

Gestión N° DAJ-DAE-01362-13

Pronunciamento N°DAJ-AE-009-14  
21 de enero del 2014

Señor:

Juan Pablo Retana Guevara.  
Analista de Recursos Humanos.  
CORPORACIÓN PIPASA SRL.  
Presente.

Estimado Señor:

Damos respuesta a su consulta recibida en ésta Dirección el día 26 de julio del año 2013, mediante la cual solicita nuestro criterio jurídico respecto de la situación que a continuación se detalla y sobre las preguntas que se apuntan referentes a la misma:

*“Se refiere a los contratos de trabajo por tiempo determinado, cuando el trabajador se encuentre ausente por incapacitado por la CCSS o el INS o cualquier otra causa al momento del vencimiento del plazo pactado en el contrato, siempre y cuando este fuere un plazo menor de 11 meses y 29 días:*

- 1. ¿Podemos dar por finalizado el contrato?*
- 2. ¿Es necesario notificarle por escrito (carta de despido) al trabajador?*
- 3. ¿En el caso que la respuesta en la pregunta anterior sea negativa, debe elaborarse algún tipo de documento constancia para el expediente? ¿Es necesario notificar por escrito de lo mismo a la oficina del Ministerio de Trabajo?*
- 4. ¿Puede el trabajador reclamar a futuro que no ha sido despedido formalmente?”*

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 ésta Asesoría Legal, en materia de derechos laborales.

### **SOBRE EL CASO CONCRETO:**

Para un adecuado desarrollo del tema, es procedente iniciar refiriendo que en el contrato de trabajo a plazo, denominado también de duración determinada o por tiempo fijo, las partes

señalan el momento de su término desde el momento mismo de su iniciación; ya sea que lo fijen cronológicamente o bien sometido a la conclusión de las tareas.<sup>1</sup>

El Profesor Cabanellas cataloga, como contratos de trabajo a término, los siguientes: a) aquéllos en que las partes, de común acuerdo, fijan un plazo concreto de finalización; b) cuando el término depende de un acontecimiento inevitable; c) en tratándose de una tarea perfectamente concretada; d) cuando se trata de obtener un resultado, una vez que se obtiene el mismo o se desiste de él; e) si de la naturaleza del trabajo se desprende una duración fijada de hecho y de antemano y f) cuando los servicios se remuneran en un tanto alzado. Asimismo, indica que, por acuerdo, las partes pueden prorrogar, expresa, implícita, o tácitamente, la validez de los contratos; sin que ello signifique, necesariamente, que el contrato se convierte en uno a tiempo indefinido e indica que no son los contratos los que deben considerarse a tiempo determinado o indefinido, sino la esencia y la naturaleza propias de la prestación.<sup>2</sup>

Al respecto, señala que *"... en los contratos a plazo determinado, y sólo en estos, se admite la prórroga tácita. En virtud de la misma, pueden producirse dos situaciones: a) que el contrato a plazo determinado se convierta en uno a plazo indeterminado; b) que se prorrogue por un nuevo período, pero subsistiendo el contrato a plazo determinado."*<sup>3</sup>

El contrato por tiempo determinado, está regulado por los artículos 26, 27 y 31, del Código de Trabajo. De conformidad con nuestra normativa, ese tipo de contratos, pueden pactarse, únicamente, si la naturaleza de las prestaciones así lo requiere.

Se establece que, ese especial contrato de trabajo, no puede estipularse por más de un año, en perjuicio del trabajador, pero que, en tratándose de servicios que requieran una preparación técnica especial, su duración puede válidamente alcanzar hasta cinco años.<sup>4</sup>

Asimismo, se regula la posibilidad de que, el contrato por tiempo fijo, se prorrogue expresa, implícita y hasta tácitamente.<sup>5</sup>

Se indica que, si vencido el término, subsisten las causas que le dieron origen y la materia de trabajo, el contrato se tendrá por uno a tiempo indefinido, en cuanto beneficie al trabajador, siempre que la naturaleza de las respectivas labores tenga la característica de ser permanente.<sup>6</sup>

---

<sup>1</sup> Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia. Sentencia N° 00136-1999, de las diez horas con veinte minutos del día veintiuno de mayo de mil novecientos noventa y nueve.

<sup>2</sup> Ídem.

<sup>3</sup> (CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral, Tomo IV, Buenos Aires, Editorial Heliasta, S.R.L., tercera edición, 1992, pp. 601-602)

<sup>4</sup> Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia. Sentencia N° 00136-1999, de las diez horas con veinte minutos del día veintiuno de mayo de mil novecientos noventa y nueve.

<sup>5</sup> Ídem.

<sup>6</sup> Ídem.

Por su parte, el artículo 31 *ibídem*, contempla las indemnizaciones que surgen, para las partes, ante el eventual rompimiento anticipado e ilegítimo del contrato.<sup>7</sup>

De conformidad con lo anterior, está claro que, nuestra legislación, condiciona el contrato de trabajo a tiempo fijo, a la real naturaleza o esencia de las prestaciones pactadas; y aunque establece que, esos contratos, no pueden concertarse por más de un año, en perjuicio del trabajador, claramente admite la posibilidad de que sean prorrogados expresa, implícita o tácitamente.<sup>8</sup>

Esas normas pretenden evitar que un contrato a plazo indeterminado sea disfrazado bajo la aparición fraudulenta -para el trabajador- de un contrato por tiempo definido -prorrogado en el tiempo-, para evitar las consecuencias económicas -perjuicios negativos- que la ruptura de ese otro contrato, el que lo es por tiempo indefinido, pueden significar para la parte patronal; desde luego, en daño del trabajador.<sup>9</sup>

Siguiendo la clasificación hecha por parte del Profesor Cabanellas, encontramos en la misma como contratos de trabajo a término, aquellos en que las partes, de común acuerdo, fijan un plazo concreto de finalización.

El artículo 86 del Código de Trabajo, en tal sentido, consagra en el inciso a) como una causa para la terminación de las relaciones de trabajo sin responsabilidad para las partes: *“a) por el advenimiento del plazo en los contratos a plazo fijo, salvo el caso de prórroga, y por la conclusión de la obra en los contratos por obra determinada.”*

Resulta de importancia, llegado a este punto, hacer la diferenciación entre lo que refiere a la causal de terminación de la relación laboral del *“Despido”* y la terminación de la relación laboral sin responsabilidad para ninguna de las partes del *“Advenimiento del plazo”*.

El despido es el acto jurídico mediante el cual se produce la resolución del contrato de trabajo por voluntad del patrono.

Tal modo de extinción del vínculo puede tener carácter justificado, cuando es el resultado del ejercicio de la potestad disciplinaria ante el incumplimiento, imputable al trabajador o a la trabajadora, de sus obligaciones contractuales, despido – sanción, (Artículo 81 del Código de Trabajo), o bien, puede ser injustificado, cuando es la consecuencia, directa o encubierta, de la libertad de despedir, de la que, en principio, es titular el empleador o la empleadora, despido – liberalidad. La diferencia sustancial o de fondo entre ambos está constituida por el efecto necesariamente indemnizatorio del segundo que, por lo general, no lo tiene el primero.

A diferencia de ello, el advenimiento del plazo, constituye simplemente la conclusión normal del contrato, por el vencimiento del plazo contractual.

---

<sup>7</sup> *Ídem*.

<sup>8</sup> *Ídem*.

<sup>9</sup> *Ídem*.

Conforme a lo anterior, resulta propicio traer a colación lo referido por la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, en su Resolución N° 2012-000077, de las nueve horas cuarenta minutos del ocho de febrero de dos mil doce, en la cual estimó que:

*“Debe tomarse en cuenta que no es lo mismo el “despido” que el “cumplimiento del plazo”, por lo que resulta impropio considerar la existencia de un despido cuando el contrato a plazo se extingue por llegarse a la fecha de terminación prevista.”<sup>10</sup>*

Consecuente con el tema de la terminación de la relación laboral, resulta imprescindible, para los efectos de la presente consulta, hacer acotación que fue hasta el año de 1999, que el Código de Trabajo contemplaba en su artículo 80, la potestad patronal para despedir con responsabilidad patronal al trabajador incapacitado, una vez que hubiere transcurrido el periodo de tres meses consagrado en el artículo 79 del mismo cuerpo normativo; ya que fue en ese mismo año, en el que la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, mediante Resolución N° 2009018356, de las catorce horas y veintinueve minutos del dos de diciembre del dos mil nueve, declaró la inconstitucionalidad del artículo 80 en virtud de la violación que propiciaba a los derechos a la salud, a la seguridad social, al de igualdad y a los principios de justicia social, solidaridad y protección especial del enfermo desvalido, contenidos en los artículos 21, 33, 50, 51, 72, 73 y 74 de la Constitución Política.

Notose que la potestad anteriormente atribuida al patrono mediante el artículo 80 del Código de Trabajo, hoy declarado inconstitucional, era la del despido con responsabilidad patronal, forma de terminación de la relación laboral que es distinta a la del advenimiento del plazo en los contratos por tiempo determinado o a plazo fijo u obra determinada.

Conforme a la inteligencia seguida, debe entenderse que el despido del trabajador incapacitado resulta ilegal, al no encontrar sustento en una norma que lo autorice; más no se encuentra prohibida, la terminación de la relación laboral del trabajador incapacitado por el advenimiento del plazo dentro de los contratos por tiempo determinado; ya que retomando lo señalado por la Sala Segunda: *“... no es lo mismo el “despido” que el “cumplimiento del plazo”, por lo que resulta impropio considerar la existencia de un despido cuando el contrato a plazo se extingue por llegarse a la fecha de terminación prevista.”<sup>11</sup>*

De ahí, que podamos colegir que al concurrir el advenimiento del plazo dentro de un contrato a término, sean por tiempo determinado o a plazo fijo u obra determinada, estando el trabajador incapacitado, no se está incurriendo en ilegalidad alguna, ya que lo que

---

<sup>10</sup> Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia. Resolución N° 2012-000077, de las nueve horas cuarenta minutos del ocho de febrero de dos mil doce.

<sup>11</sup> Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia. Resolución N° 2012-000077, de las nueve horas cuarenta minutos del ocho de febrero de dos mil doce.

sustenta la terminación de la relación laboral lo es el mismo advenimiento del plazo contractual y no así el ejercicio de la potestad patronal del despido.

Atendiendo a todo lo anteriormente esgrimido, procederemos a dar respuesta de forma puntual a cada una de las consultas formuladas en el orden en que fueron planteadas las mismas.

1. Relativo a la primera consulta formulada, se debe de indicar que si en el tanto el contrato de trabajo por tiempo determinado llegare a finalizar por motivo del advenimiento del plazo, encontrándose el trabajador incapacitado, no se estaría incurriendo en ilegalidad alguna ya que lo que estaría operando sería una causa de terminación de la relación laboral sin responsabilidad para ninguna de las partes, y no así el serio acto del despido.

Si por el contrario, durante la vigencia del contrato el patrono estimare optar por el despido del trabajador incapacitado, el mismo resultaría ilegal por no encontrar sustento normativo que autorice dicho tipo de despido.

Lo anterior en el entendido que el contrato es por tiempo definido y no un contrato indefinido pactado a plazo para evadir responsabilidades, pues en este caso todo lo expuesto no aplica pues en estos contratos se deben indemnizaciones adicionales.

2. Respecto de la segunda consulta, resulta menester aclarar que la carta de despido constituye un documento idóneo para demostrar el despido y sus razones en los casos en que el trabajador despedido decida acudir a la jurisdicción laboral para hacer valer sus derechos.

De ahí, que el otorgamiento de ésta se de cuando la relación laboral finaliza por motivo de un despido y no así cuando la relación laboral finaliza por el advenimiento del plazo contractual; ya que su propósito es el de permitir que el trabajador conozca las razones que se utilizan como justificante del despido, evitando así que se le deje en indefensión por no conocerlas. Obviamente por eso la importancia que el contrato sea de verdad por tiempo determinado y no una simulación para evadir responsabilidades laborales.

3. Consecuente con la respuesta anterior, debemos de advertir que a diferencia de la carta de despido, el artículo 35 del Código de Trabajo, consagra como una obligación de todo patrono a la expiración de todo contrato de trabajo, por cualquier causa que éste termine y a solicitud del trabajador, la emisión de un certificado que exprese únicamente:
  - a. La fecha de su entrada y la de su salida.
  - b. La clase de trabajo ejecutado.
  - c. La manera en como trabajó.
  - d. Las causas del retiro o de la cesación del contrato.

Conforme a lo anterior, se debe de indicar entonces que si al momento de darse el advenimiento del plazo contractual, el trabajador llegare a solicitarle al patrono que le extienda el certificado referido, éste último estaría obligado a extendersele indicando únicamente la información anteriormente aludida.

Asimismo, se debe puntualizar que no existe disposición normativa que obligue al patrono a tener que presentar una copia de dicho certificado ante el Departamento de Relaciones de Trabajo de esta Cartera Ministerial, sin embargo, si el patrono lo tiene a bien y lo considera pertinente, puede remitir una copia de la misma al Departamento aludido en aras de conservar una copia en los archivos que dicha instancia lleva al afecto; la cual posteriormente podría servir como una constancia de la relación laboral y de la finalización de la misma.

4. Por último y en lo que respeta a la cuarta consulta, debemos de reiterar que de llegar a operar el advenimiento del plazo la relación laboral no habría finalizado por motivo de un despido, sino por motivo del cumplimiento del plazo contractual, de ahí que el trabajador no pudiera reclamar a futuro acerca de que no fue despedido formalmente; ya que lo que habría operado en la realidad no fue un despido sino el advenimiento del plazo contractual.

Se considera, en aras de evitar dicho tipo de reclamo a futuro, extender el certificado anteriormente referido en donde se indique expresamente que la terminación de la relación laboral se dio por el advenimiento del plazo contractual.

Es importante recalcar, que todo lo anterior ha sido referido en el entendido de que se rige bajo un contrato a tiempo determinado, ya que si la real naturaleza o esencia de las prestaciones pactadas; conllevan a que el contrato sea por tiempo indeterminado se estaría ante un perjuicio del trabajador lo cual además de ser ilegal, le otorgaría el derecho a éste para dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa fundamentado en el artículo 83 del Código de Trabajo.

Cordialmente,

Licda. Ivania Barrantes Venegas  
Jefa

RPM/lsr  
Ampo 5C