

24 de julio de 2001
DAJ-AE-206-01

Licenciado
Luis Garino Granados
Apartado 5093-1000

Estimado señor:

Nos referimos a su nota recibida en nuestras oficinas el 21 de febrero del año 2001, mediante la cual solicita nuestro criterio en relación con los contratos por obra determinada, específicamente en los casos de albañiles o peones de construcción, si una vez finalizada la obra les corresponde recibir preaviso y cesantía.

El contrato por obra determinada, es aquel que se celebra para satisfacer las necesidades que eventualmente se presenten en una empresa, y en la cual, sin previa fijación de tiempo, el objeto de la prestación personal del servicio subordinado es la misma obra producida.

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 en nuestra legislación, 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, cuando la labor es permanente, el contrato también.

Los contratos a plazo fijo o por obra determinada se dan en función de un período previamente estipulado (días, meses, años) o por la realización de una obra. Por el contrario, los contratos por tiempo indefinido, como su nombre lo dice, no están sujetos a limitación en el tiempo; por regla general todos los contratos de trabajo son de esa índole y solo excepcionalmente se puede realizar un contrato a plazo fijo en los términos que señala el artículo 26 del Código de Trabajo.

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

De la norma se desprende que el contrato a plazo fijo solo puede darse con el fin de realizar labores que son eminentemente temporales y, que una vez que venza el plazo, parece también su razón de ser.

La importancia de distinguir los contratos a plazo fijo o por obra determinada de uno por tiempo indefinido, radica esencialmente en el tipo de indemnización que corresponde en caso de finalización de la relación laboral. En los primeros, motivo de esta consulta,

solamente existirá la posibilidad de indemnización en aquellos casos en que alguna de las partes unilateralmente decida poner término al contrato, antes de vencerse el plazo o de concluirse la obra, sin motivo alguno, pero si el contrato llega a su término normalmente, solamente procede el pago de vacaciones y aguinaldo proporcionales conforme lo establece el artículo 31 del Código de Trabajo.

*“Artículo 31.- En los contratos a tiempo fijo y **para obra determinada**, cada una de las partes puede ponerles término, sin justa causa, antes del advenimiento del plazo o de la construcción de la obra, pagando a la otra los daños y perjuicios concretos que demuestre, en relación con el tiempo de duración del contrato, 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 a que alude el párrafo anterior, deberá pagar además al trabajador, en el mismo momento de dar por concluido el contrato, el importe correspondiente aun día de salario por cada seis días de trabajo continuo ejecutado, o fracción de tiempo menor si no se hubiere ajustado a dicho término, pero en ningún caso esta suma podrá ser inferior al equivalente de tres días de salario.

*No obstante, si el contrato se hubiere estipulado por seis meses o más, o la ejecución de la obra por su naturaleza o importancia tuviere que durar ese plazo u otro mayor, la referida indemnización adicional nunca podrá ser menor de un mes de salario.”
(El resaltado es nuestro)*

Por su parte, en los contratos por tiempo indefinido, al darse el rompimiento de la relación laboral sin justa causa, el trabajador tendrá derecho, de acuerdo al tiempo laborado, al pago del preaviso y auxilio de cesantía en los términos que indican los artículos 28 y 29 del Código de Trabajo, así como al pago de vacaciones y aguinaldo proporcionales.

Ahora bien, nuestra legislación establece ciertos beneficios que se otorgan a los trabajadores independientemente de la modalidad de contratación utilizada; se trata de las vacaciones y el aguinaldo. Es así como el artículo 153 del mismo cuerpo legal nos indica que todo trabajador tiene derecho a vacaciones anuales remuneradas cuyo mínimo se fija en dos semanas por cada cincuenta semanas de labores continuas al servicio de un mismo patrono. En caso de terminación del contrato de trabajo antes de cumplir el período de cincuenta semanas, el trabajador tendrá derecho, como mínimo a un día de vacaciones por cada mes trabajado que le será pagado en el momento de retiro de trabajo. En cuanto al aguinaldo, la Ley N° 2412 del 23 de octubre de 1959 (Ley de aguinaldo de la empresa privada) establecen la obligación de todo patrono, sin distinción alguna, de pagar a sus trabajadores un beneficio anual (aguinaldo) que será equivalente a un mes de salario completo calculado con base en el promedio de los sueldos ordinarios y extraordinarios devengados durante los doce meses anteriores al 1 de diciembre del año que se trate; si el contrato de labores, siempre que haya prestado servicios por un tiempo no menor de un mes, el trabajador tendrá derecho a que se le pague una parte del beneficio proporcional al tiempo servido y salarios devengados durante el año que se trate.

El contrato por obra determinada, para referirnos propiamente al tiempo de duración, procede cuando efectivamente se trate de realizar una obra específica, una construcción particular de una casa o de un edificio, y en el caso de los trabajadores de construcción cabe mencionar que nuestros Tribunales han señalado que no es necesario que todos los trabajadores contratados se mantengan hasta la finalización total de la obra,

sino que para cada trabajador su obra terminará en la medida en que concluyan sus labores de acuerdo a la especialidad que tenga.

En ese sentido, la finalización del contrato no es tan exacta como el de plazo definido, por lo que solo se indicará que para cada trabajador se entiende terminada la obra al concluirse efectivamente las labores para las que fue contratado; por ejemplo, para los albañiles terminará la obra cuando se terminen todos o la mayoría de los trabajos de cemento y afines, de forma que solo podrán quedar los estrictamente necesarios para trabajos finales, o ninguno si ya no hay trabajos de esta índole.

Así las cosas, en cuanto a la prestación económica que se les debe cancelar a los trabajadores contratados mediante la modalidad del contrato por obra determinada, cuando el mismo finalice, como ya se indicó arriba, la misma incluye las vacaciones y el aguinaldo; pero si el contrato concluye antes de que termine la obra, procede el pago de las indemnizaciones que señala el artículo 31 del Código de Trabajo supra transcrito.

En conclusión debemos indicar que a los trabajadores que son contratados a plazo fijo o por obra determinada, en caso de concluir el contrato en el periodo previamente establecido, se les deben cancelar únicamente lo correspondiente a las vacaciones y el aguinaldo según el tiempo laborado.

A mayor abundamiento, debemos indicar que diferente sucede si se trata de una empresa constructora, cuya actividad habitual y permanente es precisamente esa y siempre requiere de este tipo de trabajadores, por lo que tendríamos que asumir que la labor es permanente y estaríamos, eventualmente, en presencia de contratos por tiempo indefinido. En tal sentido, si se trata de una empresa que utiliza las mismas cuadrillas de trabajadores en las diferentes obras, tendríamos contratos por tiempo indefinido, con las consecuencias legales que ello conlleva, y en beneficio para los trabajadores, por cuanto tendría que cancelárseles a ellos prestaciones legales de acuerdo a los artículos 28 y 29 del Código de Trabajo, ya referidos. Es claro que aún tratándose de empresas de construcción, podrían darse contrataciones especiales por obra determinada, cuando se trate de labores no habituales o de un tipo de construcción o de acabados que se requieren para una determinada obra, y que no forman parte del trabajo habitual de la empresa.

De Usted, con nuestra mayor consideración,

Licda. Nancy F. Muñoz Valverde
ASESORA

Licda. Olga Ma. Umaña Durán
JEFE

NFMV/rrr

Ampo: 3c