

Contratos por Temporada vs Contratos por Tiempo Definido



Justo para estos tiempos en que se inicia las ventas por el famoso “viernes negro”, seguido de la temporada navideña, es usual que los comercios contraten personal extra para poder dar abasto con el crecimiento en ventas propio de la época, es ahí en donde nos preguntamos. ¿Cuál es la figura correcta de contrato laboral que debemos elegir según las necesidades del negocio?

Diferencias entre Contratos por Temporada y Contratos por Tiempo Definido

Si usted pensaba que eran lo mismo, permítame explicarle que no es así, veamos:

Características de los Contratos por Tiempo Definido:

Según el artículo 26 del Código de Trabajo, podemos inferir que un contrato por tiempo definido, es como su nombre lo dice, un contrato con una fecha de inicio y una fecha final previamente acordadas; además, dicho contrato tiene las siguientes características:

- a. Se da a causa de un hecho temporal y que no se constituye como una actividad permanente de la empresa.
- b. La relación laboral no puede ser por más de un año, ya que entonces se convertiría en contrato por tiempo indefinido.
- c. En caso de que alguna de las partes ponga término al contrato antes de concluir lo pactado, la parte afectada tiene el derecho a una indemnización por daños y

perjuicios. Además, en el caso específico de que sea el patrono el que rompa la relación, deberá de pagar al trabajador un mínimo de tres días (o un mínimo de 22 días en los casos en que el contrato se haya estipulado por más de seis meses) calculando lo correspondiente a un día de salario por cada siete laborados de forma continua o fracción de tiempo menor.

Características de los Contratos por Temporada:

Los Contratos por Temporada son contratos en los cuales el patrono y el trabajador acuerdan por escrito que el empleado prestará sus servicios en épocas determinadas del año. Son de carácter indefinido y también son llamados contratos atípicos, esto por cuanto:

- a. Es un contrato que perdura en el tiempo, pero solo en determinados periodos, a causa de la naturaleza del servicio que se presta, esto significa que, se contrata personal en épocas específicas para laborar en las actividades habituales de la empresa según sus requerimientos de personal.
- b. Se considera como un contrato permanente pero discontinuo en el tiempo, y es especial para empresas que trabajan todo el año, pero requieren de personal extra en determinadas épocas, por ejemplo, una librería en inicio de lecciones escolares o una juguetería en navidad.
- c. La relación laboral por temporada, no se puede extender por más de 90 días
- d. Dado que el contrato por temporada es considerado indefinido, cuando la relación se da por terminada, al trabajador le corresponden los derechos laborales de preaviso, auxilio de cesantía, además de vacaciones y aguinaldo; se les reconoce la antigüedad según la cuenta de los años calendario que laboraron, solo que el cálculo de sus derechos se basan en los salarios percibidos en las temporadas laboradas.

Es importante aclarar que en ambos tipos de contrato, el empleado tiene derecho a todas las garantías laborales de ley, por lo que, aunque sea por un corto tiempo, tienen que contar con seguro social y póliza de riesgos de trabajo, así como tener un salario mínimo dentro del rango de las horas permitidas para laborar según la jornada y el pago correspondiente de horas extra.

Para finalizar, es más que claro que los patronos deben de tener especial cuidado en la forma de contratación de sus empleados, aunque sea por un corto tiempo, por lo que se les recomienda contar con un contrato por escrito que defina claramente las obligaciones y derechos de ambas partes.



CPI Cristina Montalbán Roldan
Asesoría contable, fiscal y administrativa
cristinamontalban@gmail.com



BLOG ALIANZA CONTABLE

Conocimiento y Excelencia