

21 de junio de 2006
DAJ-AE-446-06

Señor
Johnny Barrantes Quesada
Presente

Estimado señor :

Damos respuesta a su nota de consulta de fecha 24 de abril del año en curso, mediante la cual nos indican que es contratado de febrero a diciembre de 2006, para transportar estudiantes y se le comunica de ante mano, que en semana santa y vacaciones de 15 días, no serán pagadas porque el Ministerio de Educación no trabaja en estas fechas ¿es válido este argumento? Para no cancelar el salario en estas semanas, acogiéndose el patrono que esto se debe a que ese Ministerio no trabaja, por consiguiente no hay trabajo para ofrecerme en esas semanas.

Por considerarlo necesario para la evacuación de la inquietud planteada, analicemos el contrato de trabajo —contratos por curso lectivo de diez meses— que en este momento están cumpliendo las servidoras de comedores escolares.

El **contrato a plazo fijo** es una de las clasificaciones que podemos encontrar en materia de contratos de trabajo; sin embargo, siendo la regla general que los contratos laborales sean por tiempo indefinido —artículo 26 del Código de Trabajo— solamente se permite la contratación a plazo cuando su necesidad se derive de una circunstancia temporal y que no constituya la actividad permanente de la empresa.

El interés particular que pretende tutelar la norma cuando limita la contratación a plazo, 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, de manera que 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; en el tanto, cuando nos encontramos ante 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.

Por otra parte, tenemos los **contratos por tiempo indefinido**, que 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 permanente¹.

Una de las características del contrato por tiempo indeterminado, aparte de la permanencia de la labor, **es que las partes no le fijan fecha de finalización**, y si así se diera el caso, el hecho de **presentarse la continuidad de la necesidad laboral, deja sin efecto tácitamente la fijación del plazo convirtiendo el contrato en uno por tiempo indefinido**. Este tipo de contrato, como lo apuntamos líneas atrás, constituye la regla general en contrataciones laborales, y uno de sus principales beneficios es que la rescisión contractual sin justa causa, da derecho a la parte afectada a cobrar indemnización por la ruptura; así vemos que cualquier trabajador que sea despedido sin causa justificada tiene derecho a que se le pague lo correspondiente al preaviso y auxilio de cesantía, aparte de las vacaciones y aguinaldo proporcionales que le correspondan.

Dentro de la clasificación de contratos por tiempo indefinido, encontramos el denominado “**CONTRATO DE TEMPORADA**”, éste se puede presentar en dos situaciones:

- 1) Cuando se trata de empresas o industrias de actividad continua que requieren incrementar el personal durante cierta temporada del año, perfectamente previsible, debido a la mayor producción en ese período de tiempo.

¹ **Trabajadores permanentes** 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**” (la negrita no es del original). Cabanellas, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral. Doctrina y Legislación Iberoamericana. Tomo II. Derecho Individual. Volumen I. Contrato de Trabajo. Argentina. Editorial Heliasta S.R.L., 3ª Edición, 1988, pág. 355.

- 2) Cuando se trata de empresas o industrias de temporada, cuyos períodos de producción no son continuos, sino que se presentan en ciclos anuales fácilmente determinables, de manera que cuando no se presentan esos ciclos de producción, la empresa o industria carece de actividad laboral.

Ambas situaciones tienen en común que dependen de exigencias estacionales, presentadas de diferente forma en cada una de ellas, pero siempre previsibles por el empleador.

El trabajador contratado por temporada está en la obligación de manifestarle al patrono antes del inicio de cada temporada, su decisión de continuar laborando en el mismo puesto que desempeñó en la temporada anterior, siempre y cuando al finalizar esta última se le haya indicado la fecha de presentación para estos efectos, pero cuando esta fecha sea incierta o no se haya comunicado al trabajador, el patrono es el obligado a comunicar el inicio de la temporada para que el trabajador manifieste su deseo de reanudar la relación laboral. En caso de que el patrono opte por no emplear a este trabajador, responderá por el pago de las indemnizaciones legales que corresponden en caso de terminación del contrato por tiempo indefinido sin responsabilidad por parte del trabajador.

Cuando se presenta esta última situación, se debe determinar la antigüedad laboral para efectos de los cálculos que correspondan; para estos efectos no deben computarse los períodos de inactividad laboral, sino que deben sumarse los ciclos laborados en cada temporada y determinar con base en esta suma, los derechos a los que tiene derecho en el momento de la rescisión contractual sin responsabilidad de su parte.

Lo desarrollado hasta aquí forma parte de la corriente doctrinaria sobre el tema de los contratos de temporada, y en ausencia de regulación expresa por parte de nuestra legislación positiva, esta Dirección comparte los planteamientos generales esbozados en la presente; de manera tal que en el caso de consulta, los contratos a los que se hace referencia se enmarcan dentro de los típicos “contratos de temporada”, y no “por tiempo determinado”. El manejo de estas contrataciones se debe regir por los postulados expuestos, de manera que el pago de prestaciones legales procederá cuando no se contrate al trabajador para la siguiente temporada productiva, calculándose la liquidación según la antigüedad del empleado la cual se obtiene con la suma de los períodos laborados en las anteriores temporadas.

Así las cosas, en el caso de consulta, el contrato de trabajo, debe adecuarse a la contratación citada, de manera que quede claro que se trata de un contrato de trabajo por tiempo indefinido bajo la modalidad “de temporada”,

que cubre el período escolar, además deberán observar que se incluyan todas aquellas disposiciones que cita el artículo 24 del Código de Trabajo, así como los demás derechos que corresponden al contrato por tiempo indefinido, tales como, vacaciones, auxilio de cesantía y aguinaldo.

De Usted, con toda consideración,

Licda. Teresita Alfaro Molina
ASESORA

TAM/ihb
Ampo: 5. A-, C- y E-