

DAJ-AE-010-13
31 de enero del 2013

Señor
Gerardo Danilo Soto Gamboa
Presente

Estimado Señor:

Damos respuesta a su consulta recibida en esta Dirección, en la cual pregunta si un recolector de café tiene derecho al pago de aguinaldo, además si considera el Ministerio de Trabajo y Seguridad que entre el recolector y el contratante existe relación laboral.

En primer lugar, consideramos procedente brindar las disculpas del caso por el atraso ocurrido en la evacuación de su consulta, la misma se debe a la enorme cantidad de consultas que se encuentra atendiendo esta Asesoría Legal, en materia de derechos laborales.

Debo indicarle que sobre el tema de los recolectores de café y la determinación de un contrato laboral con el empleador o dueño de la fina cafetalera, se ha tenido reiterado criterio en esta Dirección, el cual con gusto me permito comentarle.

En primer término, tenemos que nuestra legislación contempla entre otros, como de mayor importancia, los contratos por tiempo indefinido y los contratos a plazo fijo o por obra determinada.

Los contratos por tiempo indefinido, son aquellos que se realizan con los trabajadores que van a cubrir las actividades permanentes de la empresa. De esta manera, los trabajadores permanentes, como lo indica la doctrina¹, son

¹ Cabanellas, Guillermo. “Tratado de Derecho Laboral. Doctrina y Legislación Iberoamérica”. Tomo II Derecho Individual del Trabajo. Volumen I Contrato de Trabajo. Argentina. Editorial Heliasta S.R.L., 3° edición, 1988, p355.

aquellos que se incorporan a la empresa para trabajar satisfaciendo las necesidades normales, constantes y uniformes de ésta.

Los contratos a plazo fijo o por obra determinada, se determinan en función de un período previamente estipulado (días, meses, años) o por la realización de una obra. Este tipo de contratos, constituye una de las clasificaciones más importantes y generalizadas que podemos encontrar en materia de contratos de trabajo; sin embargo ya que la regla general es que los contratos laborales sean por tiempo indefinido —artículo 26 del Código de Trabajo— solamente se permite la contratación a plazo o por obra determinada cuando su necesidad se derive de una circunstancia temporal y que no constituya la actividad permanente de la empresa.

La importancia de distinguir los contratos a plazo fijo o por obra determinada de los contratos por tiempo indefinido, radica esencialmente en el tipo de indemnización que corresponde en caso de finalización de la relación laboral. En los primeros, conforme lo establece el artículo 31 del Código de Trabajo, 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.

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.

Ahora bien, resulta importante mencionar que 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.

De conformidad con lo anterior, el artículo 153 del Código de Trabajo estipula 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; 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.

Aparte de estas dos modalidades de contratación, existen otras que dependen en mayor o menor grado de los contratos por tiempo indefinido o a plazo fijo, dentro de los que podemos citar: los contratos temporales, ocasionales, eventuales, por temporada, etc.

El **Contrato de Temporada**, es definido por el autor Meilij como aquel que se da *“cuando la relación entre las partes, originada en necesidades permanentes de la empresa o explotación, se cumpla en determinadas épocas del año solamente y esté sujeta a repetirse por un lapso dado en cada ciclo en razón de la naturaleza de la actividad.”*²

De conformidad con esta definición, varios autores encuentran diferencias entre los contratos de temporada y los contratos transitorios (eventuales y ocasionales).

Al respecto, el tratadista Guillermo Cabanellas señala que entre los trabajadores transitorios, se incluyen generalmente los trabajadores eventuales, accidentales, ocasionales e incluso indebidamente, los de temporada. Para este autor, resulta importante diferenciarlos, por cuanto considera que los primeros difieren de los trabajadores por temporada, por la naturaleza de la prestación. Indica que *“el trabajador transitorio es el que no*

² MEILIJ, Gustavo Raúl. “Contrato de Trabajo”. Tomo I, Editorial Depalma. Pp. 365

se encuentra vinculado en su trabajo a la actividad permanente de la empresa y el trabajador por temporada es un trabajador permanente en relación a la actividad periódica que la empresa desarrolla.”³

En el mismo sentido, se ha dicho que el contrato de temporada, al contrario de los transitorios, *“reviste permanencia en la relación jurídica, aunque discontinuidad temporal en las prestaciones, las que tienen lugar en forma cíclica.”⁴*

Otros autores, como el Dr. Jesús García Ortega, han ubicado a los contratos de temporada en el concepto de Contratos Fijos-Discontinuos, en razón de la existencia de un gran número de actividades productivas dependientes de factores climatológicos que provocan mayor producción agrícola, o bien porque se intensifican algunas actividades en determinadas épocas del año debido a usos y costumbres sociales, vinculadas al ocio, hotelería, etc.⁵

Meilij señala que para que se reconozca el contrato de temporada, no basta que la relación se dé en determinadas épocas del año, sino que además se requiere que la naturaleza de la industria haga que en determinadas épocas deba incrementarse la producción de tal forma que no se pueda cubrir con el personal de planta habitual, debiendo reforzarlo durante el tiempo de la temporada.

Este mismo autor, indica que la doctrina ha distinguido dos tipos de contrato de temporada: típico y atípico:

Típico: Es el que corresponde a actividades exclusivamente estacionales, como la zafra, la vendimia o la hotelera veraniega.

³ CABANELLAS, Guillermo. “Tratado de Derecho Laboral” Tomo II Volumen I. Editorial Heliasta S.R.L. Página 364.

⁴ Idem P.p. 365

⁵ GARCÍA ORTEGA, Jesús y otros. La Contratación Temporal. Editorial Tirant Lo Blanch, 1999. Páginas 329 y siguientes.

Atípico: Es el que responde a las actividades que se mantienen durante todo el año, pero que sufren un incremento regular en determinadas épocas, como la actividad pesquera o la industria cervecera.

Dada esta caracterización del contrato de temporada, la relación se concibe como de tiempo indefinido, de modo tal que si la relación se da por terminada con responsabilidad patronal, al trabajador le corresponden los mismos derechos laborales que le corresponden a los trabajadores contratados por tiempo indeterminado, es decir, preaviso, auxilio de cesantía, además de las vacaciones y el aguinaldo, para lo cual también es necesario indicar que para los trabajadores de temporada, la antigüedad que se les debe reconocer es la misma que a los otros trabajadores, es decir conforme a la cuenta de los años calendario, solamente que el cálculo tendría que tomar en cuenta solo los salarios percibidos en las temporadas laboradas.

En conclusión y de conformidad con lo expuesto, es criterio de esta Dirección Jurídica que, dado que la contratación de los recolectores de café, responde a una actividad de carácter estacional, sea la temporada de recolección del café, la relación existente entre éstos y los productores de dicho grano, es de tipo laboral, específicamente, nos encontramos ante un contrato de temporada.

Lo anterior, tal y como se expuso líneas atrás, significa que los recolectores y los productores de café, tendrán todas las obligaciones y derechos, que de conformidad con la normativa laboral costarricense, ostenta cualquier patrono y trabajador cubierto por un contrato de trabajo, a saber: salario mínimo, limitaciones en la jornada de trabajo, disfrute de días feriados, día de descanso semanal, pago del aguinaldo, disfrute de vacaciones remuneradas, derecho a estar cubierto por una póliza del Instituto Nacional de Seguros y estar asegurado en la Caja Costarricense del Seguro Social, etc.

Asimismo, por tratarse de un contrato laboral de naturaleza indefinida, si éste termina con responsabilidad patronal, el trabajador tendrá derecho al reconocimiento del preaviso y la cesantía. Lo anterior, conforme a la antigüedad del trabajador, la cual será calculada conforme a los años

calendario en los que ha participado en la recolecta y tomando para el cálculo únicamente los salarios percibidos en las temporadas laboradas.

Es importante señalar que el Tribunal Contencioso Administrativo en Sentencia N° 0274-2011-VI, hizo una interpretación especial para los trabajadores temporales pero que por no aplicarse al caso de consulta omitimos hacer referencia.

De Usted, con mi mayor consideración,

Lic. Francisco Obando Díaz
Asesor

Licda. Ivania Barrantes Venegas
Sub-Directora

FOD/lsr