

DAJ-AE-298-08

27 de octubre de 2008

Señora
Zoila Rodríguez Tencio
Editor
Presente.

Estimado señor:

Se recibe oficio el 9 de agosto del 2008, en el cual solicita criterio jurídico, sobre la relación laboral que ha mantenido con el Fideicomiso 544 FONAFIFO/BNCR, la cual se estableció originalmente con un mes de plazo, prorrogable por períodos similares hasta un máximo de tres meses. No obstante indica que se le han liquidado prestaciones legales y se le ha recontratado en forma continua, por lo que quiere saber si ahora cuando se le notifique que ya no se le va a contratar más, cual tiempo debe ser tomado en cuenta en las prestaciones.

CONTRATOS A PLAZO FIJO y CONTRATOS POR TIEMPO INDEFINIDO:

Los **contratos a plazo fijo**, se determinan en función de un período previamente estipulado (días, meses, años) o por la realización de una obra. Estos contratos constituyen una de las clasificaciones más importantes y generalizadas que pueden encontrarse en materia de contratos de trabajo; sin embargo, es la regla general que los contratos laborales sean por tiempo indefinido¹, de conformidad con lo establecido por el artículo 26 del Código de Trabajo, y 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.**

¹ Los contratos por tiempo indefinido son aquellos que se realizan con los trabajadores que van a cubrir las **actividades permanentes de una empresa**; afectan al conjunto de empleados que ejecutan esa labor permanente. De esta manera los **trabajadores permanentes**, como lo indica Cabanellas, son aquellos que se incorporan a la empresa para trabajar satisfaciendo las necesidades normales, constantes y uniformes de ésta...Pérez Paton lo considera como aquel que está vinculado normalmente a las actividades de la empresa, explotación o negocio mercantil aunque la prestación del trabajo no sea continua.". Cabanellas, Guillermo. "Tratado de Derecho Laboral. Doctrina y Legislación Iberoamericana". Tomo II Derecho Individual del Trabajo. Volumen I Contrato de Trabajo. Argentina. Editorial Heliasta S.R.L., ea. Edición, 1988, p. 355.

El interés particular que se pretende tutelar en la norma, cuando limita la contratación a un plazo fijo, es especialmente la estabilidad en el empleo, pues por imperativo legal se han establecido una serie de diferencias radicales entre una contratación a plazo y una sin sujeción a éste.

En el contrato a plazo indefinido se brinda mayor protección a la citada estabilidad laboral pues aparte de la contratación indefinida, se limitan las causales de justo despido, y se establece una indemnización por despidos arbitrarios. Cuando se está en presencia de una contratación por tiempo determinado, dada su naturaleza especial, la ley no protege los mismos derechos que en el anterior, de manera que si el trabajador sabe de antemano la fecha de finalización de su contrato, no se causa mayor perjuicio y por ende el patrono no debe indemnizar suma alguna por la expiración del plazo y del contrato.

Estas diferencias han sido las principales causas de que la legislación de muchos países, incluyendo el nuestro, tienda a establecer, por regla general, la obligación de contratar por tiempo indefinido, y sólo excepcionalmente hacerlo por plazo determinado en los casos expresamente indicados por la misma ley.

Los contratos a plazo fijo son utilizados, para contratar personas que sustituyan a trabajadores que se encuentran incapacitados o con licencias sin goce de salario, o simplemente que realizan trabajos especiales, perfectamente determinables en el tiempo. En nuestro medio estos contratos no pueden superar el año y si lo hacen en perjuicio del trabajador o si a la fecha de conclusión todavía **persisten las razones** que le dieron origen, el contrato se convierte en un contrato por tiempo indefinido, para todos los efectos.

Sólo en estos casos, si el patrono desea romper la relación laboral sin justa causa, el trabajador se hace acreedor de todos los derechos laborales: vacaciones, aguinaldo, preaviso y auxilio de cesantía.

Entonces puede verse que la importancia de distinguir los contratos a plazo fijo 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 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, sin motivo alguno**²; **pero si el**

² Según lo dispone el artículo 31 del Código de Trabajo: *“En los contratos a plazo fijo y para obra determinada, cada una de las partes puede ponerle 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, 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 a que alude el párrafo anterior, deberá pagar además al trabajador, en el mismo momento de dar 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

contrato llega a su término normalmente sólo procede el pago de vacaciones y aguinaldo proporcionales. Por su parte, en los contratos por tiempo indefinido al darse el rompimiento de la relación laboral sin justa causa, el trabajador tendría derecho, de acuerdo al tiempo laborado, al pago de 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.

En razón de lo expuesto se analiza la situación consultada y se concluye lo siguiente:

1. Inició su relación laboral el 1° de marzo del 2001 con un contrato a plazo, el cual finalizó el 31 de mayo. Por tratarse de un contrato a plazo fijo, solo correspondía el pago de vacaciones y aguinaldo.
2. Ese mismo día (31 de mayo) se firmó un nuevo contrato, esta vez por tiempo indefinido, lo que significa que a la antigüedad debe sumarse lo laborado desde el 1° de marzo del 2001.
3. Si el contrato se dio por terminado sin justa causa, a partir del 31 de diciembre del 2005, las prestaciones recibidas debían cubrir el pago de vacaciones, aguinaldo y auxilio de cesantía, porque el preaviso se laboró como correspondía, pero dicha liquidación tenía que contemplar la antigüedad desde el 1° de marzo del 2001.
4. Nuevamente se firma otro contrato pero por tiempo definido con un plazo del 1° de enero al 30 de marzo del 2006. Esto significa que la antigüedad del contrato anterior no se interrumpe, por cuanto la intención del patrono, no era despedir a la trabajadora y porque en las prestaciones del contrato anterior, no se contempló el período del 1° de marzo al 31 de mayo del 2001, dejando en ese momento un saldo pendiente.
5. Con fecha 27 de febrero se le comunica que el contrato anterior se da por terminado a partir del 31 de marzo del 2006, sin pago de prestaciones. Hasta ese momento la antigüedad no se ha interrumpido.
6. Se firmó un nuevo contrato por tiempo definido del 31 de marzo al 31 de diciembre del 2006. Este nuevo contrato igualmente significa una continuidad del contrato firmado desde el 1° de marzo del 2001.
7. Este contrato se prorroga por tiempo indefinido a partir del 1° de enero del 2007. Lo que quiere decir en efecto, que su contrato de trabajo se ha mantenido desde el 1° de marzo del 2001 hasta la fecha, tal y como usted lo expresa.

Por tanto, si la relación laboral se dio por terminada, conforme lo anunciado a partir del 1° de enero del 2006, se trataría de un despido con responsabilidad patronal.

hubiese 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 hubiese estipulado por seis meses o más, o la ejecución de la obra por su naturaleza o importancia tuviese que durar a ese plazo u otro mayor, la referida indemnización adicional nunca podrá ser inferior a veintidós días de salario.”

La antigüedad de la relación laboral entonces sería de 7 años, lo que quiere decir que, de conformidad con el artículo 29 del Código de Trabajo, a usted le correspondería en la liquidación, por concepto de cesantía, el pago de 21,5 días de salario por cada año. Dicho cálculo se haría con base en el promedio de los salarios recibidos en los últimos seis meses de la relación laboral y rebajando lo que por ese concepto ya haya recibido en las anteriores liquidaciones.

Asimismo le correspondería el pago de vacaciones y aguinaldo, tanto por todos los períodos no disfrutados, ni pagados como por el último período.

En cuanto a la inquietud referente a la contratación por medio del Servicio Civil, esta Asesoría no emite criterio, por cuanto se encuentra fuera de nuestra competencia, de conformidad con lo establecido por los artículos 3 de la Ley Orgánica y 20 inciso c) del Reglamento de Reorganización y Racionalización, ambos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en relación con el 129 de la Ley General de la Administración Pública. En este sentido se recomienda dirigir la consulta a la Dirección General del Servicio Civil, para que ésta se la evacúe como corresponde.

De Usted con toda consideración,

Licda. Ana Lucía Cordero Ramírez
Asesora

ALC/pcv.-
Ampo 5-A.-