
DAJ-AE-31-06
11 de enero de 2006

Señor
Andrés Montero Víquez
Presente.

Estimado señor:

Nos referimos a su nota recibida en nuestras oficinas el 05 de octubre del año en curso, mediante la cual requiere nuestro criterio con respecto a cual es el salario mínimo de una maestra de preescolar con el grado de bachiller que imparte lecciones de 7:00 a.m. a 12:00 p.m. de lunes a viernes en una escuela privada. Así mismo si es legal la contratación cuyo contrato se renueva cada tres meses.

Sobre el particular le indicamos lo siguiente:

Regulación de los Centros de 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 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 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, en adelante serían reguladas por el Código de Trabajo.

Contratos por tiempo indeterminado:

Ahora bien, de acuerdo a las características que presentan los contratos de los centros de enseñanza privada, estamos hablando de contratos por **tiempo indefinido**, puesto que son contratos que se realizan con trabajadores que van a cubrir las actividades permanentes de una empresa y 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.”*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.

En derecho laboral existe lo que llamamos el Principio del Contrato Realidad, éste 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, para el caso de consulta, 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.

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 indefinido.

En los centros educativos privados, los contratos por tiempo determinado constituyen una forma de evadir el reconocimiento de derechos laborales propios del trabajador producto de la finalización laboral, razón por la

¹ CABANELLAS, Guillermo. TRATADO DE DERECHO LABORAL. DOCTRINA Y LEGISLACION 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 año a año.

cual en estos casos impera el principio del contrato realidad que como bien se indicó líneas atrás, lo que prevalece no es lo pactado por las partes si no lo que realmente se da en la relación laboral, por lo que no importa si el contrato se establece por tres meses, si no que es la prestación de servicios de forma continua, lo que da lugar a que el contrato sea por tiempo indefinido.

Por lo tanto, no es procedente el contrato por tiempo determinado en Educación, a no ser que se trate de una suplencia de algún docente que se encuentra incapacitado o con un permiso. Por lo tanto, el control suscrito no corresponde a la realidad entendiéndose entonces que el mismo genera todos los derechos laborales en caso de despido con responsabilidad patronal, que son: preaviso, cesantía, vacaciones y aguinaldo.

Por último con respecto al otro punto consultado le indicamos, que el decreto de salarios mínimos del segundo semestre del 2005 establece para un bachiller Universitario el monto equivalente a ¢ 238.023 mensuales.

De Usted con toda consideración,

Lic. Edgar Mauricio Vargas Céspedes
Asesor

Licda. Ivannia Barrantes Venegas
Jefe

EMVC/ihb
Ampo 5-A