

DAJ-AE-428-06  
06 de junio del 2006

Señor  
Juan Carlos Sánchez Vargas y otros  
Presente

Estimado señor:

En atención a su nota de fecha 30 de mayo del 2006, trasladada por el Despacho del Señor Ministro el día 02 de junio del mismo año, mediante la cual solicita el criterio respecto a la situación laboral que atraviesan los docentes del Colegio Universitario para el Riego y el Desarrollo del Trópico Seco CURDTS, en virtud de que no les reconocen el pago del salario por no haberse aprobado la prórroga de los nombramientos dada la falta de Decano en la Institución. Sobre el particular me permito indicarle lo siguiente:

**PAGO DEL SALARIO:**

En materia laboral, existe la obligación legal de los patronos, de pagar el salario a sus trabajadores<sup>1</sup>, dicha obligación constituye la mayor imposición jurídica y moral debido al carácter alimentario que indudablemente tiene el salario, además de constituir el mayor, sino el único, ingreso de los trabajadores. Esta obligación surge desde el momento en que se suscribe el contrato de trabajo, independientemente de las situaciones internas que atraviese una empresa, pues los trabajadores no pueden asumir los riesgos particulares de sus patronos. De esta manera, SIEMPRE deberá garantizarse el pago de los salarios de los trabajadores.

Cuando un patrono omite el pago de los salarios, incurre en una de las causas de terminación del contrato con responsabilidad patronal según lo establece el artículo 83 inciso a) del Código de Trabajo que dice:

"Son causas justas que facultan al trabajador para dar por terminado su contrato de trabajo:

- a) Cuando el patrono no le pague el salario completo que le corresponda, en la fecha y lugar convenidos o acostumbrados. Quedan a salvo las deducciones autorizadas por ley..."

Según la norma transcrita, el trabajador que no reciba su salario, podrá pedir el pago de sus prestaciones por incumplimiento contractual del patrono. Esto significa,

---

<sup>1</sup> Artículo 162 del Código de Trabajo.

que deberán acudir a los Tribunales a solicitar ese rompimiento contractual y el pago de sus derechos laborales.

### **CONTRATOS DE DOCENTES:**

Ahora bien, respecto a la naturaleza de los contratos de los docentes, esta Dirección ha sostenido el criterio, que:

*"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."<sup>2</sup>*

*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 indefinido<sup>3</sup>. 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.*

*De igual forma, 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*

---

<sup>2</sup> 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., 3<sup>a</sup> edición, 1988, p.355.

<sup>3</sup> En este caso no requeriría la prorrogación del contrato año a año.

---

---

*en la realidad laboral..."<sup>4</sup>*

De esta manera, cuando se presentan contrataciones POR TIEMPO DETERMINADO O A PLAZO FIJO en las Universidades privadas o en los Colegios privados, esta Asesoría ha sostenido el criterio que deben entenderse como contratos por tiempo indefinido para todos los efectos legales, lo que implica que no será necesaria la prórroga de los nombramientos en cada conclusión de los períodos lectivos, sean cuatrimestres o semestres, pues la regla de la contratación indefinida no requiere prórrogas, sino que se aplica automáticamente aplicando la continuidad de la relación laboral.

En el caso expuesto en la nota de consulta si bien deberían aplicarse los mismos conceptos expuestos en cuanto a salario y modalidad de contratación, de manera que no debe justificarse el no pago de los salarios por falta de nombramiento del Decano, ya que es un asunto no imputable a los trabajadores, de igual forma en cuanto a los contratos, los mismos deberían tenerse como contratos por tiempo indefinido, de manera que no requieren prórrogas al finalizar cada período lectivo pues se entiende que el contrato se mantiene sin alteraciones de ninguna clase.

No obstante lo expuesto hasta aquí, tratándose de Colegios Universitarios, la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, en la Sentencia 03-0012 de las 9:30 horas del 24 de enero de 2003, se pronunció sobre el carácter público de la relación de empleo existente entre los Colegios Universitarios y sus funcionarios:

*IV.- El Carácter Público de la Relación de Empleo: De conformidad con la Ley No. 6541, del 5 de noviembre de 1980, que regula la creación y funcionamiento de las Instituciones de Educación Superior Parauniversitaria, se crea en el transitorio I., el Colegio Universitario de Cartago. Según lo establece el artículo 16 de esa ley, le corresponde al Ministerio de Educación Pública, financiar de su presupuesto a ese Colegio, en virtud de su carácter de Institución de Educación Superior Parauniversitaria oficial. Con la misma orientación, el numeral 5 del Reglamento de la Educación Superior Parauniversitaria, dispone que "los Colegios Universitarios son instituciones oficiales de Educación Superior Parauniversitaria dedicadas a la docencia en carreras cortas completas, a la investigación y a la acción social, que hayan sido creados por ley y que están exentos de cualquier tipo de impuesto, tasa o sobretasa, son reconocidos por el Consejo Superior de Educación, financiados y administrados directamente por el Estado y*

---

<sup>4</sup> Ver DAJ-AE- 257-03

*están sujetos a la presentación del presupuesto conforme a la ley” (lo subrayado no es del original). A su vez, el artículo 42, inciso a), ídem, advierte sobre el carácter público del financiamiento de éstos, cuando establece expresamente que “son fuentes de ingreso de los colegios universitarios: a. Las sumas asignadas en el Presupuesto General de la República”...De lo anterior puede advertirse, sin lugar a dudas, que el Colegio Universitario de Cartago es un ente público, que como tal debe sujetar su accionar al principio de legalidad, contemplado expresamente en el artículo 11 de la Constitución Política y desarrollado en el 11 de la Ley General de la Administración Pública. De esa forma, todos sus actos y comportamientos deben estar previstos y regulados, expresamente, por medio de una norma escrita, con pleno sometimiento a la Constitución, a la ley y a las normas del ordenamiento jurídico sectorial público. Lo cual determina una forma especial de vinculación de las autoridades e instituciones públicas al ordenamiento jurídico, y, en consecuencia, a la Administración sólo le está permitido lo que esté constitucional y legalmente autorizado, en forma expresa y, todo lo que no esté regulado o autorizado, le está vedado realizarlo. En consecuencia, dado el carácter público del Colegio Universitario de Cartago, sus relaciones de servicio con el personal se enmarcan dentro del concepto de empleo público, por lo cual, se concluye que los alegatos del recurrente externados en el hecho noveno de su demanda (visible a folio 97), cuando expresa que “es costumbre en el Colegio Universitario de Cartago que cuando un trabajador presenta algún título de grado académico obtenido, se le RECLASIFIQUE AUTOMÁTICAMENTE de categoría profesional...” carecen de sustento jurídico, toda vez que, como lo ha establecido en reiteradas ocasiones esta Sala, los principios propios de las relaciones laborales privadas, como el de primacía de la realidad, protector e irrenunciabilidad, pueden verse desplazados, en el Sector Público, ante las necesidades del servicio o el principio de legalidad, al cual están sujetas en su actuar, las diferentes administraciones públicas, tanto centralizadas como descentralizadas (al respecto, pueden consultarse, entre muchas otras, nuestras sentencias números 38, de las 10:00 horas, del 17 de enero; 50, de las 9:45 horas, del 23 de enero; 109, de las 14:40 horas, del 9 de febrero; 112, de las 9:00 horas, del 14 de febrero; 181, de las 10:10 horas, del 22 de marzo; 322, de las 10:10 horas, del 13 de junio; y 471, de las 10:00 horas, del 17 de agosto, todas del año 2001). Asimismo, la Sala*

*Constitucional, en su voto número 1696, de las 15:30 horas, del 23 de agosto de 1992, se pronunció en ese sentido y expresó que: "Este régimen de empleo público implica, necesariamente, consecuencias derivadas de la naturaleza de esa relación, con principios generales propios, ya no solamente distintos a los del derecho laboral (privado), sino muchas veces contrapuestos a éstos."*

Así las cosas, por tratarse de un asunto relacionado con el funcionamiento de una entidad sometida al derecho público, le recomendamos elevar su consulta a la Procuraduría General de la República<sup>5</sup>, por ser el órgano competente para emitir criterio al respecto. Es importante aclararle que la consulta debe ser planteada por el Jerarca y ser acompañada por criterio legal de la Institución.<sup>6</sup>

Atentamente,

Licda. Ivania Barrantes Venegas  
**JEFE A.I.**

IBV/ihb  
Ampo 6 e), 6 k)

---

<sup>5</sup> Ver artículo 3 de la Ley Orgánica de la Procuraduría General de la República.

<sup>6</sup> Ver artículo 4 ibídem.