

DAJ-AE-XXX-2012
07 de agosto del 2012.

Señor (a).
Belkys Calderón Enríquez.
Jefe Recursos Humanos.
Grupo Fertica S.A.

Presente.

Estimado (a) Señor (a):

Damos respuesta a su consulta recibida en ésta Dirección el día dieciséis de abril del año dos mil doce, mediante la cual consulta si están a derecho o no los colaboradores ocasionales al pago de los extremos laborales de aguinaldo y vacación, si su labor es de corto plazo en el mes y de forma discontinua.

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.

Para dar un adecuado tratamiento a la consulta formulada, se considera menester desarrollar los temas referentes a: *“Sobre los Trabajadores Ocasionales o Accidentales”*, y *“Los Extremos Laborales de Vacaciones y Aguinaldo”*.

Sobre los Trabajadores Ocasionales o Accidentales.

Doctrinariamente, el autor Arturo Fournier señala que *“El trabajo ocasional o eventual –como la misma palabra lo indica- se da cuando se ejecutan labores, por excepción (únicamente en ciertas ocasiones). Su ejecución es transitoria, accidental, ya que la repetición solo podrá ser consecuencia de que concurran o se repitan ciertas circunstancias especiales...”*¹

¹ FOURNIER FACIO, Arturo, Derecho Laboral I, Editorial UNED, San José, Costa Rica, 2011, pág. 34.

La anterior definición, expuesta en forma clara y sencilla, deja ver la característica principal de la contratación ocasional, cual es, la necesidad de realizar determinados trabajos accidentales que solo podrán repetirse en ciertas ocasiones ante la concurrencia de ciertas circunstancias especiales.

Sobre la naturaleza de la contratación ocasional, la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, en el voto 2003-518, de las 9:50 horas, del 01 de octubre de 2003, retoma la doctrina calificada para definirla en nuestra legislación laboral y dispuso que:

*“Como se indicó, en la contestación de la demanda, la parte demandada indicó que el contrato de la actora era ocasional, por lo que resulta de interés, recordar a Cabanellas, cuando se refiere a los diferentes tipos de relaciones de trabajo denominadas transitorias, entre las que incluye las ocasionales. Señala que dentro de tal grupo se incluyen las inestables, opuestas a las permanentes o de duración indeterminada. Así apunta que, dentro de esta categoría, están las de trabajo eventual, accidental u ocasional e incluso el de temporada; pero, respecto de esta última, señala que el trabajador de temporada se desempeña con permanencia. Expone también que el **trabajo transitorio** surge a raíz de **tareas ocasionales** o por un aumento extraordinario en las actividades de una empresa, pero **siempre de índole pasajera**. El **trabajo eventual** es imprevisto, tanto en lo tocante a su iniciación, como respecto de su duración y está referido a **servicios que no se incorporan dentro de la actividad normal de la empresa**. El **trabajo ocasional o accidental**, es el que se realiza **una única vez, sin posibilidad de una repetición inmediata, dentro del marco de lo que constituyen las actividades normales de una empresa; pues, la prestación, viene impuesta por una exigencia momentánea**. (CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral, Tomo I, Buenos Aires, Editorial Heliasta, S.R.L., tercera edición, 1.992, pp. 603-604). (El subrayado y la negrita no están en el original). Expuesto lo anterior, se desprende que la actividad laboral de la actora, no puede enmarcarse en alguno de esos tipos de contratos de naturaleza transitoria; pues no se trata de labores de índole pasajera o que no formen parte del giro normal de las actividades de la entidad demandada...”*

Teniendo claridad respecto a la posición doctrinal y jurisprudencial, y siguiendo la tesis del autor Guillermo Cabanellas, se puede inferir entonces que el trabajo ocasional o accidental sería aquel que se realiza por una sola vez, dentro de las actividades normales de la empresa, sin posibilidad de repetirla de forma inmediata debido a que la prestación está sujeta a una exigencia momentánea.

Sobre los Extremos Laborales de Vacaciones y Aguinaldo.

El extremo laboral de las vacaciones, encuentra su asidero jurídico en el párrafo segundo del artículo 153 del Código de Trabajo, al ser que en éste se dispone que en caso de terminación del contrato de trabajo antes de cumplir con el periodo de las 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 de su trabajo.

Lo anterior, deja provisto con claridad que cuando el trabajador no haya cumplido con las cincuenta semanas de labores continuas al servicio del mismo patrono, que otorga el derecho a las dos semanas de vacaciones, éste tendrá únicamente derecho a un día de vacaciones por cada mes trabajado, el cual le será remunerado al momento de su retiro.

El extremo laboral del aguinaldo en el sector privado se encuentra regulado en la Ley N° 2415 de fecha 23 de octubre de 1953, "*Sueldo adicional o Ley de Aguinaldo en la Empresa Privada*", la cual consagra en sus artículos 1 y 3, que todo patrono particular está obligado a conceder a sus trabajadores, de cualquier clase que sean y cualquiera que sea la forma en que desempeñen sus labores y en que se les pague el salario, un beneficio económico anual equivalente a un mes de salario; y cuando se trate de trabajadores cuyo contrato de trabajo no haya cumplido un año de vigencia por cualquier causa, siempre que hayan prestado sus servicios por un tiempo no menor de un mes, tendrán derecho a que se les pague una parte del beneficio proporcional en el tiempo servido y salarios devengados durante el año de que se trate.

De conformidad con los artículos anteriores, (1 y 3), se puede inferir con claridad que el reconocimiento del extremo laboral del aguinaldo, es una obligación que reside en todo patrono otorgar, y éste comprenderá un beneficio económico anual equivalente a un mes de salario, cuando el contrato de trabajo haya cumplido un año de vigencia, y en los casos en donde éste año no se ha cumplido, pero se ha prestado el servicio por un

tiempo no menor a un mes, se tiene derecho al pago de una parte del beneficio proporcional al tiempo servido y los salarios devengados durante el año.

Sobre el caso concreto.

Habiéndose analizado los temas de “*Los Trabajadores Ocasionales o Accidentales*” y “*Los Extremos Laborales de Vacaciones y Aguinaldo*”, procederemos a dar respuesta a su consulta de forma concreta.

Al respecto, es procedente indicar que bajo el marco de la tesis expuesta por Cabanellas, sobre los trabajadores ocasionales o accidentales, los trabajadores que se enuncian en su consulta, pueden ser considerados como trabajadores ocasionales, ya que el trabajo que éstos realizan, se da por una única vez sin posibilidad de una repetición inmediata debido a que la labor se encuentra sujeta a la programación que tenga establecida la Casa Matriz para el suministro de materia prima o bien cuando ésta es solicitada, lo cual provoca que la prestación del servicio se vea impuesta por una exigencia momentánea, dentro del marco de lo que constituyen las actividades normales de la empresa, la cual si bien no se dedica a la carga y descarga de materia prima en la bahía, requiere que en los casos en donde se envía o solicita materia prima para el adecuado desarrollo de la empresa, se cuente con el personal ocasional para la descarga de ésta en la bahía.

Ahora bien, debido a que lo que interesa de la presente consulta es conocer si estos trabajadores ocasionales tienen derecho al pago o reconocimiento de los extremos laborales de vacaciones y aguinaldo, al momento en que finaliza su contrato de trabajo, debemos de indicar que tanto el reconocimiento del extremo laboral de vacaciones como el del aguinaldo en el sector privado, se concede cuando el trabajador haya laborado o prestado sus servicios por más de un mes, lo cual conlleva a que todo trabajador que labore por menos tiempo que un mes, según los términos del párrafo segundo del artículo 153 del Código de Trabajo y de los artículos 1 y 3 de la Ley de Aguinaldo en la Empresa Privada, no tendría derecho al pago de estos extremos, ya que no alcanzaron el mes laborado que les otorga el derecho a percibirlos.

Se debe dejar claro, que los trabajadores que no tendrían derecho al reconocimiento de éstos extremos laborales, (vacaciones y aguinaldo), serían aquellos quienes han laborado por una única vez al servicio de la empresa por un tiempo menor de un mes y quienes posteriormente no volvieron a ser contratados por la misma, ya que al no haber laborado por más de un mes no adquieren el derecho que otorgan los artículos

153 del Código de Trabajo y los artículos 1 y 3 de la Ley de Aguinaldo en la Empresa Privada; y por haber sido su relación para con la empresa por una única vez, o sea nunca más volvieron a ser contratados, no se podría reconocer la permanencia de la relación jurídica.

A diferencia de lo que sucede con los trabajadores supra citados, aquellos trabajadores ocasionales que volvieron a ser contratados en meses posteriores dentro del mismo año, o en años subsiguientes, para la descarga de materia prima en bahía, podría llegárseles a reconocer el pago de extremos laborales por concepto de vacaciones y aguinaldo, debido a la permanencia en la relación jurídica que ocasiona su “recontratación”, la cual aunque discontinua se debe por las exigencias momentáneas impuestas por la programación establecida por la Casa Matriz para el suministro de materia prima, lo cual no desvirtúa la existencia de la continuidad laboral, ya que el trabajador en la realidad siguió prestando los mismos servicios para los que se le contrató originalmente y bajo la dirección del mismo patrono.

Se debe concluir indicando entonces que, los trabajadores que han laborado para la empresa en una sola oportunidad por lapsos que no superan el mes y que nunca más fueron recontratados, no tienen derecho al reconocimiento en el pago de vacaciones y aguinaldo como extremos laborales al momento de finalizar la relación laboral, y aquellos trabajadores que, aún que de forma discontinua, han brindado sus servicios a la empresa en periodos distintos dentro de un mismo mes o en años subsiguientes, si tendrían derecho al reconocimiento del pago de los extremos laborales de vacaciones y aguinaldo, así como también del preaviso y la cesantía en caso de que procedan, al momento de finalizar verdaderamente su relación laboral para con la empresa, debido a la permanencia en la relación jurídica que genera su “recontratación”.

Cordialmente,

Lic. Roberto Pacheco Muñoz.
Asesor.

Licda. Ivania Barrantes Venegas
Subdirectora

RPM/lsr
Ampo.10