

30 de enero de 2003
DAJ-AE-008-03

Señores
Molly Schleigh
Matt Milas
Cruz Medina
Roxana Jiménez
Ilva Luz Salamanca
Fax 661-5035

ATENCION: Lic. Oscar Arroyo Ledezma

Estimados señores:

Nos referimos a su nota de fecha 26 de setiembre del 2002, mediante la cual solicita nuestro criterio jurídico, en relación con los días de vacaciones, el reconocimiento del pago de renta y servicios en el cálculo del aguinaldo, pago del mes de enero cuando se labora, en el área de la docencia de un centro educativo privado.

Configuración del contrato laboral en la enseñanza privada:

La regulación de los contratos laborales dentro de la enseñanza privada, ha venido sufriendo una serie de cambios, hasta llegar a ubicarla ya exclusivamente en el ámbito privado y por tanto regulada por el Código de Trabajo.

Antes de esta situación jurídica, se había promulgado el Reglamento de Establecimientos Privados de Enseñanza, Decreto N° 6687-E, en el cual se establecía la sujeción de los mismos al Ministerio de Educación Pública y la obligación de reconocer los mismos derechos otorgados a los docentes de las instituciones públicas.

Posteriormente se promulgó otro Reglamento, Decreto N° 20108.MEP, que derogó al anterior, e incluyó nuevas normas tendientes a establecer en forma más clara la función inspectiva del Estado sobre los centros de enseñanza privada.

Este Reglamento se mantuvo, hasta que la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, mediante Voto 3550 de las 16 horas del 24/11/92, lo declaró inconstitucional.

Dada esta resolución de la Sala, los centros de enseñanza privada, como entidades privadas que son, serían en adelante reguladas por el Código de Trabajo.

Ahora bien, de acuerdo a las regulaciones del Código de Trabajo, estaríamos en presencia de contratos por tiempo indefinido, con todos los derechos laborales que éste conlleva (salario, vacaciones, aguinaldo, auxilio de cesantía y preaviso cuando corresponde), tomando en consideración que la actividad normal de la empresa es justamente la docencia, es decir, se contrata a los profesores para que den clases como actividad regular de la institución.

Ello significa que corre por cuenta del patrono programar la actividad docente de los profesores durante todo el año, pues no estaría obligado a dar los dos meses que se otorgan a los profesores de instituciones públicas, al final de cada curso lectivo, pero igualmente si durante esta época, cierra la institución debe cancelar los salarios correspondientes a los profesores, en virtud del artículo 69 inciso g) del Código de Trabajo.

“g) Pagar al trabajador el salario correspondiente al tiempo que éste pierda cuando se vea imposibilitado para trabajar por culpa del patrono.”

Dicho en otras palabras, no es procedente desde el punto de vista laboral, que se contrate los servicios del personal del centro educativo, solamente para el período lectivo, sino que siendo un contrato indefinido, durante los meses que el centro cierra sus puertas, o no requiera los servicios del personal, por razones ajenas a la voluntad del trabajador, sino por interés patronal, deberá entenderse que el contrato laboral continúa vigente y por ende deberá darse la remuneración que corresponda a esos meses, de conformidad con la normativa señalada.

Vacaciones:

Este tiempo en el que permanece el centro cerrado por voluntad del patrono, no debe ser confundido en su totalidad como período de vacaciones para los trabajadores.

El patrono está obligado a otorgar, de conformidad con el artículo 153 del Código de Trabajo, dos semanas como mínimo de vacaciones remuneradas, después de cincuenta semanas de trabajo continuo, conservando la facultad de otorgar un período más largo, si así lo desea, pero si además de las vacaciones, mantiene cerrado en enero, sin reconocer pago alguno, no puede alegar el patrono, que no lo remunera por otorgar un período más largo de vacaciones que lo que exige la ley..

El pago de vacaciones se hace con base en los salarios percibidos durante las cincuenta semanas anteriores a las mismas.

De igual manera, si el mes de enero u otro período (Semana Santa por ejemplo) el centro educativo cierra, y no se otorga como vacaciones, el patrono debe pagar ese tiempo con salario, como si el trabajador estuviera laborando, puesto que no es culpa del mismo que el centro deba cerrar, sino por voluntad del patrono.

Salario en especie:

Otro de los derechos de los trabajadores contratados por tiempo indefinido, referido en líneas atrás es el salario.

El pago de toda remuneración está sujeto a determinadas reglas en cuanto a su forma y modalidad. La remuneración puede ser satisfecha en dinero o en especie; pudiendo coexistir ambas formas dentro de una misma relación laboral, y entendiéndose el pago en especie como una prestación complementaria.

El salario en especie, la doctrina lo define como toda remuneración que no consta en dinero efecto. El pago en especie suele residir en el alojamiento (uso habitación), la alimentación, la entrega de comestibles, etc. La cantidad de la remuneración en especie, del límite legal, se determina en el contrato y a veces también la calidad.

Así las cosas, durante la relación laboral se crean una serie de beneficios o ventajas, sobre todo de carácter pecuniario, que en algunos casos constituyen, por su reiteración y costumbre, un derecho que se incorpora a los contratos de trabajo, lo que significa que **se vuelven obligatorios**. Pero además de la reiteración que es un elemento indispensable, pues crea compromisos a la parte patronal de que efectivamente el trabajador puede contar permanentemente con ese ingreso, para solventar sus necesidades prioritarias y hasta algunas otras de carácter recreativo, social o cultural, se

requiere que expresamente el empleador lo haya considerado como tal al momento de contratar o al menos que de su actitud se pueda interpretar sin lugar a dudas que esa ha sido su intención.

En este sentido, algunos beneficios que se constituyen en bienes y servicios y aunque no representan un ingreso fijo, coadyuvan a mejorar el nivel económico y laboral del servidor. De acuerdo a nuestra legislación, estos beneficios pueden equipararse al salario en especie cuando se dan los presupuestos enunciados en el artículo 166 del Código de Trabajo.

Si esta serie de ventajas o beneficios (alimentos, habitación, vestido y demás artículos destinado al consumo personal de los trabajadores o sus familias), se dan en la relación laboral en forma reiterada, pueden adquirir el carácter de derecho incorporado a los contratos de trabajo. Pero para ello debe mediar acuerdo previo de las partes y tener la condición de tal; **pues de lo contrario, para que un beneficio otorgado por el patrono no sea tenido como salario en especie, debe concederse con un carácter eminentemente gratuito y hacerlo constar así.**

Si a pesar de darse todas estas condiciones de reiteración e incorporación al contrato laboral de un beneficio, el patrono insiste en eliminarlo, el trabajador está en el derecho de presentar el reclamo correspondiente ante él; y de persistir la intención patronal de perjudicar la relación laboral del trabajador, este último tendrá la posibilidad de solicitar la rescisión del contrato de trabajo con responsabilidad patronal, es decir con derecho a recibir el pago total de sus derechos laborales (vacaciones aguinaldo, preaviso y cesantía).

Aguinaldo:

En cuanto al pago del aguinaldo, siendo que este derecho se calcula sobre los salarios ordinarios y extraordinarios recibidos durante los doce meses, debe incluirse dentro de dicho cálculo lo percibido como salario en especie, conforme lo explicado en las líneas anteriores, en virtud de entenderse como incorporado al salario de los trabajadores.

En razón de todo lo expuesto, evacuamos a continuación las interrogantes señaladas por ustedes:

a) ***“A cuántos días de vacaciones tenemos derecho, si se trata de una institución educativa privada, siendo docentes de la misma?”***

Las vacaciones que les corresponde disfrutar serían de dos semanas por cada cincuenta semanas laboradas.

“b) Debe incluir el patrono el pago de renta y servicios en el cálculo del aguinaldo? De ser positiva su respuesta, debe cancelarnos lo de años anteriores?”

Si el pago de renta y servicios que ustedes indican presenta las características mencionadas, es decir, que se ha dado en forma reiterada y no existe disposición por parte del patrono de que se trata de un concepto dado en forma gratuita, debe ser considerado como salario en especie, incorporado al contrato de trabajo y por tanto debe ser tomado en cuenta para el cálculo, no solo del aguinaldo, sino también en el pago de vacaciones, auxilio de cesantía y preaviso si es del caso.

En este sentido debe aclararse, tomando en cuenta lo dicho en el inciso anterior y lo dicho en este, que el otorgamiento de períodos más largos de vacaciones, no le da derecho al patrono a eliminar otros derechos de los trabajadores, como el hecho que ustedes nos mencionan de calcular el aguinaldo sobre un salario menor (sin incluir el salario en especie) y si el patrono así lo ha hecho, los trabajadores están en el derecho de reclamar dicho pago y los pagos no reconocidos en años anteriores. Estos reclamos, opara efectos de prescripción, tienen tiempo de presentarlos como límite hasta seis meses después de finalizada la relación laboral.

“c) Debe incluir el patrono el monto de la renta y servicios en nuestro salario o por lo menos con cheque separado por concepto de zonaje?”

El modo en que se les pague la renta y los servicios, debe ser el mismo en que se ha dado en forma reiterada, porque el zonaje es otro concepto, que no ha sido mencionado por ustedes y merece otro análisis.

El zonaje, a diferencia del Salario en especie, es un concepto que el trabajador recibe en efectivo, para que lo disponga de la forma que más le convenga, para cubrir los gastos correspondientes al domicilio que debe ocupar mientras labora, en tanto que el salario en especie, el trabajador lo recibe en Bienes y Servicios, es decir, que el patrono le paga directamente el alquiler de su casa, y los demás servicios, sin que el trabajador lo reciba en efectivo.

En este sentido cualquiera de las dos formas en que los trabajadores hayan recibido este beneficio, si como repetimos se ha dado en forma reiterada, deben seguirlo recibiendo, y en la misma forma, como salario en especie, o como zonaje, y en ambos casos se toman en cuenta para los cálculos de derechos laborales.

“d) Debemos recibir salario en el mes de enero, aunque no lo laboremos?”

Conforme lo expresado en líneas anteriores, el cierre del centro educativo en el mes de enero, dado que es voluntad del patrono, no tiene por qué afectar el ingreso de los trabajadores, siendo que éstos pueden trabajar, pero se ven imposibilitados ante el cierre. Por tanto el patrono debe pagar ese tiempo con salario ordinario, como si se laborara normalmente.

“e) Si trabajamos en los cursos de verano, por gusto propio, debemos recibir un salario extra?”

De acuerdo a lo dicho en el inciso anterior, si por el contrario, el patrono no cierra el establecimiento, sea para llevar a cabo cursos de verano o para ocupar a sus trabajadores en cualquier otra tarea, los trabajadores más bien estarían obligados a asistir y ser remunerados con el salario ordinario, puesto que no hay impedimento para laborar y no se trata entonces de un trabajo extra, porque se remuneraría en forma ordinaria a cambio de laborar en forma ordinaria. Más bien lo correcto es que en vista de que el patrono les remunera el mes de enero, los trabajadores laboren según las necesidades especiales de la época.

De Usted, con toda consideración,

Licda. Ana Lucía Cordero Ramírez
ASESORA

Licda. Ivania Barrantes Venegas
JEFE a.i.

ALC/rrr

Ampo: 5, E