

DAJ-AE-249-06
31 de marzo de 2006

**Licenciado
Jorge Gerardo Montoya Jiménez
Presente**

Estimado señor:

Nos referimos a su nota, recibida en esta Dirección el día 07 de marzo del año en curso, mediante la cual nos consulta, que una vez cumplido el plazo de un contrato por tiempo determinado, aparte del salario o sueldo definido ¿Qué otros derechos se le deben cancelar y en cuales artículos del Código de Trabajo se debe fundamentar.

Al respecto le indicamos lo siguiente:

Los contratos a plazo fijo o por obra determinada constituyen una de las clasificaciones más importantes y generalizadas que podemos encontrar en materia de contratos de trabajo; sin embargo siendo la regla general que los contratos laborales sean por tiempo indefinido¹ —artículo 26 del Código de Trabajo— solamente se permite la contratación a plazo o por obra determinada 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 un plazo definido, 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

¹ Los contratos por tiempo indefinido 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 permanente. De esta manera los trabajadores permanentes, como lo indica Cabanellas, son *“aquellos que se incorporan a la empresa para trabajar satisfaciendo las necesidades normales, constantes y uniformes de ésta... Pérez Patón 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...”* 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.

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.

A mayor abundancia, nos permitimos citar textualmente el artículo 26 del Código de Trabajo, que se refiere justamente a los contratos a plazo fijo y por obra determinada, teniendo en cuenta que en ambos hay implícitamente una fecha límite perfectamente determinable para la conclusión del contrato, que los trabajadores deben conocer desde que lo acuerdan o suscriben. Esto permite concluir que los trabajadores contratados de esta forma no están sujetos a período de prueba durante los tres primeros meses de vigencia del contrato, ni debe otorgárseles preaviso cuando se avecina la fecha de conclusión del contrato y, desde luego, a su conclusión, tampoco cabe reconocer el auxilio de cesantía como indemnización:

"ARTÍCULO 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 tendrá como contrato por tiempo indefinido, en cuanto beneficie al trabajador, aquél en que es permanente la naturaleza de los trabajos."

Otro aspecto importante a destacar es que las personas que sustituyen a otras que se encuentran incapacitadas o con licencias sin goce de salario, o simplemente que realizan trabajos especiales perfectamente determinables en el tiempo, es decir, que tienen una duración definida, se contratan bajo la modalidad de **contratos a plazo fijo o por tiempo determinado**. En nuestro medio, estos contratos no pueden superar el año y si lo hacen en perjuicio del trabajador o si a la fecha de conclusión todavía persisten las razones que le dieron origen, el contrato se convierte en un contrato por tiempo indefinido, para todos los efectos.

Por lo tanto, en los casos que persisten las razones que dieron origen al contrato, convirtiéndose en un contrato de tiempo indefinido si el patrono desea romper la relación laboral sin justa causa, el trabajador se hace acreedor de todos los derechos laborales —vacaciones, aguinaldo, preaviso y auxilio de cesantía—.

Es necesario hacer la aclaración de cada vez que se contrate a un trabajador por contrato fijo o por obra determinada y este llega a su termino, debe pagársele lo correspondiente a vacaciones y aguinaldo proporcionales, siempre y cuando estos contratos no superen el año.

Asimismo debe tener en consideración las vacaciones y el aguinaldo, que si bien es cierto son derechos que se generan a favor de los trabajadores, independientemente del tipo de contratación que haya mediado, y de la causa por la que se extinga la relación laboral, lo cierto es que para que tales derechos se generen será requisito indispensable que medie la prestación de servicios en forma continua durante un mes completo como mínimo.²

Así las cosas de conformidad con lo expuesto y en aplicación a su consulta concluimos, que un trabajador que es contratado por tiempo definido, una vez cumplido el plazo del contrato, le corresponde el pago de vacaciones y aguinaldo proporcionales al tiempo laborado, esto por cuanto son derechos que se generan independientemente del tipo de contrato acordado entre las partes y de la causa que extingue la relación laboral. Así mismo debe tenerse claro que si al momento en que se cumple el término establecido en el contrato y las razones que le dieron origen persisten, entonces ese contrato pasará a ser por tiempo indefinido y el trabajador estará amparado por todos los derechos correspondientes a este tipo de contrato.

De Usted con toda consideración,

Lic. Edgar Mauricio Vargas Céspedes
Asesor

EMVC/ihb
Ampo 3 A

² De conformidad con el artículo 153 del Código de Trabajo y artículos 1y 2 de la Ley de Aguinaldo para la Empresa Privada.