplicación errónea del aparte segundo, también el artículo 19 del mismo cuerpo de leyes, en su párrafo primero, pero fundamentalmente, se resolvería contra lo que dispone el artículo 17 de nuestro ordenamiento laboral, pues se estarían interpretando el contrato, que es ley entre las partes y el artículo 26, aparte primero, del Código de Trabajo, en perjuicio del trabajador, contrariando el principio in dubio pro operario, consagrado en el artículo 17 de ese Código”. Así las cosas, como se dijo, atendiendo a que del contrato suscrito por el apoderado generalísimo del Grupo de Finanzas Cathay y el actor, en fecha 30 de junio de 2007, se colige que las partes convinieron en un contrato de trabajo a plazo fijo, para una prestación de servicios que requiere de una preparación técnica especial (un puesto que exige características especiales), por cuanto las funciones del cargo suponen habilidades y capacitación especializada, que le dan un carácter particular o específico con independencia de la naturaleza permanente de la respectiva función (si bien es cierto las causas y la materia de que se trata subsisten, ello no

puede significar, per se, que se está ante un contrato a plazo indefinido). Además, según se expresó también, se pretendió garantizar la permanencia en el puesto del actor, por un mínimo de dos años, dadas las condiciones académicas y personales de éste, las cuales fueron consideradas por los personeros de la parte demandada para contratarlo y ofrecerle condiciones que resultaran atractivas. Las circunstancias expuestas se ajustan, entonces, a lo dispuesto en el numeral 26 ídem. Y, en todo caso, como también se dijo, la finalidad de tal disposición, consiste en evitar algún tipo de perjuicio económico al trabajador o trabajadora, situación que no opera en el sub examen, toda vez que la indemnización que le corresponde resulta más beneficiosa, que las previstas en los numerales 28 y 29 íbidem, que corresponden a la contratación por tiempo indefinido, razón por la cual debe mantenerse lo resuelto en la alzada. Consecuentemente, no lleva razón la representación de las demandadas en su pretensión, de que al subjúdice se le apliquen los numerales 28 y 29 del Código de Trabajo, que regulan el preaviso y el auxilio de cesantía como formas de indemnización en los casos de despido injustificado en los contratos por tiempo indeterminado, pues lo procedente en contrataciones a plazo fijo como la que medió en este asunto, es el resarcimiento previsto en el artículo 31 íbidem (solicitado en el punto 5 de la petitoria). [...]

VI. DE LA INDEMNIZACIÓN POR TERMINACIÓN ANTICIPADA: Los representantes de la parte actora objetan que los juzgadores de instancia denegaran el pago de la indemnización contenida en la cláusula 13 del **contrato** al estimar que la venta no ocurrió. Sobre el punto el Tribunal valoró:

“VI. ACERCA DE LA INDEMNIZACIÓN DE LA CLÁUSULA 13 DEL CONTRATO FIRMADO POR LAS PARTES REFERENTE A LA TERMINACIÓN ANTICIPADA.- En el contrato suscrito por ambas partes el día treinta de junio del año dos mil siete, en la cláusula número trece denominada TERMINACIÓN ANTICIPADA se estableció: ‘En el caso de unión, adquisición o venta del Grupo de Finanzas Cathay o bien que por decisión del adquirente o bien del Gerente General, éste no continuase más en sus funciones, el Grupo deberá pagar un año de compensación salarial al GERENTE GENERAL. Esta compensación será adicional a las prestaciones de ley’ (ver folios 228 a 231). En el caso bajo estudio, no se configuró lo estipulado en esta cláusula, pues nunca hubo una sustitución patronal, ni tampoco se demostró que el actor renunciara a su puesto como Gerente General, por lo que a esta compensación económica no se hace acreedor don Mario y debe confirmarse lo resuelto en primera instancia” (folio 637). Tiene razón el tribunal cuando afirma que el supuesto contemplado en aquella estipulación no se configuró, pues el actor ha argumentado que él no renunció (aspecto que, por lo explicado en el considerando III de esta sentencia, se encuentra precluido) y, en consecuencia, lo único que pudo haber operado fue que el Grupo de Finanzas Cathay S.A., se hubiese unido, adquirido o vendido y, a su vez, que el adquirente decidiera prescindir de los servicios del actor, lo que en práctica tampoco ocurrió. Nótese, con

vista en los autos, que Grupo de Finanzas Cathay S.A., quien suscribió el contrato con el demandante, es una sociedad anónima (véase folios 50 y 182 a 183) que como tal goza de personalidad jurídica (es sujeto de derechos y obligaciones) lo que le significa una *“absoluta separación de las personas que la constituyeron”* (Mantilla Molina, Roberto L. Derecho Mercantil: Introducción y Conceptos Fundamentales Sociedades, México, Editorial Porrúa, S.A., 2da. edición, p. 185). En consecuencia, la sociedad subsistiría aún cuando cambiaran los socios, a quienes como lo expresa Francisco Ferrara (Ferrara, Francisco. Empresarios y Sociedades, Madrid, Revista de Derecho Privado, p. 212), los cubre responsabilidades que se encuentran previstos en los ordenamientos jurídicos de los países que expresamente han regulado tal situación. Así, a modo de ejemplo Roberto Mantilla citó lo dispuesto en la legislación mexicana, explicando: *“a) El socio que sale de una sociedad continúa respondiendo por las obligaciones resultantes de las operaciones celebradas antes de su salida; pero no de las posteriores./ b) El socio que entra en una sociedad responde de todas las obligaciones a cargo de ella, sean anteriores o posteriores a su ingreso./ c) Tanto el enajenante como el adquirente de una acción no pagada totalmente responden de las obligaciones sociales; pero han de exigirse primero a éste que a aquél”* (Mantilla Molina, Roberto L., op.cit., p. 186). A las precisiones anteriores, debe añadirse que la redacción de la disposición contractual que se estudia (la cláusula 13 del **contrato** entre las partes) se encuentra orientada a la sociedad (al Grupo de Finanzas Cathay) como tal y no a los cambios operados en la propiedad de las acciones que, como títulos de libre circulación, facilitan que los socios se despojen de tal cualidad o condición (véase el numeral 120 del Código de Comercio), transmitiéndola (véase: Ferrara, Francisco. op.cit., p. 210). Además, esa cláusula hace referencia a su vez a la unión o fusión de la sociedad, supuesto que supone la extinción de ésta en virtud de *“la transmisión total de su patrimonio a otra sociedad preexistente”* o bien el surgimiento de otra que *“se constituye con las aportaciones de los patrimonios de dos o más sociedades que en ella se fusionan”* (Mantilla Molina, Roberto L., op.cit., pp. 399 y 400. En igual sentido, Francisco Ferrara, op.cit., pp. 381 y 382) (véase al efecto la norma contenida en el numeral 220 del Código de Comercio); aspecto que unido a lo que antes se expuso, evidencia que el ánimo o intención de los redactores de dicha disposición contractual, tal y como se recoge en su texto, estuvo pensada para situaciones que afectaran a la sociedad persona jurídica y no a los cambios surtidos en la figura individual de los socios, máxime cuando estamos ante una sociedad cuya naturaleza (el de la sociedad anónima) sumada a la del título que acredita la condición de socio (acción) facilita y promueve la transmisión de esa condición (artículo 120 ídem). Por último, véase que los informes de auditoria externa que constan en autos plantean: *“un cambio en la propiedad accionaria de los socios de Cathay Investment Corporation Limited, entidad propietaria mayoritaria de Grupo de Finanzas Cathay, S.A. que a la vez es dueña del 100% de las acciones de Banco Cathay de Costa Rica, S.A.”* (énfasis agregado) (véase documental de folios 58 a 61), a lo que se suma lo

expresado en documento a folio 66, donde se recoge: “*el señor Vicepresidente Raymond Tang Lee, informa que el control de las acciones de Grupo de Finanzas Cathay, S.A., entidad controladora, propietaria del 100% de las acciones de Banco Cathay de Costa Rica, S.A. cambió en virtud de que él y otros accionistas **han adquirido la mayoría de las acciones de los restantes socios de Cathay Investment Corporation,**...*” (énfasis agregado), lo que significa que los supuestos de hecho contenidos en la cláusula decimotercera del contrato cuya configuración daría pie a la indemnización ahí contemplada (consecuencia) nunca se concretaron y en consecuencia, la pretensión del demandante de que se le cancele un año de salarios, a saber US \$204.000,00 por esos 12 meses de sueldo (punto 6 de la pretensión, a folio 225) no resulta atendible, pues lo que operó fue un cambio en la propiedad accionaria de la sociedad controlante de la demandada Grupo de Finanzas Cathay S.A., que a su vez, es la que controla al otro codemandado, Banco Cathay de Costa Rica S.A., no así el de la sociedad controlada (Grupo de Finanzas Cathay S.A.), como se contempló en aquella disposición contractual, quien, formalmente, en ese documento (contrato), fungía además, como la empleadora del actor.

VII. SOBRE LA INDEMNIZACIÓN POR TERMINACIÓN ANTICIPADA: El artículo 31 del Código de Trabajo reza: “*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*”. En autos, quedó acreditado que el cese del actor ocurrió a los ocho meses de prestación de servicios, o sea antes de la expiración del plazo del contrato, cuya vigencia, como se explicó, era por 2 años. En cuanto al sentido de esa norma, en el voto de esta Sala n° 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 los daños y perjuicios que demuestre el actor; pero, en casos como el presente, **no es correcto exigir mayores probanzas, pues es claro que lo acontecido y las circunstancias particulares del puesto, son suficientes para que los Tribunales puedan fundar, racionalmente y en uso de la facultad discrecional que confiere la norma, un juicio de que,***

efectivamente, se le perjudicó al servidor apartándolo, arbitrariamente, de un puesto importante y relevante en su comunidad y privándolo de percibir -él y los suyos- en el tiempo inmediato futuro, el salario -su sustento- que estaba recibiendo. [...] ... 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. [...]” (énfasis agregado). De lo anterior se deduce que la jurisprudencia de esta Sala ha admitido que los daños y perjuicios indicados deben 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, contrario a la tesis de la parte actora, en que no siempre deben concederse la totalidad de salarios que hagan falta para completar el plazo por el cual se fijó el contrato. En el presente asunto, se contó con prueba que acreditó que las labores desempeñadas por el actor requerían una preparación técnica especial, que el contrato fue pactado por un plazo de dos años y, atendiendo a las reglas de la sana crítica, las dificultades que pudo haber tenido para volver a incorporarse al mercado laboral en un empleo de similar naturaleza. Los juzgadores de instancia establecieron, por concepto de daños y perjuicios, que al accionante le corresponderían ocho meses de salario; no obstante, la Sala valora, dada la naturaleza del puesto ejercido y la dificultad de procurarse un puesto equivalente (gerente general bancario) en el mercado laboral local, que ese plazo resultaría insuficiente y que éste debe extenderse cuatro meses más, a los efectos de compensar al actor por la ruptura anticipada de su contrato. Así, se establece que la indemnización debe ampliarse a un año de salarios, periodo que sí se estima razonable, justo y equitativo para que el demandante se hubiera podido procurar un empleo equivalente (consúltense las sentencias de esta Sala n° 400 de las 10:30 horas, del 20 de julio de 2001; 665 de las 10:05 horas, del 28 de julio de 2006; 653 de las 9:45 horas, del 12 de setiembre de 2007 y 391 de las 11:20 horas, del 4 de mayo de 2011). Consecuentemente, el monto por tal concepto debe fijarse en la suma de US \$204.000,00 (US \$17.000,00 del salario mensual por los 12 meses que comprenden un año) equivalentes a los 12 meses de salarios (un año) que como indemnización del citado artículo 31 se establecieron.”

2. El Plazo en el Contrato de Trabajo

[Sala Segunda]^{iv}

Voto de mayoría

“V. ACERCA DEL PLAZO DEL CONTRATO: Discute el actor que su contrato fue a plazo determinado, contrario a lo concluido en instancias precedentes. Sobre este tema exponen los autores Palomeque López y Álvarez de la Rosa: “La duración del contrato, desde la perspectiva de la estabilidad en el empleo, se concreta en dos modelos generales de contratación: por tiempo indefinido o temporal. El contrato indefinido es el común y el temporal sólo cabe cuando las partes se acojan a un tipo de contrato de esta naturaleza. La tipología de la contratación temporal puede ser a su vez también producto de otra opción: contratos temporales con fundamento en una expresa causa de temporalidad (contratos temporales causales) o contratos de duración determinada sin justificar la causa (contratos temporales no causales o coyunturales fundados en una decisión normativa de política de empleo). (...) Puede ser utilizado este contrato para todo tipo de empresas y en cualquier sector de actividad, pero nunca para actividades normales o permanentes, sino de naturaleza autónoma y sustantiva. Dicha autonomía y sustantividad no tiene por qué hacer alusión a actividades novedosas, sino a las propias de la actividad de la empresa, pero que por su contenido económico, duración, intensidad, número de trabajadores destinados a su atención, merezca la condición de autónomas (la identificación será, como se ha dicho, de origen convencional colectivo o contractual)”. (Palomeque López Manuel y Álvarez de la Rosa Manuel (2002). Derecho del Trabajo, Décima Edición, Editorial Centro de Estudios Ramón Areces S.A., Madrid, España, pp. 756- 759) la cursiva no es del original). El Código de Trabajo establece en su artículo 26 lo siguiente: “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”. Por su parte el numeral 27 del cuerpo normativo citado, establece la prohibición de estipular contratos de trabajo por más de un año en perjuicio del trabajador, empero crea la excepción para aquellas labores que requieran una preparación técnica, casos en los cuales la duración podrá ser de hasta 5 años. De lo anterior se deduce que el legislador ha brindado preferencia al contrato a plazo indefinido con el objeto de tutelar el derecho fundamental regulado en el ordinal 56 del texto constitucional; además se observa una clara intención de resguardar al trabajador de posibles prácticas espurias de su patrono tendientes a tergiversar sus derechos irrenunciables mediante esta forma de contratos, por lo tanto dentro del ordenamiento jurídico patrio la regla en la contratación laboral vendrá dada por el principio de continuidad, limitándose el uso del contrato a tiempo definido únicamente a aquellas hipótesis en que por la naturaleza de la prestación del servicio

lo haga necesario. En el caso concreto, se tuvo por acreditado que la CCSS contrató al actor como asesor de la presidencia ejecutiva a partir del 1° de junio de 2002 hasta el 30 de junio de 2003. El 20 de junio de 2003, ambas partes firmaron el contrato de “compra directa 05-2003” por servicios profesionales de asesor de la presidencia ejecutiva, en dichos documentos se dispuso acerca de las tareas pactadas y el plazo lo siguiente: “TAREAS A CUMPLIR: / Dirigir, supervidas y evaluar la implantación de sistemas de trabajo, procedimientos, métodos y control para la realización de las actividades propias de la Dependencia. Dar seguimiento a los planes, políticas y programas de trabajo por ejecutar distados por las (sic) Presidencia Ejecutiva y la Junta Directiva de la Institución. Coordinar con las Dependencias internas de LA CAJA y otros entes inter-institucionales o extra-institucionales, las labores delegadas y pertinentes a su cargo. Preparar y presentar informes sobre las tareas que dirige. Asignar, supervisar y controlar las tareas encomendadas al personal subalterno encargado de ejecutar los programas. Velar porque las políticas emitidas por la Presidencia Ejecutiva se cumplan cabalmente. Asistir a reuniones, seminarios y otras actividades. Representar a la institución, ante organismos públicos y privados, nacionales y extranjeros. Promover el desarrollo de programas y actividades de adiestramiento y capacitación para el personal subalterno y de otras disciplinas relacionadas con el programa de trabajo. (...) / Plazo de la asesoría / El plazo de la Asesoría es de veintiocho meses y se tendrá por perfeccionada la relación contractual entre LA CAJA y EL CONTRATISTA a partir del 01 de julio de 2003 al 31 de octubre del 2005. El contrato podrá prorrogarse según la conveniencia de LA CAJA ” (la cursiva es suplida) (folios 74 a 78). Al anterior contrato le fue hecho un addendum el 31 de agosto de 2004 en el cual se incluyó que el actor debía prestar sus servicios a partir de esa data en la Unidad Coordinadora del Proyecto Fortalecimiento y Modernización del Sector Salud (folios 72 a 73). El 11 de noviembre de 2004 en el informe DJ-5142-04 de la Dirección Jurídica Corporativa de la CCSS se concluyó que se había utilizado de manera incorrecta el procedimiento de compra directa para contratar los servicios del señor Alvarado Ulloa en funciones propias a las de un funcionario público y en virtud de esa premisa se recomendó: “Determinar la necesidad actual de contar con los servicios del señor Gerardo Alvarado Ulloa y en caso negativo, proceder a dar por terminada la relación laboral, con el consecuente pago de los derechos laborales que le pudieren corresponder de conformidad con lo establecido en el Código de Trabajo, notificando debidamente al interesado de tal determinación. Lo anterior sin perjuicio de presentar denuncia ante el Ministerio Público, a efecto de que se determine si de lo actuado por el señor Alvarado Ulloa en relación con su contratación, en la forma descrita precedentemente, se podría derivar alguna responsabilidad penal. / Adicionalmente, la administración podrá exigir la responsabilidad disciplinaria, civil y penal que pudiere concurrir en los funcionarios que autorizaban dicha contratación. / Por otra lado, si se determinare la necesidad de los servicios prestados por el señor Gerardo Alvarado Ulloa, lo procedente es obtener la plaza y sujetar su contratación a los procedimientos de empleo público ” (folios 7 a

18). Finalmente, el 26 de noviembre de 2004 en el oficio DPM-180-04 la CCSS informa al actor que su relación laboral se iba a dar por finalizada con base en las premisas que a continuación se transcriben: “1. No se incluyó en el presupuesto del año 2005, los recursos económicos para cancelar los montos contenidos en el contrato entre Ud. y la Caja Costarricense de Seguro Social. / 2. Actualmente no se tiene la necesidad de contar con los servicios del Sr. Gerardo Alvarado Ulloa. De hecho, otros contratos por servicios que tenía la UCP, no han sido renovados o prorrogados. 3. No se cuentan con plazas libres disponibles para ubicar al Sr. Gerardo Alvarado Ulloa. / Por lo anterior, esta Dirección resuelve dar por terminado el contrato de servicios profesionales con Ud. suscrito, a partir del 01 de diciembre de 2004 y prescindir de sus servicios procediendo con el consecuente pago de los derechos laborales que le corresponden” (folio 4). Como puede observarse, a pesar que en un inicio la contratación fue denominada a plazo determinado, lo cierto del caso dicha estipulación debe tenerse por no puesta, pues la realidad de las cosas es que el contrato entre el actor y la demandada desde su origen fue a plazo indeterminado, esto es así pues como reconoce la misma demandada, la naturaleza del puesto y las funciones que fueron pactadas, no se hallan inmersas dentro de ninguno de los supuestos de excepción de la normativa reguladora del derecho del trabajo. De forma contraria, practicado un análisis de las mismas, debe concluirse que estas corresponden a labores propias y permanentes de la institución demandada, razón por la cual no resulta amparable a la luz del ordenamiento jurídico que los servicios concertados lo hubieran sido a plazo determinado.”

3. Carga de la Prueba sobre la Contratación por Tiempo Determinado

[Sala Segunda]^v
Voto de mayoría

"II. Para resolver el asunto debe determinarse si el contrato entre las partes lo fue por tiempo determinado como se reclama en el recurso o, si por el contrario, tuvo naturaleza indefinida, conclusión esta última a la que arribaron los juzgadores de instancia. Reiteradamente, se ha establecido el carácter excepcional de los contratos por tiempo determinado, pues, en aplicación del principio de continuidad vigente en materia de trabajo, la regla son los contratos laborales por tiempo indefinido (artículo 26 del Código de la materia). Por otro lado, debe tomarse en cuenta que el contrato de trabajo se prueba por documento escrito y su ausencia, como en el caso en estudio, se imputa al patrono, quien debe contribuir a conformar la convicción del juzgador en el sentido de que los términos de la contratación fueron distintos a los afirmados por el trabajador (artículos 24 y 25 ídem). Con relación a ese tema, el artículo 25, también establece: *“El contrato verbal se probará por todos los medios generales de prueba pero si se tratare de testigos al servicio del mismo patrono a cuyas*

órdenes trabaja el interesado, se necesitará la concurrencia de tres declarantes conformes de toda conformidad en los puntos esenciales del pacto. Sin embargo, si dicho patrono no ocupare a más de cuatro trabajadores bastará con el testimonio de dos de ellos". En el caso concreto, el actor afirmó haberse relacionado laboralmente con el demandado mediante un contrato por tiempo indefinido y, su contraparte ha externado el criterio, de que lo hizo al amparo de contratos ocasionales por tiempo determinado. Contrario a la tesis del recurrente, en aplicación de la normativa citada, la parte patronal tiene la carga procesal de demostrar que la contratación fue por tiempo determinado, para impedir precisamente, que se tildara la relación como una por tiempo indefinido, que es la regla, según se estableció; es decir, el patrono debe probar la excepción."

4. Contrato a Tiempo Determinado y Trabajadora Embarazada

[Sala Segunda]^{vi}

Voto de mayoría

"III. [...] Analizadas esas declaraciones según las reglas del correcto entendimiento humano, se concluye, que la demandante fue contratada por la accionada en temporada alta de manera ocasional (a tiempo definido), para cubrir las labores que se acrecientan en esa época por la cantidad de personas que llegan al parque y en temporada baja, para sustituir de forma temporal a los empleados fijos que se incapacitan o toman vacaciones. El artículo 26 del Código de Trabajo señala: *"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"*. Es evidente que las contrataciones de que fue objeto la demandante, no las hizo su empleador con el ánimo de evadir sus responsabilidades legales o como subterfugio para discriminarla en un eventual embarazo, sino que obedecieron, la primera, a la necesidad de suplir mayor cantidad de plazas en esas fechas del año por el aumento de clientes en los puestos de ventas en esas temporadas y las dos últimas, para sustituir a empleados fijos que tomaron vacaciones. El párrafo primero del artículo 94 del Código de Trabajo en lo que interesa señala: *"Queda prohibido a los patronos despedir a las trabajadoras que estuvieran en estado de embarazo o en período de lactancia, salvo por causa justificada originada en falta grave a los deberes derivados del contrato conforme con las causales establecidas en el artículo 81. En este caso, el patrono deberá gestionar el despido ante la Dirección Nacional y la Inspección General de Trabajo, para lo cual deberá comprobar la falta..."*. La accionante alude que el ad-quem aplicó el citado ordinal en forma errónea. En doctrina el vocablo "despido" se usa como sinónimo de

disolución del contrato de trabajo por causas diversas, atribuibles a ambas partes o a hechos objetivos. En nuestro medio se le utiliza para designar esa disolución por decisión unilateral del empleador o por causas atribuibles al trabajador (artículos 63 de la Constitución Política, 29, 80 y siguientes del Código de Trabajo). El despido es una figura genérica, que puede darse tanto en los contratos de trabajo por tiempo indefinido como a plazo. El “cumplimiento del plazo” es una causal de extinción típica de los contratos a plazo y es la causa más importante de su disolución. En estos casos la disolución o extinción del contrato se produce automáticamente al llegarse a la fecha estipulada, como un efecto de lo pactado, salvo que existan situaciones que según la realidad o la conducta de las partes permitan una prolongación. En consecuencia, “despido” y “cumplimiento del plazo” son cosas completamente distintas y es impropio hablar de despido cuando el contrato a plazo se extingue por llegarse a la fecha de terminación prevista. No cabe duda que la prohibición establecida en el citado párrafo, es como lo dice la norma, para “despedir” a la trabajadora embarazada sin causa atribuible a ella, lo que solo se puede hacer por falta de la trabajadora, pero en tal supuesto se debe pedir autorización a la dependencia oficial que ahí se indica, comprobando el hecho. Ese procedimiento no es aplicable para la extinción del contrato a plazo por razón de vencimiento, pues en ese supuesto no se produce un despido sino la terminación del contrato por cumplimiento del plazo. Su aplicación en tal sentido está fuera de las previsiones de la norma y en el fondo implica obligar a la parte empleadora a cumplir algo imposible, pues lo que el precepto autoriza es a despedir por alguna de las causas del artículo 81 del Código de Trabajo pidiendo autorización a la dependencia oficial, dentro de las cuales obviamente no está el vencimiento del contrato a plazo. Tampoco se trata de que en estos casos el contrato deba entenderse prorrogado por razones de embarazo, pues la norma así no lo establece, razón por la cual, no lleva razón la parte recurrente al decir que la demandada no podía dejarla cesante sin antes contar con la autorización de la Dirección Nacional e Inspección General de Trabajo, por cuanto como se dijo esa norma no le era aplicable porque no se le despidió sino que acaeció el término del contrato. En consecuencia, se concluye que la finalización de la relación entre la accionante y la demandada, se dio ante el motivo objetivo y cierto consistente en el cumplimiento del plazo del último contrato, concluir de forma distinta iría en contra del ordenamiento jurídico por errónea aplicación de esa norma. Es claro que cuando la actora fue contratada por la accionada sabía cuando iniciaba su labor y cuando terminaba, de ahí que el tribunal haya fallado de forma atinada, porque independientemente del estado de gravidez de la recurrente, lo cierto es que ésta fue contratada a tiempo definido como trabajadora ocasional a fin de cubrir los diferentes puntos de ventas, así como para sustituir por vacaciones a trabajadores fijos, y una vez vencido el plazo concluyó su relación laboral con la demandada, sin que pueda alegar que por su estado de embarazo no se le podía cesar. Tampoco se ha alegado ni acreditado en este proceso, que la demandada hubiese podido continuar nombrando a

la actora y que pese a tal posibilidad no lo haya hecho, de manera que se pueda concluir que su actuación hubiera sido discriminatoria.”

5. El Contrato a Plazo Fijo

[Sala Segunda]^{vii}
Voto de mayoría

“III. SOBRE EL CONTRATO A PLAZO FIJO: Tal como lo ha indicado esta Sala, de conformidad con lo dispuesto en la Constitución Política, artículo 56, el trabajo es un derecho de la persona y una obligación para con la sociedad, pero el Estado es el obligado contralor de que, con ocasión de este, no se creen condiciones contrarias a la libertad y a la dignidad de la persona. Ese derecho fundamental es desarrollado por los ordinales 26 y 27 del Código de Trabajo, estableciendo el principio de continuidad del contrato de trabajo, y la excepcionalidad del contrato a plazo fijo, todo en aras de dar estabilidad a las relaciones laborales, contribuyendo con ello a la paz social y al fortalecimiento del Estado Social de Derecho. En el fallo número 391, de las 11:20 horas del 4 de mayo de 2011, esta Sala expresó:

“IV. Resulta oportuno distinguir entre el puesto de confianza y los nombramientos a plazo. Efectivamente, en el Capítulo de Garantías Sociales, artículo 56 de la Constitución Política que nos rige (que tuvo su antecedente en la reforma impulsada en el año 1943), que es una norma programática, se establece un derecho social concreto al trabajo y una vigilancia del Estado para que no se lesione éste ni la libertad para elegirlo, al disponer que “El trabajo es un derecho del individuo y una obligación con la sociedad. El Estado debe procurar que todos tengan ocupación honesta y útil, debidamente remunerada, e impedir que por causa de ella se establezcan condiciones que en alguna forma menoscaben la libertad o la dignidad del hombre o degraden su trabajo a la condición de simple mercancía. El Estado garantiza el derecho de libre elección de trabajo”. Ese derecho fundamental se desarrolla, a nivel de legislación ordinaria interna, mediante el artículo 26 del Código de Trabajo, el cual recoge el principio de continuidad que ha venido caracterizando la contratación laboral. Esto es así porque nuestro sistema legal-laboral se desarrolla a partir de un estado social de derecho, cuya orientación se dirige a garantizar derechos laborales y sociales de los trabajadores y las trabajadoras, con clara visión de disminuir la inestabilidad, sinónimo de inseguridad para esos grupos. De esa forma nuestro sistema legal, acorde con la finalidad del derecho del trabajo, no se conforma con el presente del trabajador o trabajadora si no que procura asegurar su porvenir, potenciando las contrataciones por tiempo indefinido. Esto se desprende del citado numeral (artículo 26 del Código de Trabajo), que a la letra dice: “El contrato de trabajo sólo podrá determinarse 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". Por su parte el artículo 27 del citado cuerpo normativo prohíbe, como regla general los contratos a plazo por más de un año en perjuicio del trabajador. La excepción a esa regla son los contratos para servicios que requieran preparación técnica especial, lo que en criterio de esta Sala debe demostrar la parte empleadora, en cuya hipótesis el plazo puede ser hasta de cinco años. Este artículo también admite prorrogación expresa o tácita; lo que debe entenderse que es permitido cuando no perjudica a la persona trabajadora. Esto significa, ni más ni menos, que cuando la parte patronal utiliza indebidamente la contratación a plazo en tareas que por su esencia y naturaleza son permanentes, la conclusión ha de ser que las contrataciones no pueden ser a plazo, y de hacerlo para burlar derechos laborales, dicha calificación debe declararse arbitraria y con abuso del derecho por parte del empleador o empleadora. A esta conclusión se arriba porque, como ya lo ha dicho esta Sala, los contratos a plazo pueden pactarse únicamente si la naturaleza de las funciones así lo requiere, también tienen otras limitaciones como las previstas por el artículo 27 del Código de Trabajo". Las anteriores consideraciones servirán para el análisis del asunto que nos ocupa.

IV. ANÁLISIS DEL CASO: La parte actora demandó para que se tuviera el contrato laboral que existió entre las partes como de tiempo indefinido, al haberse prorrogado por más de un año y que, como consecuencia, se le condenara al pago, entre otros, de los extremos de cesantía y preaviso. En primera instancia se declaró sin lugar la demanda. Por apelación de la parte actora, el tribunal revocó dicho fallo y lo resolvió parcialmente con lugar, concediendo, entre otros extremos, el de cesantía y preaviso. Tanto el Estado como la CNE señalan, básicamente como fundamento de sus recursos, que el contrato del actor no fue por tiempo indefinido sino a plazo fijo, dado que se realizó en razón de la existencia de una declaratoria de emergencia y con fundamento en lo que establecen los numerales 15, 31 y 32 de la Ley n° 8488 de 22 de noviembre de 2005; por lo que se tratan de manera conjunta. El tribunal al conocer el punto señaló que al haberse prorrogado el contrato por más de un año (dos años y nueve meses en total), y ser las labores encomendadas al actor de índole ordinaria en la institución contratante de los servicios (inspector de campo), sin que se estuviera en el caso de que por la preparación técnica especial pudiera prorrogarse hasta por cinco años, el contrato devino en uno por tiempo indefinido. Lo resuelto por el tribunal debe confirmarse. No resulta de recibo el argumento de la CNE de que no es aplicable el principio de legalidad como lo señaló el ad quem, pues resulta innegable que toda actuación de una Administración Pública, sea que se trate de un órgano desconcentrado como en el presente caso o de uno de otra naturaleza, está regida por dicho principio, pues sus actos deben encontrar sustento en el bloque de legalidad. Llevan razón en que la Constitución Política en su artículo 180, párrafo tercero,

contiene el principio de necesidad al referirse a la atención de situaciones *“urgentes o imprevistas en casos de guerra, conmoción interna o calamidad pública”*, lo que se desarrolla en la Ley Nacional de Emergencias y Prevención del Riesgo, n° 8488 de 22 de noviembre de 2005. Esta normativa le otorga a la Comisión Nacional de Atención de Riesgos y Prevención de Emergencias *“competencias extraordinarias”* para la atención del estado de emergencia declarado, en lo que nos interesa: *“f) Contratar al personal especial que requiera por períodos determinados y conforme a la declaración de emergencia”*, artículo 15. Igualmente, le permite, de manera excepcional, mayor flexibilidad ante la rigidez presupuestaria, con el fin de que se pueda obtener de manera ágil y suficiente los recursos (económicos, material o de cualquier orden) para atender las exigencias que la declaratoria de emergencia conlleva, eso sí, con la obligación de rendir cuentas posteriormente; pudiendo realizar nombramientos de emergencia (sin concurso) mientras dure la declaración de emergencia, siempre que las instituciones públicas de la región (afectada por la declaratoria) no cuente con el personal técnico requerido para la realizar la tarea o no puedan facilitarlo; sin que puedan exceder el período de la declaratoria (artículo 31). En refuerzo de lo dicho el numeral 32 de esa misma ley indica que el régimen de excepción comprende la actividad administrativa, *“siempre y cuando sean estrictamente necesarios para resolver las imperiosas necesidades de las personas y proteger los bienes y servicios cuando, inequívocamente, exista el nexo exigido de causalidad entre el suceso provocador del estado de emergencia y los daños provocados en efecto”*. De forma que, en efecto, la citada Comisión puede realizar los indicados nombramientos de emergencia, en la situación y con las restricciones que la misma normativa indica; precisamente en aplicación del principio de legalidad. Es decir, el personal que se podría nombrar sería el personal especial para atender la emergencia, por el tiempo que dure la declaración de emergencia, siempre que la Administración Pública regional no tenga al personal técnico requerido o no lo pueda prestar y que exista un nexo causal entre el nombramiento y la emergencia decretada. En el caso que nos ocupa, no se ha demostrado por parte de los coaccionados, como era su obligación, que se cumplieran los requisitos exigidos por el ordenamiento jurídico para que procediera la contratación a plazo del reclamante. Entre estos, que las tareas o funciones fueran propias o específicas de una declaratoria de emergencia determinada. Contrariamente, del oficio número DRH-219-2009, del 17 de abril del 2009, transcrito en el recurso del Estado, y visible a folio 18, en que se le comunicó al accionante la rescisión del contrato a partir del 1 de mayo de 2009, se le indicó: *“Con instrucciones de la Ing. Vanessa Rosales Ardón, Presidenta de la CNE mediante oficio PRE-0608-09, me permito transcribirle en lo que le corresponde, lo indicado en el mismo: / “Esta Administración ha hecho un análisis detallado de los planes de inversión aprobados por la Junta Directiva, tanto a nivel de Proyectos como de nombramientos de personal a plazo fijo, esto con el fin de verificar el desarrollo y ejecución de los mismos./ Se ha evidenciado la existencia de algunas plazas que aún se encuentran vacantes bajo el Régimen del*

Servicio Civil las cuales deberán ser ocupadas preferiblemente por personal en propiedad esto con el propósito de cumplir con los objetivos y metas propuestas por la CNE; por lo que se ha tomado la decisión de rescindir de las contrataciones a plazo fijo, en aras de proteger la hacienda pública conscientes de que el fin público propuesto en los planes de inversión se podrá cumplir en la forma indicada”./Además indica la Ing. Rosales en su oficio, que del análisis realizado se pudo evidenciar que las funciones que usted realiza, deberán ser ejecutadas por personal permanente, ya que se requieren para proyectos y actividades que la Institución va a llevar a cabo en forma continua...”. (El resaltado es agregado). Es decir, se reconoce de manera expresa que las funciones o tareas encomendadas al gestionante, no eran extraordinarias sino de las ordinarias de la Comisión demandada, pues las mismas serían trasladadas para ser ejecutadas por el personal permanente, al corresponder a proyectos y actividades que esa institución lleva a cabo de forma continua. Es decir, contrario sensu, se acepta que la naturaleza del servicio prestado por el servidor no conducía a su contratación por tiempo determinado, pues vencido el término que se le venía poniendo a las prórrogas de dicha contratación, siempre subsistían las causas que le dieron origen y la materia del trabajo. (Esa situación también se colige de los términos de los oficios visibles a folios 79, 72, 46, 40, 39, 32, 31 y 29). Consecuentemente, al ser permanente la naturaleza del trabajo, el contrato debe tenerse como por tiempo indefinido (artículo 26 citado). Admitir la existencia de una contratación a plazo, tal como lo pretenden los recurrentes, sería infringir el plazo máximo de un año que permite el ordinal 27 del Código de Trabajo, ir en contra del principio de continuidad de la relación de trabajo y perjudicar no solo al trabajador, sino a quienes de él dependen. Tampoco se está, como lo señaló el tribunal, en un caso de excepción en que por la índole de las funciones encomendadas al accionantes se requiriera una preparación técnica especial, pues sus tareas eran de inspector de campo (lo que no fue objetado por los recurrentes), por lo que tampoco se podría decir que se estuviera dentro de la excepción de cinco años para la contratación a plazo prevista en el artículo 27 citado.”

6. La Indemnización por la Ruptura Anticipada del Contrato de Trabajo por Tiempo Determinado

[Sala Segunda]^{viii}

Voto de mayoría

“V. SOBRE LA INDEMNIZACIÓN POR RUPTURA ANTICIPADA: En el Capítulo de Garantías Sociales, el artículo 56 de la Constitución Política que nos rige (que tuvo su antecedente en la reforma impulsada en el año 1943), es una norma programática, que establece un derecho social concreto al trabajo y una vigilancia del Estado a efecto de que no se lesione éste ni la libertad para elegirlo. En tal sentido, dispone: *“El trabajo es un derecho del individuo y una obligación con la sociedad. El Estado debe procurar*

que todos tengan ocupación honesta y útil, debidamente remunerada, e impedir que por causa de ella se establezcan condiciones que en alguna forma menoscaben la libertad o la dignidad del hombre o degraden su trabajo a la condición de simple mercancía. El Estado garantiza el derecho de libre elección de trabajo”. Ese derecho fundamental se desarrolla, a nivel de legislación ordinaria interna, mediante el artículo 26 del Código de Trabajo, el cual recoge el principio de continuidad que ha venido caracterizando la contratación laboral. Esto es así porque nuestro sistema legal-laboral se desarrolla a partir de un estado social de derecho, cuya orientación se dirige a garantizar derechos laborales y sociales de los trabajadores y las trabajadoras, con clara visión de disminuir la inestabilidad, sinónimo de inseguridad para tales grupos. De esa forma nuestro sistema legal, acorde con la finalidad del derecho del trabajo, no se conforma con el presente del trabajador o trabajadora si no que procura asegurar su porvenir, potenciando las contrataciones por tiempo indefinido. Esto se desprende del citado numeral (artículo 26 del Código de Trabajo), que a la letra dice: *“El contrato de trabajo sólo podrá determinarse 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”* (énfasis agregado). Por su parte el artículo 27 del citado cuerpo normativo prohíbe, como regla general los contratos a plazo por más de un año **en perjuicio del trabajador**. La excepción a esa regla son los contratos para servicios que requieran preparación técnica especial, en cuya hipótesis el plazo puede ser hasta de cinco años. En el caso concreto, tal y como lo analizó el tribunal en la sentencia recurrida, en el contrato suscrito por las partes se estableció la naturaleza temporal de la relación en tanto su vigencia fue acordada por dos años, con posibilidad de prorrogarse (cláusula 1, a folio 2). Sobre este tipo de contratos, el artículo 31 del Código de Trabajo reza: *“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”*. Al respecto, en autos quedó acreditado que el cese del actor

ocurrió al año, tres meses y veinticinco días de prestación de servicios, o sea antes de la expiración del plazo del contrato, cuya vigencia, como se explicó, era por 2 años. En cuanto al sentido de la última norma referida, en el voto de esta Sala n° 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 los daños y perjuicios que demuestre el actor; pero, en casos como el presente, **no es correcto exigir mayores probanzas, pues es claro que lo acontecido y las circunstancias particulares del puesto, son suficientes para que los Tribunales puedan fundar, racionalmente y en uso de la facultad discrecional que confiere la norma, un juicio de que, efectivamente, se le perjudicó al servidor apartándolo, arbitrariamente, de un puesto importante y relevante en su comunidad y privándolo de percibir -él y los suyos- en el tiempo inmediato futuro, el salario -su sustento- que estaba recibiendo.** [...] ... 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. [...]”* (énfasis agregado) (en relación véase también el voto n° 960 de las 9:50 horas, del 23 de noviembre de 2011). De lo anterior se deduce que la jurisprudencia de esta Sala ha admitido que los daños y perjuicios indicados deben 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. En el presente asunto, se contó con prueba que acreditó que las labores desempeñadas por el actor requerían una preparación técnica especial, que el contrato fue pactado por un plazo de dos años y, atendiendo a las reglas de la sana crítica, las dificultades que pudo haber tenido para volver a incorporarse al mercado laboral en un empleo de similar naturaleza. Aquí, los juzgadores de instancia establecieron, por tal concepto (los daños y perjuicios), que al accionante le corresponderían cinco meses de salario. Al respecto, cabe advertir que el actor prestó servicios especializados en ingeniería civil (hecho primero del contrato, a folio 2), en el proyecto de *“Construcción de la Carretera a San Carlos: Sección Sifón-Ciudad Quesada”* (cláusula cuarta del contrato, ídem), vínculo que culminó, según se le señaló en la nota de fecha 16 de marzo de 2010, porque *“Las actuales políticas del Gobierno Central, han restringido al máximo los presupuestos para la financiación de obras públicas, razón por la cual, esta Empresa (la accionada) se ha visto afectada por la falta de contenido económico del CONAVI, para la realización de proyectos de carreteras”* (folio 5). Además, corresponde tomar en cuenta que la empresa dejó abierta la posibilidad *“...de convocarle de nuevo para futuros proyectos, en tanto cambie la posición gubernamental”* (folio 5 in fine), sin que pueda obviarse, que era un requerimiento de

la contratación, dada la condición de extranjero del accionante, *“contar con la debida licencia de trabajo extendida por la Dirección General de Migración y Extranjería”* (cláusula sexta, a folio 2), sumado a que, como lo señaló la misma parte recurrente, unos días después de recibir la liquidación laboral, salió del país con otros compañeros suyos con rumbo a su país de origen. Por las razones expuestas, se coincide con las consideraciones que efectuó el a quo, avaladas por el tribunal, cuando sostuvo: *“El trabajo del actor era de ingeniero civil, sea era un puesto de **bastante importancia**, que según el hecho segundo en la parte admitida, era ejerciendo labores como ingeniero civil en cuanto a labores técnicas. Además en cuanto a dificultad para conseguir otro trabajo, aunque el actor salió del país hacia Filipinas, y no hay prueba fehaciente de que este haciendo, lo cierto es que deben ponderarse dos factores, en Costa Rica, en la nota de despido de folio cinco se le dice que por problemas presupuestarios del gobierno, CONAVI que es para quien contrataba la empresa demandada, no tiene contenido económico para proyectos en carreteras, partiendo de ello, no se ve que fuera fácil para el actor continuar con la labor que venía desempeñando de supervisar carreteras, y fuera de Costa Rica, lo cierto es que no parecía que en su país, hubiera fuentes de trabajos como la que tenía aquí, pues de ser así no hubiera venido a trabajar aquí”* (folio 80 vuelto). Por otra parte, consta que en sus pretensiones, la apoderada generalísima del actor, claramente señaló: *“Salarios Caídos o dejados de percibir: Se me pague el monto de **¢6.796.800** (seis millones setecientos noventa y seis mil ochocientos), correspondientes a los salarios dejados de percibir desde el momento del despido y hasta el 24 de noviembre del año 2010, fecha en la cual vencía el contrato de trabajo suscrito entre las partes, o en su defecto se cancele los salarios caídos que correspondan desde el día del cese laboral y hasta la sentencia final de este proceso siempre y cuando la misma sea dictada después del 24 de noviembre del presente año”* (sic) (folio 13 vuelto). De tal suerte y conforme se desprende de la jurisprudencia señalada, en el sentido de que esta indemnización del artículo 31 ídem, tiene como parámetro (de fijación) *“el salario”* de la persona trabajadora, no podría reprocharse nada a la solución que viene dada sobre este punto (no existe la incongruencia alegada) y, en todo caso, cualquier interpretación en torno a esas pretensiones, debe siempre tener como norte el principio pro operario. Así las cosas, la Sala -en contraposición a la posición del impugnante- comparte el fallo del tribunal también en este otro aspecto, por lo que debe ratificarse (consúltense las sentencias de esta Sala n° 400 de las 10:30 horas, del 20 de julio de 2001; 665 de las 10:05 horas, del 28 de julio de 2006; 653 de las 9:45 horas, del 12 de setiembre de 2007 y 391 de las 11:20 horas, del 4 de mayo de 2011). En otro orden de cosas, se equivoca el recurrente en sus manifestaciones en torno a que el demandante dejó de estar cubierto por la ley laboral, pues por principio constitucional se debe permitir el acceso a la justicia costarricense, tal y como se desprende de los artículos 11 y 14 del Código de Trabajo y 41 y 74 de la Constitución Política aunado a que el contrato se suscribió bajo la ley nacional. Así, en la cláusula cuarta in fine se regula que el *“contratado”*, es decir, el

demandante debía estar sometido “a las disposiciones laborales ordinarias de nuestra legislación” (folio 2) y en tal sentido, se expresa: “El contratado, manifiesta conocer las disposiciones de la legislación costarricense, en cuanto a la no participación en asuntos políticos; así como, las obligaciones que le impone el Código de Trabajo y los reglamentos sobre riesgos de trabajo y salud ocupacional, los cuales estará dispuesto a acatar” (cláusula quinta, a folio 2). Del mismo modo, en la cláusula séptima se dispuso: “Al presente contrato se le aplicarán las disposiciones del Código de Trabajo referentes a contratos de tiempo definido y cualquier modificación al mismo deberá constar por escrito en adición al presente” (folio 3). A lo anterior, se suma que el contrato surtió efectos en el país y que la prestación de servicios tuvo lugar aquí (principio de territorialidad de la ley laboral). Sobre el particular, es importante tomar en cuenta que esta Sala en el fallo n° 819 de las 14:40 horas, del 10 de junio de 2010, sostuvo: “Esta Cámara en la sentencia n° 247-95 externó: ‘En el punto están en juego dos conceptos distintos: la llamada competencia judicial, según la cual, de lo que se trata es de saber si el juez de un país es competente para conocer de un asunto; y la competencia legislativa, que hace referencia a la ley aplicable al fondo o a la forma de una relación jurídica de carácter internacional’. En similar sentido, en nuestra resolución n° 577-06 se acotó: ‘Con respecto a la competencia de los jueces para conocer de conflictos jurídicos, con presencia de uno o más elementos extranjeros, se hace indispensable distinguir dos conceptos: el de la competencia judicial, que trata del tema del juez territorial (de uno de los países involucrados) competente para conocer del pleito; y el de la competencia legislativa, que hace referencia a la ley aplicable, respecto del fondo o de la forma, de la relación jurídica de carácter internacional’. Ahora bien, debe tenerse presente que la relación laboral del actor con la transnacional ... abarcó varios países en los que no rige el Código Bustamante (por ejemplo Filipinas y Camerún), por lo que no podrían utilizarse las normas de conflicto de ese instrumento para determinar la competencia judicial en el caso de marras. Luego, el numeral 427 inciso f) del Código de Trabajo (que estatuye: ‘En la duda, si no es del caso de la prórroga prevista en el artículo 420, será competente y preferido a cualquier otro juez de trabajo, aunque haya estipulación en contrario: (...) f) Tratándose de acciones nacidas de contratos verificados con trabajadores costarricenses para la prestación de servicios o ejecución de obras en el exterior, el del lugar del territorio nacional donde se celebraron dichos contratos, salvo que en estos se hubiere estipulado alguna otra cláusula más favorable para los trabajadores o para sus familiares directamente interesados)’ tampoco resulta aplicable por cuanto no consta en autos que la contratación del actor haya tenido lugar en Costa Rica. Por ende, ha de acudirse al canon 46 del Código Procesal Civil (al que remite el ordinal 452 del Código de Trabajo), que regula el tema de la competencia internacional, concediéndole competencia al juez costarricense cuando el demandado, cualquiera que sea su nacionalidad, estuviere domiciliado en Costa Rica (inciso 1)”. En relación con lo expuesto, tampoco hay lugar a dudas en relación a que la sociedad accionada tenía su

domicilio en el país, tal y como consta en certificación visible a folio 8. Por último, ese criterio de la demandada también resulta reprochable ante el reconocimiento que hiciera acerca de que le suministró a la parte actora el dinero para la compra del pasaje que lo regresaría a su país de origen (véase pregunta dos de la confesional, a folio 48), circunstancia que favoreció, como también lo expresara en su oportunidad, que el actor junto a otros compañeros de su misma nacionalidad, abandonaran el país con rumbo a Filipinas, en los días posteriores al recibo de la liquidación (hecho quinto in fine de la contestación, a folio 31). De tal forma, no es correcto que ahora pretenda sacar un provecho legal de una situación que no solo propició sino también, a la que, según dijo, se encontraba comprometida.”

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.

ⁱ ASAMBLEA LEGISLATIVA. Ley 2 del veintisiete de agosto de 1943. **Código de Trabajo**. Vigente desde: 29/08/1943. Versión de la norma 27 de 27 del 12/08/2011. Publicada en: Gaceta N° 192 del 29/08/1943. Alcance: 0.

ⁱⁱ PANIAGUA HIDALGO, Carmen María. (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, Ciudad Universitaria Rodrigo Facio, Facultad de Derecho. San Pedro de Montes de Oca, San José, Costa Rica. Pp 42-45.

ⁱⁱⁱ SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia 960 de las nueve horas con cincuenta minutos del veintitrés de noviembre de dos mil once. Expediente: 08-002267-0166-LA.

^{iv} SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia 929 de las nueve horas con cincuenta y cinco minutos del treinta de junio de dos mil diez. Expediente: 05-001317-0166-LA.

^v SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia 1012 de las nueve horas del trece de diciembre de dos mil cinco. Expediente: 04-300012-0323-LA.

^{vi} SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia 263 de las nueve horas con treinta y cinco minutos del catorce de marzo de dos mil catorce. Expediente: 11-000429-1178-LA.

^{vii} SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia 951 de las diez horas con veinte minutos del dieciséis de agosto de dos mil trece. Expediente: 10-000019-0166-LA.

^{viii} SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia 1161 de las once horas con treinta minutos del catorce de diciembre de dos mil doce. Expediente: 10-000134-0694-LA.