

31 de marzo de 2008
DAJ-AE-064-08

Señor
José Antonio Artavia Bolaños
Teléfono: 285-34-61
Presente

Estimado señor:

Damos respuesta a su nota de consulta recibida en esta Dirección el día 18 de octubre del año en curso, mediante la cual comenta que contrata con frecuencia personal para trabajos de carpintería y albañilería por dos o tres meses. Solicita nuestro criterio jurídico debido a que algunos trabajadores le han manifestado que tienen derecho al pago de tres días adicionales por cada mes trabajado, justificando que no reciben aguinaldo ni vacaciones. Requiere también se le envíe, el decreto de salarios mínimos del segundo semestre del año, y el Código de Trabajo actualizado.

Para el análisis de su consulta, es importante en primer término, analizar lo que se entiende por contratos por tiempo indefinido y 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 aquellos que se incorporan a la empresa para trabajar satisfaciendo las necesidades normales, constantes y uniformes de ésta.

Los contratos por obra determinada, son aquellos que se celebran 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.

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.

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 Trabajo², 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 determinan 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 indica, 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 de plazo fijo u obra determinada.

La importancia de distinguir entre estos dos contratos prevalece en el tipo de indemnización, pues es diferente para cada uno de ellos.

Al darse el rompimiento de la relación sin justa causa en un contrato por tiempo indefinido, 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 citado Código, así como al pago de las vacaciones y aguinaldo proporcionales.

Por su parte, en los contratos a plazo fijo u obra determinada, solamente existirá la posibilidad de indemnización en aquellos casos en que alguna de las partes unilateralmente decida ponerle término al contrato, antes de concluir el plazo, o terminar la obra, sin motivo alguno, de conformidad con el artículo 31 del mismo cuerpo de leyes citado. Pero si el contrato llega a su término normal, el trabajador tendrá derecho, al pago de vacaciones y aguinaldo proporcionales en todos los casos.

Respecto a las vacaciones, el artículo 153 del Código de Trabajo, indica que todo trabajador tiene derecho a vacaciones anuales remuneradas cuyo mínimo se fija en dos semanas por cada cincuenta semanas de labores continuas

² “**ARTICULO 26:** El contrato de trabajo sólo 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 tendrán como contrato por tiempo indefinido, en cuanto beneficie al trabajador, aquél en que es permanente la naturaleza de los contratos.

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 del retiro del trabajo.

En cuanto al aguinaldo, la Ley No. 2412 del 23 de octubre de 1959 (Ley de aguinaldo de la empresa privada), establece 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 01 de diciembre del año que se trate, o tiempo menor que hubiese laborado.

Por lo tanto de conformidad con lo expuesto, y en el caso en particular, concluimos lo siguiente:

- La contratación de carpinteros y albañiles, así como de maestros de obras, peones de construcción entre otros; es por obra determinada, debido a que la naturaleza del trabajo es temporal, sea en este caso dos o tres meses, siempre que se trate de empresas que no se dedican a la construcción.
- En razón de ser el contrato por obra determinada, el pago de prestaciones laborales que corresponde, cuando el contrato finaliza en el periodo previamente establecido o se concluye la obra es: vacaciones y aguinaldo. Si se diera el caso de que el contrato concluye por voluntad de una de las partes, antes de vencerse el plazo o de terminarse la obra, procede entonces el pago de las indemnizaciones que señala el artículo 31 del Código de Trabajo supra mencionado.
- De acuerdo a lo anterior, no es correcta la afirmación consignada en su nota, respecto a que esos trabajadores no tienen derecho a percibir pago por vacaciones y aguinaldo proporcional. Por ende tampoco es correcto afirmar, que por no recibir pago de los conceptos dichos, los trabajadores tienen derecho a tres días adicionales por cada mes laborado.
- De referirse con esos tres días adicionales por cada mes trabajado, a una indemnización; es importante reiterar que la indemnización en este tipo de contratos solamente procede en los términos expuestos, de acuerdo al artículo 31 del Texto de Ley citado.
- Si se trata de una empresa que se dedica a la construcción, los contratos de los carpinteros y albañiles se entienden como por tiempo indefinido, de manera

que al finalizar cada contrato, se le debe reconocer preaviso, cesantía, vacaciones y aguinaldo.

- Respecto a la solicitud de envío del decreto de salarios mínimos le indico, que el mismo se puede consultar en la página web de este Ministerio, cual es: www.ministrabajo.go.cr.
- El Código de Trabajo actualizado, lo puede ubicar en la página de la Procuraduría General de la República, cual es: www.pgr.com.

De Usted, con toda consideración,

Licda. Viviana María Mora Cerdas
ASESORA

Licda. Ivania Barrantes Venegas
JEFE

Vmora/ihb
Ampo: 4 D)