

DAJ-AE-848-06
13 de diciembre de 2006

Licenciada
Ana Cecilia Coto Araya
Presidenta
Junta de Educación de Cartago Centro

Estimada señora:

Nos referimos a su nota recibida en esta Dirección el día 28 de noviembre del año en curso, mediante la cual nos comenta que se contrató a una trabajadora para que laborara con la Junta de Educación de Cartago Centro hasta el 15 de diciembre del 2005. La trabajadora se encuentra actualmente en estado de embarazo y entra en licencia por maternidad a partir de la segunda semana de febrero, razón por la cual nos consulta: 1.- ¿Cómo queda la relación laboral de la trabajadora con la Junta de Educación de Cartago Centro una vez vencido el contrato el día 15 de diciembre del 2005. 2.-¿Qué responsabilidades laborales tiene la Junta de Educación con la trabajadora a partir del 15 de diciembre del 2005?

Para dar respuesta a su consulta, consideramos importante aclarar lo que se entiende por contratos a plazo fijo y contratos por tiempo indefinido, así como lo concerniente a la protección especial de la trabajadora embarazada.

1) CONTRATOS A PLAZO FIJO Y CONTRATOS POR TIEMPO INDEFINIDO

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. Por ende, este tipo de contratos se implementa cuando se realizan trabajos especiales perfectamente determinables en el tiempo o cuando se sustituyen trabajadores que se encuentran incapacitados o disfrutando licencias sin goce de salario.

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 Paton 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, p 355.

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 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.

En virtud de lo anterior, podemos afirmar que los trabajadores contratados de esta forma no están sujetos a período de prueba² 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, únicamente tendría derecho al monto correspondiente a vacaciones y aguinaldo ya que tampoco cabe reconocer el auxilio de cesantía como indemnización.

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.

2) PROTECCIÓN ESPECIAL DE LA TRABAJADORA EMBARAZADA

Sobre el particular, el artículo 94 del Código de Trabajo textualmente dice:

“Queda prohibido a los patronos despedir a las trabajadoras que estuvieren en estado de embarazo o en período de lactancia, salvo por causa justificada originada en falta grave a los deberes derivados del contrato conforme a las causales establecidas en el artículo 81. En este caso, el patrono deberá gestionar el despido ante la Dirección Nacional y la Inspección de General de Trabajo, para lo cual deberá comprobar la falta. Excepcionalmente la

² Nuestro Código de Trabajo es omiso en cuanto al periodo de prueba, por lo que el mismo resulta de la interpretación doctrinaria y jurisprudencial de los artículos 28 y 29 del Código de Trabajo, que establecen los beneficios de preaviso y cesantía a partir de los tres meses de servicio, lo que permite concluir que si no hay responsabilidad pecuniaria durante este primer trimestre, es porque las partes están en posibilidad de declinar su compromiso laboral si comprueban que no les es conveniente.

Dirección podrá ordenar la suspensión de la trabajadora, mientras se resuelve la gestión de despido.

Para gozar de la protección que aquí se establece, la trabajadora deberá darle aviso de su estado al empleador, y aportar certificación médica o constancia de la Caja Costarricense del Seguro Social.”

De acuerdo a la cita legal expuesta, existe una prohibición expresa para que los patronos despidan a las trabajadoras embarazadas, salvo que se compruebe que cometió alguna de las causales imputadas en el artículo 81 del Código de Trabajo, que deben ser demostradas en el informe rendido por un inspector de trabajo de la Dirección Nacional de Inspección General de Trabajo, con el objeto de que se pronuncie sobre la procedencia del despido.

La intención del legislador con estas disposiciones legales, es otorgar a la trabajadora en estado de gravidez la protección contemplada en el artículo 51 de la Constitución Política, dándole un trato especial a la madre y por ende al bebé, quien sufre las consecuencias del despido de su madre y así evitar la discriminación en el trabajo por el estado de embarazo.

En el caso que nos ocupa, de acuerdo con lo que usted expone, la trabajadora fue contratada hasta el día 15 de Diciembre del 2005. Por ende, al concluir el plazo de la temporada, lo que ocurre es una terminación normal del contrato, o sea, no se presenta ningún despido, simplemente se da la finalización natural de la relación laboral, por lo que el patrono únicamente tendría la responsabilidad de pagarle el rubro correspondiente a las vacaciones y el aguinaldo.

En consecuencia, si no hay despido, no aplica la protección que establece el artículo 94 del Código de Trabajo, dado que la norma lo que prohíbe es el despido sin justa causa de la trabajadora embarazada o en periodo de lactancia y así lo ha sostenido la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, al expresar:

“ El cese de una relación laboral no constitutivo de despido ni con ánimo discriminatorio, sino, basado en un hecho objetivo, como lo es, el nombramiento en el puesto de otra persona en propiedad, no le es aplicable lo dispuesto en los artículos 94 y 94 bis aludidos, por no constituir este hecho un supuesto contemplado en los mismos...”³

Debe quedar claro que lo afirmado hasta el momento es en el entendido de que se trate efectivamente de un contrato a plazo fijo plazo (porque está sustituyendo temporalmente al propietario del puesto, porque no han sacado la plaza a concurso, porque se trata de labores que solamente se requieren para esa vez en la empresa), pues

³ Ver resolución de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia N° 95 de las 14:30 horas del 31 de marzo de 1998.



MINISTERIO DE TRABAJO Y
SEGURIDAD SOCIAL

DIRECCION DE ASUNTOS JURIDICOS
DEPARTAMENTO DE ASESORIA EXTERNA

si al vencimiento del contrato las causas que le dieron origen subsisten, es decir, se justifica la necesidad de que la trabajadora siga laborando o en su defecto que otra persona realice las funciones que esa trabajadora desempeñaba, esta situación haría que el contrato se convirtiera en uno por tiempo indeterminado, por lo que no pueden separar a la trabajadora de su puesto, y si lo hacen, ella podrá solicitar la reinstalación en su puesto. Pero si en efecto su nombramiento cumple con todos los requisitos de un contrato a plazo fijo, al finalizar dicho plazo, el patrono no asume ninguna responsabilidad salvo vacaciones y aguinaldo, porque no se trata de un despido sino de la conclusión del contrato por advenimiento del plazo.

De usted con toda consideración,

Licda. Ivania Barrantes Venegas
JEFE

EMVC/ihb

Ampo 11 e)