

DAJ-AE-343-08
05 de diciembre de 2008

Profesora
Tatiana Toledo Retana
Centro Educativo Bilingüe Isaac Phillipe
Presente

Estimada profesora:

En relación con su nota, recibida en esta Dirección el 11 de setiembre de 2008, mediante la cual solicita una respuesta jurídica sobre varias dudas respecto de las condiciones laborales del contrato de trabajo suscrito entre el Centro Educativo y los educadores, 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 cualquier trabajador que sea despedido sin causa justificada tendrá derecho a que se le pague el preaviso y el 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 por tiempo 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.

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.

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. 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 debe dirigirse a su patrono con el fin de enmendar la situación de conformidad con lo dispuesto.

Ahora, establecido que los educadores laboran bajo un contrato por 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 sin necesidad de que posteriormente repongan el tiempo.

Con base en lo expresado se concluye que su patrono puede disponer que los educadores 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 se decide otorgar a los trabajadores más vacaciones además de esas dos semanas mínimas, para hacerlas coincidir con las vacaciones de los alumnos, es decisión del patrono, pero no podrá después obligar a los educadores a reponer el período de vacaciones otorgado trabajando sin salario.

Respecto de si se deben considerar el sábado y el domingo como días de vacaciones, la interpretación más generalizada del artículo 153 del Código de Trabajo, acoge la idea de que por "semana" debe entenderse los días remunerados durante la misma. Tenemos entonces que, tratándose de trabajadores con **salario mensual o quincenal**, (como es su caso) el período de vacaciones será de catorce días naturales, sean doce días por concepto de vacaciones, más los dos días de descanso semanales que en este caso hay que remunerarlos obligatoriamente por cuanto esta modalidad presupone la cobertura de todos los días del mes, sean éstos hábiles o inhábiles, o bien se trate de meses de veintiocho, treinta o treinta y un días.

En cuanto al feriado del 15 de setiembre, de conformidad con el artículo 148 del Código de marras, en las empresas cuyo mayor movimiento se produzca durante el lunes y no puedan paralizar las labores o interrumpirlas, el patrono, previa aceptación del trabajador, podrá disponer que se labore ese día pero deberá señalar el día en que se disfrutará el feriado, dentro de un plazo máximo de quince días. Es decir, si el 15 de setiembre ustedes debieron laborar, en virtud de que ese día se efectúan los desfiles conmemorativos del día de la independencia, pero disfrutaron su día libre el día 16 de setiembre, no hay razón para recibir un pago doble, porque aunque sea en un día diferente, están disfrutando el tiempo libre.

Por último, en cuanto a la disposición que indica consta en la cláusula décimo segunda del contrato de trabajo, respecto del deber del profesor de cancelar la suma equivalente a cinco salarios base, en caso de terminación anticipada del contrato; se le indica que la misma resulta improcedente.

Lo anterior en virtud de que el Código de Trabajo es claro al indicar que solo en los casos de contratos por tiempo determinado, procede el pago de una indemnización en caso de terminación anticipada del contrato, tal y como se desprende del artículo 31:

“Artículo 31.- En los contratos a tiempo fijo y para obra determinada, cada una de las partes puede ponerles término sin justa causa, antes del advenimiento del plazo o de la

conclusión de la obra, pagando a la otra los daños y perjuicios concretos que demuestre, en relación con el tiempo de duración del contrato, con la importancia de la función desempeñada y con la dificultad que el trabajador tenga para procurarse cargo o empleo equivalente, o el patrono para encontrar sustituto, todo a juicio de los Tribunales de Trabajo.

Cuando el patrono ejercite la facultad aludida en el párrafo anterior, además deberá pagar al trabajador, en el mismo momento de dar por concluido el contrato, el importe correspondiente a un día de salario por cada siete días de trabajo continuo ejecutado o fracción de tiempo menor, si no se hubiera ajustado a dicho término; pero en ningún caso esta suma podrá ser inferior a tres días de salario.

No obstante, si el contrato se ha estipulado por seis meses o más o la ejecución de la obra, por su naturaleza o importancia, deba durar este plazo u otro mayor, la referida indemnización adicional nunca podrá ser inferior a veintidós días de salario.”

Mientras que tal y como se indicó en el caso del contrato de los profesores, el mismo es por tiempo indeterminado, y de conformidad con el artículo 28 del Código de Trabajo lo que procede es:

“Artículo 28.- En el contrato por tiempo indefinido cada una de las partes puede ponerle término sin justa causa, dando aviso previo a la otra, de acuerdo con las siguientes reglas:

a) Después de un trabajo continuo no menor de tres meses ni mayor de seis, con un mínimo de una semana de anticipación;

b) Después de un trabajo continuo que exceda de seis meses y no sea mayor de un año, con un mínimo de quince días de anticipación; y

c) Después de un año de trabajo continuo con un mínimo de un mes de anticipación.

Dichos avisos se darán siempre por escrito, pero si el contrato fuere verbal, el trabajador podrá darlo en igual forma en caso de que lo hiciera ante dos testigos; y puede omitirse, sin perjuicio del auxilio de cesantía, por cualquiera de las partes, pagando a la otra una cantidad igual al salario correspondiente a los plazos anteriores...”

Del anterior artículo se colige que en caso de contratos por tiempo indeterminado (como el suyo) cualquiera de las partes puede dar por terminado el contrato en el momento que lo deseen siempre que se otorgue a la otra parte un plazo prudencial, establecido con los parámetros detallados en el artículo citado,

de manera que la otra parte pueda tomar las previsiones del caso, sea el patrono en caso de un trabajador que renuncia, para buscar el reemplazo y en caso del trabajador despedido para que proceda a buscar un nuevo empleo.

Es por esta razón que la cláusula que usted indica consta en su contrato es inválida, y no aplica para el caso en cuestión, en donde lo que procedería en caso de la ruptura del contrato sería el otorgar el preaviso, de conformidad con lo dispuesto en la normativa citada.

De Usted, con toda consideración,

Licda. Adriana Quesada Hernández
ASESORA

Licda. Ivania Barrantes Venegas
JEFE

AQH/pcv.-
Ampo 6 E).-