

DAJ-AE-46-06  
18 de enero de 2006

**Señora**  
**Maristella Vaccari-Gil**  
**Teléfonos: 234-60-60 o 384-55-12**  
**Presente**

Estimada señora:

Nos referimos a su nota recibida en esta Dirección por correo electrónico el día 19 de octubre del presente año, mediante la cual solicita nuestro criterio jurídico respecto a la regulación legal de la actividad cafetalera, propiamente a los derechos que le corresponden a los cogedores de café.

Al respecto, a efectos de determinar el tipo de contrato y los derechos que corresponden en el presente caso, debemos primero analizar algunos conceptos básicos de las contrataciones laborales cuales son las siguientes:

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 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 se vuelve permanente, el contrato también.

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. 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 sólo excepcionalmente se puede realizar un contrato a plazo fijo en los términos que señala el artículo 26 del Código de Trabajo.

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 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, pero si el contrato llega a su término normalmente, solamente 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 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.

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 debido a la mayor producción en ese período de tiempo.
- 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.

Resulta valioso para la presente, transcribir algunas citas doctrinarias que contribuirán a la mayor comprensión del tratamiento que debe dárseles a los contratos de temporada, y en virtud de la gran claridad con que se expone, preferimos citar al tratadista Cabanellas a continuación:

*“Trabajo de temporada es aquel que se cumple en determinados períodos del año, previstos anticipadamente, de acuerdo con influencias y necesidades que respecto a la producción tienen las diversas estaciones anuales. El trabajador de temporada no es un trabajador ocasional del establecimiento, ya que, dentro de las intermitencias que*

*corresponden al período de las estaciones muertas, hay continuidad en la prestación de sus servicios...*

*Para fijar una distinción podemos destacar que el trabajador de temporada contrata sus servicios dentro de una actividad productora que es fija dentro de lo discontinuo de la prestación, la cual tiene dos elementos: seguridad de repetirse periódicamente y permanencia durante determinado lapso. De ahí que no pueda ser considerado el trabajo de temporada dentro de los calificados como transitorios...*

*Se singulariza el trabajo de temporada porque las tareas se realizan en forma regular y periódica durante ciertas épocas del año, de conformidad a ciclos de actividad que se suspenden o reanudan por hechos ajenos a las partes en el contrato de trabajo, dando origen a un contrato permanente y discontinuo, en el que se prevé la inactividad del trabajador durante determinado lapso por imperio de la naturaleza de la prestación, presumiéndose que el vínculo subsiste durante la "temporada muerta" reapareciendo simultáneamente a la presencia de un nuevo ciclo de actividad. Las prestaciones se suspenden durante el tiempo en que expira un ciclo y aquel en que otro comienza; durante tal período la relación jurídica permanece latente, para readquirir vigencia en el momento de repetirse las circunstancias que la originaron, de tal forma que la relación jurídica en estado latente se transforma en vigencia positiva cuando vuelven a repetirse las circunstancias que la originaron...*

*El de temporada es un contrato por tiempo indeterminado, que se integra por ciclos periódicos que tienen plazo determinado o determinable. Se rige por las mismas normas que los contratos de trabajo comunes, salvo la paralización en que se mantiene el vínculo, en todos sus efectos, durante lapsos en los cuales cesa la actividad laboral; la causa de dicho contrato se encuentra en efectivas necesidades de la producción, provenientes de procesos estacionales...*

*La estabilidad del personal de las empresas de temporada está condicionada, a la duración de las respectivas temporadas, lapso durante el cual aquél debe ser mantenido en el empleo, sin que la continuidad del vínculo laboral quede afectada por la interrupción de la prestación de servicios, aunque no se aplique durante ese lapso las normas generales sobre suspensión del contrato de trabajo.*

*Cuando el trabajador de temporada cesa de prestar sus servicios, la suspensión del contrato de trabajo no es la*

*regulada en códigos y leyes de trabajo sino una paralización con todos sus efectos, del contrato de trabajo. La única obligación que subsiste es la de volver a tomar al trabajador en la temporada siguiente. El contrato de trabajo, si se permite decirlo así, no muere al término de cada temporada...”<sup>1</sup>*

Una vez analizada tan claramente la contratación por temporada, el mismo autor se refiere a la forma de reanudación de estos contratos, y en términos generales se afirma que el trabajador 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 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; con este fin 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 estipendios a los que tiene derecho en el momento de la rescisión contractual sin responsabilidad de su parte.

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.

De acuerdo a todo lo expuesto, concluimos indicándole que el contrato de trabajo que se aplica en la actividad cafetalera, es un contrato de trabajo por tiempo indefinido clasificado como de “temporada”, ello por cuanto esta actividad cafetalera se presenta en ciertos periodos anuales de producción fácilmente determinables. En este sentido debemos reiterarle que cuando el patrono decide no contratar al trabajador para la siguiente temporada, tal decisión será tomada como despido con responsabilidad patronal, y como tal estará obligado a cancelarle al trabajador los derechos que le correspondan por toda la antigüedad generada durante los períodos laborados en las anteriores temporadas. De

---

<sup>1</sup> Op. cit. Págs. 368 a 372.

manera tal que le correspondería cancelar los extremos de: vacaciones, preaviso y auxilio de cesantía, todo de acuerdo con los artículos 153, 28 y 29 del Código de Trabajo y el aguinaldo según la Ley de aguinaldo para la empresa privada..

De Usted, con toda consideración,

Licda. Viviana María Mora Cerdas  
**ASESORA**

Licda. Ivannia Barrantes Venegas  
**JEFE**

Vmora/ihb  
Ampo: 5 C)