

04 de enero de 2000  
DAJ-AE-007-2000

Licenciado  
Henry Torres Leitón  
**Gerente Administrativo Financiero**  
**UNIVERSIDAD VERITAS**  
Apartado 1380-1000

Estimado señor:

Me refiero a su nota de fecha 14 de octubre del año en curso, mediante la cual solicita nuestro criterio en relación con el pago de preaviso y cesantía a los profesores contratados para impartir cursos por períodos cuatrimestrales.

Para responder a sus inquietudes, se hace necesario ubicar el contrato o la relación laboral existente en ese centro universitario, dentro de la regulación laboral vigente en nuestro país.

Nuestra legislación establece varios tipos de contratos de trabajo, dentro de los que mencionaremos, por su importancia, los contratos a plazo fijo o por obra determinada, y los contratos por tiempo indefinido.

Los contratos a plazo fijo o por obra determinada, se determinan en función de un período previamente estipulado (días, meses, años) o por la realización de una obra. En este tipo de contratos las partes saben desde un inicio que su relación laboral es temporal, por lo que al cumplirse su plazo o terminada la obra, el contrato finaliza sin mayores consecuencias ni perjuicio para ambas partes.

Los contratos por tiempo indefinido, como su nombre lo dice, no están sujetos a la limitación del tiempo. Por regla general, todos los contratos laborales son de esta índole, y sólo excepcionalmente se puede realizar un contrato a plazo fijo y en los términos que señala el numeral 26 del Código de Trabajo que reza:

*"El contrato de trabajo sólo podrá estipularse por tiempo determinado en aquellos casos en que su celebración resulte de la naturaleza del servicio que se va a prestar. Si vencido su término subsisten las causas que le dieron origen y la materia del trabajo, se tendrá como contrato por tiempo indefinido, en cuanto beneficie al trabajador, aquel en que es permanente la naturaleza del trabajo."*

Conforme con la disposición transcrita, la contratación a plazo fijo o por obra determinada solamente procede cuando efectivamente se trate de labores temporales, que no se enmarquen dentro de las que son de naturaleza permanente de la empresa; pues de lo contrario el contrato se transforma, por disposición legal, en uno por tiempo indefinido para todos los efectos. La importancia de distinguir los contratos a plazo fijo o por obra determinada, de uno por tiempo indefinido, radica, esencialmente, en el tipo de indemnización que corresponde en caso de finalización de la relación laboral. En los primeros, solamente existirá la posibilidad de indemnización en aquellos casos en que alguna de las partes unilateralmente decida poner término al contrato, antes de vencerse el plazo sin motivo alguno; sin embargo si el contrato llega a su finalización en términos normales, es decir, al vencimiento del plazo o conclusión de la obra, solamente procede el pago de vacaciones y aguinaldo proporcionales. Por su parte, en los contratos por tiempo indefinido, al darse el rompimiento de la relación laboral sin justa causa, el trabajador tendrá derecho, de acuerdo al tiempo laborado, al pago del preaviso y auxilio de cesantía en los términos que indican los artículos 28 y 29 del Código de Trabajo, así como al pago de las vacaciones y aguinaldo proporcionales.

Ahora bien, las partes pueden contratar en los términos que ellas lo deseen, pero si en la realidad se presentan otras circunstancias que determinan una naturaleza diferente de contratación, será ésta la que priva.

Para efectos de determinar entonces, la naturaleza de la contratación se debe tomar en cuenta, en especial, el principio laboral del CONTRATO REALIDAD en virtud del cual, **lo que interesa no es lo que las partes hayan pactado, sino la realidad que se presenta en el desarrollo de la relación.** Sobre este particular, veamos el criterio de nuestros Tribunales:

---

*"En materia de trabajo interesa, antes de cualquier formalismo, la realidad en que se desarrollaron las relaciones entre el que presta los servicios y el que los recibe. Frente a este principio fundamental de la materia, no es la denominación y demás cláusulas que se consignen en el instrumento legal levantado -en intento de prueba del contrato- que identifica el nexo jurídico que une a las partes contratantes, sino la situación de facto que en la realidad haya tenido el desarrollo y desenvolvimiento de las relaciones jurídicas." <sup>1</sup>*

De acuerdo con todo lo expuesto, y en atención al caso de consulta, debemos afirmar, que si el centro de trabajo se dedica a la docencia como actividad principal, la contratación de docentes será **una necesidad permanente**, que no permite la contratación por tiempo definido de dicho personal, ya que estaría fuera de la definición que se tiene de este tipo de contratos según lo expusimos líneas atrás; por lo tanto, deberá entenderse, según los términos del artículo 26 del Código de Trabajo, que se trata de contratos por tiempo indefinido para todos los efectos.

Así entonces, durante los meses que el centro educativo cierre sus puertas, o no requiera los servicios del personal docente, por un mes o un cuatrimestre, por razones ajenas al trabajador —más bien, por interés patronal—, deberá entenderse que el contrato laboral continúa vigente y por ende deberá darse la remuneración que corresponda a esos meses, al tenor de la disposición del artículo 69 inciso g) del Código de Trabajo que dice que es obligación del patrono: **"g) Pagar al trabajador el salario correspondiente al tiempo que éste pierda cuando se vea imposibilitado para trabajar por culpa del patrono."** . Queda a salvo de lo expuesto, la contratación de docentes para un curso totalmente eventual, que no forme parte del curriculum ordinario de las carreras que se imparten, pues en este caso sí se da la condición de "temporalidad" que requieren los contratos a plazo fijo.

Una vez analizados los puntos anteriores, y con base en ellos, podemos responder sus interrogantes en forma resumida de la

---

<sup>1</sup> Tribunal Superior de Trabajo, número 1679 de las 14 horas 45 minutos del 7 de diciembre de 1983.

---

siguiente manera, y siempre dentro del entendido de que la contratación de docentes debe entenderse por tiempo indefinido:

En cualquiera de las situaciones que ustedes enumeran en la nota, se entenderá que finaliza el período lectivo o que finaliza tal o cual curso, pero no la relación laboral y por tanto permanece el derecho a la remuneración, aún y a pesar de que deje un tiempo sin impartir clases.

Solamente se podría tener por terminado un contrato o relación laboral, si deciden prescindir definitivamente de un determinado profesor, para los cursos y períodos lectivos futuros, caso en el cual deberán pagarle preaviso y cesantía, correspondiente al tiempo laborado, así como también vacaciones y aguinaldo proporcionales.

De Usted, con toda consideración,

Licda. Ana Lucía Cordero Ramírez  
**ASESORA**

Licda. Olga Ma. Umaña Durán  
**JEFE**

ALCR/rrr  
Ampo 4, h)