

DAJ-AE-029-00.-

2 de febrero de 2000.-

Señora
Adriana Ponce de León S.
Asistente Técnico
Recursos Humanos
COOCIQUE R.L.
PRESENTE

Estimada señor:

Me refiero a su nota de fecha 5 de noviembre de 1999, mediante la cual solicita nuestro criterio en relación con la legalidad de la Acción de Personal, para que se tome como contrato de trabajo.

Sobre el particular, el Código de Trabajo establece la obligación de la existencia de un contrato de trabajo por escrito, salvo que se trate de labores agrícolas o ganaderas, del servicio doméstico, de trabajos temporales, accidentales o por obra determinada¹.

Las formalidades que debe contener el contrato son las enumeradas por el artículo 24 del Código de Trabajo:

- a) Los nombres y apellidos, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio de los contratantes;
- b) El número de sus cédulas de identidad, si estuvieran obligados a portarlas;
- c) La designación precisa de la residencia del trabajador cuando se le contratare para prestar sus servicios o ejecutar una obra en lugar distinto al que tiene habitualmente;
- d) La duración del contrato o la expresión de ser por tiempo indefinido, para obra determinada o a precio alzado;

¹ Artículos 22 y 23 del Código de Trabajo

- e) El tiempo de la jornada de trabajo y las horas en que debe prestar éste;
- f) El sueldo, salario, jornal o participación que habrá de percibir el trabajador; si se debe calcular por unidad de tiempo, por unidad de obra o de alguna otra manera, y la forma, período y lugar de pago.
En los contratos en que se estipule que el salario se pagará por unidad de obra, además de especificarse la naturaleza de ésta, se hará constar la cantidad y calidad de material, el estado de la herramienta y útiles que el patrono, en su caso, proporcione para ejecutar la obra, y el tiempo por el que los pondrá a disposición del trabajador, así como la retribución correspondiente, sin que el patrono pueda exigir del mismo cantidad alguna por concepto del desgaste natural que sufra la herramienta, como consecuencia del trabajo;
- g) El lugar o lugares donde deberá prestarse el servicio o ejecutarse la obra;
- h) Las demás estipulaciones que convengan las partes;
- i) El lugar y fecha de la celebración el contrato; y
- j) Las firmas de los contratantes, en el entendido de que dos testigos podrán sustituir válidamente la de quien no sepa o no pueda hacerlo.

Ha sido criterio de esta Dirección, y así se le ha hecho ver a los patronos que han traído sus reglamentos internos de trabajo para aprobación, que los documentos tales como acciones de personal, formularios u otros documentos que utilice la empresa para los movimientos de personal, puedan tener la condición de contratos de trabajo, siempre y cuando tales documentos cumplan con todos los requisitos aquí enumerados, porque de otro modo no podría otorgarles la condición de contrato.

La falta de contrato escrito, tal y como lo expresa el artículo 25 del Código de Trabajo, se le imputará siempre al patrono, en el caso de que el empleado lo requiera como documento de prueba de la relación laboral.

Analizando la copia de la Acción de Personal aportada por usted, le indicamos que para que puedan considerarse como contratos deben hacerse varias modificaciones, para subsanar las omisiones que hay en ellas, como son:

- 1- Las demás calidades de los contratantes.
- 2- Lugar de residencia
- 3- En cuanto a la duración nos referiremos más adelante
- 4- El horario y la jornada de trabajo
- 5- La forma de pago del salario.
- 6- Lugar de trabajo
- 7- Las firmas de los contratantes.

En cuanto a este último punto, es muy importante que se consignen en esos documentos, las firmas de los contratantes, principalmente la del empleado, para que quede clara la aceptación de todas las condiciones con las que se le está contratando.

La recomendación en este sentido es que dada la necesidad de variar las fórmulas, se confeccionen como contratos de trabajo y así dejarlas conforme lo dicta la ley.

Respecto de la primera copia que nos adjuntan, que refiere a un contrato en período de prueba es necesario indicarles lo siguiente:

Es principio generalizado, que todos los contratos de trabajo lo son por **tiempo indefinido**, sin embargo, existen excepciones a dicha regla, las cuales solamente se permiten cuando se enmarcan dentro de los lineamientos que dicta la ley. Así tenemos que el artículo 26 del Código de Trabajo recoge la afirmación anterior, cuando refiere la posibilidad de contratar a plazo en los casos en que **su celebración resulte de la naturaleza del servicio que se va a prestar**, pero si subsiste la causa que le dio origen y la materia del trabajo, el contrato se convierte en uno por tiempo indefinido; o sea, si la labor es permanente, el contrato también.

“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 beneficio al trabajador, aquél en que es permanente la naturaleza de los trabajos.”

De acuerdo a la naturaleza del servicio, tenemos contratos por obra determinada, eventual, accidental, los cuales en cuanto terminan las labores para las que se contrata, termina la relación laboral. Estos contratos se justifican en el tanto las empresas requieran trabajadores que cubran labores que no se puedan realizar en la actividad ordinaria de las mismas y que requieren de un plazo determinado.

Un contrato de interinato no se justifica, si el trabajador va a realizar labores que se caracterizan por ser las ordinarias y permanentes de la empresa; por el contrario, el nombramiento “interino” tiene la calificación de contrato a plazo fijo, cuando tiene como fin sustituir a un trabajador titular que está disfrutando de una licencia, de vacaciones o incapacidad, de forma tal que al cumplirse el plazo concluye el contrato y por ende el interinato.

El Código de Trabajo, aunque no en forma expresa, establece el período de prueba para los trabajadores que han sido contratados en forma indefinida.

Los artículos 28 y 29 establecen para el contrato por tiempo indefinido, la obligación del pago de preaviso y auxilio de cesantía, a partir de los **tres meses de laborar**, de lo cual se deduce que si un trabajador es despedido o renuncia en el transcurso de los tres primeros meses no se genera ningún tipo de responsabilidad, salvo en cuando al pago de aguinaldo y vacaciones proporcional al tiempo laborado.

En tal sentido no es muy práctico un contrato de interinato, porque si por un lado si dentro de los primeros tres meses consideran que el empleado no es apto para el puesto, lo despiden con el pago de vacaciones y aguinaldo correspondientes, y si más bien lo consideran apto, sin necesidad de otro contrato, se le tomará como empleado en propiedad, a partir del día en que inició sus labores—incluyendo el período de prueba— con los mismos derechos que tiene un empleado contratado por tiempo indefinido.

Por tal razón en la nueva fórmula, además de los requisitos indicados, deberán consignar si se trata de contrato por tiempo indefinido, o si se trata de algunos de los contratos a plazo fijo, que por

su naturaleza solo requieren por un determinado tiempo.

De Usted, con toda consideración,

Licda. Ana Lucía Cordero Ramírez
ASESORA

Licda. Olga Ma. Umaña Durán
JEFE

ALCR/fmch.-
Ampo 2, a).-