

DAJ-AE-302-08
05 de noviembre de 2008

Doctora
Rocío Orozco Chavarría
Directora
Centro Educativo Bilingüe Isaac Phillipe
Presente

Estimada doctora:

En relación con su nota, recibida en esta Dirección el 16 de setiembre de 2008, mediante la cual solicita una respuesta jurídica sobre el período de vacaciones del personal docente que labora en su institución, se le indica lo siguiente.

A manera de inicio, es fundamental referirse a la regulación de los contratos laborales dentro de la enseñanza privada, la cual sufrió una serie de cambios, hasta llegar a ubicarla actualmente de manera exclusiva en el ámbito privado y por tanto regulada por el Código de Trabajo.

Antes de esta situación jurídica, se habían promulgado dos reglamentos al respecto: en primer lugar 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 todos los 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 de inspector 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 de noviembre de 1992, lo declaró inconstitucional, considerando los centros de enseñanza privada, como entidades privadas, por lo cual en adelante serán reguladas por el Código de Trabajo.

Ahora bien, siendo una figura de derecho privado, se le aplican todas las disposiciones en materia laboral; por lo cual al referirse a los contratos de los centros de enseñanza privada, se está en presencia de contratos por **tiempo indefinido**, puesto que son contratos que se realizan con trabajadores que van a cubrir las

actividades permanentes de una empresa, sea el centro educativo y afectan al conjunto de empleados que ejecutan esa labor permanente.

Doctrinariamente se ha establecido que los trabajadores permanentes “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.”¹

Una de las características del contrato por tiempo indeterminado, aparte de la permanencia de la labor, es que las partes no le fijan término de finalización, y si así se diera el caso (lo cual lo calificaría como un contrato a plazo fijo), el hecho de presentarse la continuidad de la necesidad laboral, **deja sin efecto tácitamente la fijación del plazo** convirtiendo el contrato en uno por tiempo indefinido².

Este tipo de contrato constituye la regla general en contrataciones laborales, y uno de sus principales beneficios es que la rescisión contractual sin justa causa da derecho a la parte afectada a cobrar indemnizaciones por la ruptura; así vemos que cualquier trabajador que sea despedido sin causa justificada tiene derecho a que se le pague el preaviso y auxilio de cesantía, aparte de las vacaciones y aguinaldo proporcionales que le correspondan.

Es importante mencionar que aún cuando el contrato haya sido estipulado como definido, en derecho laboral existe el llamado **Principio del Contrato Realidad**, el cual supone que lo que impera no es lo que las partes pactaron en el contrato inicial, sino lo que se da en la realidad laboral; en este sentido, no importa si el contrato se firmó en los términos de contrato por plazo determinado, sino que, siendo la naturaleza de la prestación de servicios permanente, el contrato debe ser también permanente, o sea “por tiempo indefinido” para todos los efectos legales.

Algunos de los centros educativos privados, emplean los contratos por tiempo determinado como una forma de evadir el reconocimiento de derechos laborales propios del trabajador producto de la finalización laboral, razón por la cual en estos casos impera el principio del contrato realidad que como bien se indicó líneas atrás, lo que prevalece no es lo que realmente se da en la relación laboral.

De esta manera queda claro que el sistema de contratación utilizado por algunos centros educativos privados no es ilegal pero se encuentra mal denominado ya que se identifica como un contrato por tiempo definido o determinado, lo cual establece consecuencias jurídicas diferentes a las generadas por un contrato por tiempo

¹ CABANELLAS, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral. Doctrina y Legislación Iberoamericana. Tomo II Derecho Individual del Trabajo. Volumen I Contrato de Trabajo. Argentina. Editorial Heliasta S.R.L., 3ra edición, 1988, p.355.

² En este caso no requeriría la prorrogación del contrato anualmente.

indefinido. Se desprende del formato de contrato que se adjunta a la consulta que en su Institución se establecen contratos de tiempo definido, por lo que se le solicita enmendar la situación de conformidad con lo dispuesto.

Ahora, establecido que los educadores laboran bajo un contrato de tiempo indefinido regido por la normativa laboral privada, el educador está en la obligación de laborar durante todo el año, dentro de la jornada y horario establecidos, teniendo derecho a disfrutar de dos semanas de vacaciones por cada cincuenta semanas laboradas, de conformidad con el artículo 153 del Código de Trabajo.

Es poder del patrono determinar el momento en el que cada trabajador va a disfrutar de este período de vacaciones, de manera que el mismo NO debe coincidir necesariamente con el período de vacaciones del estudiantado. Es decir, es perfectamente factible que los educadores se presenten al centro de labores a desempeñar sus labores durante el período de vacaciones de los alumnos.

De esta manera, en su Institución se pueden presentar a laborar los educadores en cualquier época del año (obviamente recibiendo el salario respectivo y respetando las jornadas máximas), independientemente de las vacaciones de los alumnos; siendo menester que el patrono brinde las condiciones necesarias para el normal desempeño de sus funciones.

En caso de que sea decisión del patrono el cerrar la institución durante todo el tiempo en que se encuentran de vacaciones los alumnos, lo procedente será que les pague a los educadores el tiempo que el colegio permanezca cerrado, pues tal y como se desprende del artículo 69 inciso g) del Código de Trabajo:

“Artículo 69.- Fuera de las contenidas en otros artículos de este Código, en sus Reglamentos y en sus leyes supletorias o conexas, son obligaciones de los patronos:...

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

Es decir, no se puede imputar a los educadores la imposibilidad de laborar durante el período de vacaciones que otorga el colegio, ya que es decisión del patrono cerrar las instalaciones, por lo cual sería responsabilidad de él cancelarles el salario correspondiente.

Con base en lo expresado se concluye que usted como patrono puede disponer que sus trabajadores laboren en cualquier época del año, con el salario respectivo, siendo su deber el conceder únicamente dos semanas de vacaciones por cada cincuenta semanas de trabajo.

Si usted decide otorgar a sus trabajadores más vacaciones de esas dos semanas mínimas, para hacerlas coincidir con las vacaciones de los alumnos, es decisión suya, pero no podrá después obligarlos a reponer el período de vacaciones otorgado trabajando sin salario.

De Usted, con toda consideración,

Licda. Adriana Quesada Hernández
ASESORA

Licda. Ivania Barrantes Venegas
JEFE

AQH/ibv/pcv.-
Ampo 6 E)