

Instituto Tecnológico de Santo Domingo
Programa INTEC-EDUCA-P.I.P.E.



Conceptos y Normas Laborales Esenciales en la Relación de Trabajo

por **Ida Hernández Caamaño**



**ACCION PARA LA EDUCACION BASICA
(EDUCA)**

**PROGRAMA ENTRENAMIENTO PARA DIRECTORES
INTEC-EDUCA-PIPE**

**PROYECTO «INICIATIVAS PRIVADA PARA LA
EDUCACION PRIMARIA»
(P.I.P.E.)**

**Acuerdo Cooperativo N° 517-0251-A-00-0333-00, con la
Agencia para el Desarrollo Internacional (USAID)**

PROHIBIDA SU VENTA

Este folleto ha sido patrocinado por:

**ACCION PARA LA EDUCACION BASICA, INC.
-EDUCA-**

Edificio Banco Inmobiliario Dominicano, 3er. piso
Ave. Pedro Henríquez Ureña N° 78
Santo Domingo
República Dominicana
Teléfono: 533-8566

Redacción y edición:
Responsable: Yda Hernández C.

Composición, diagramación e impresión:
Centro Editorial, Tel.: 685-4691

**Santo Domingo, República Dominicana
Agosto, 1994**

Presentación

El presente trabajo está basado en la Conferencia impartida por la Dra. Ida Hernández Caamaño, como un taller de seguimiento dentro del Programa de Entrenamiento a Directores INTEC-EDUCA/P.I.P.E.

Esta publicación ha sido posible gracias al Proyecto «Iniciativas Privadas para la Educación Primaria» (P.I.P.E.), con fondos de la Agencia para el Desarrollo Internacional (AID) y la asistencia técnica de la Academia para el Desarrollo Educativo (AED). El Proyecto P.I.P.E. es ejecutado por Acción para la Educación Básica, Inc. (EDUCA), institución sin fines de lucro creada para apoyar el sistema educativo nacional.

Deseamos agradecer a EDUCUA, al Proyecto P.I.P.E. y al INTEC por el apoyo que nos han brindado.

Esperamos que este trabajo sirva de guía a otros directores en la aplicación de las leyes laborales en sus centros docentes.

Instituto Tecnológico de Santo Domingo
Programa INTEC-EDUCA-P.I.P.E.

*Conceptos y Normas
Laborales Esenciales en
la Relación de Trabajo*

por **Ida Hernández Caamaño**

I. Introducción:

El presente documento es el resultado de la conferencia «sobre normas laborales esenciales en la relación de trabajo y algunas aplicaciones básicas», ofrecida a los directores de centros educativos que participaron en el programa de capacitación administrativa que lleva a cabo INTEC-EDUCA-PIPE. El mismo constituye una herramienta para el conocimiento de las responsabilidades jurídicas que a propósito de la realización de las labores de un centro educativo, todo director debe conocer.

El propósito de este trabajo ha sido poner a disposición de los que dirigen, algunos conceptos y normas fundamentales que rigen legalmente las relaciones de trabajo en la República Dominicana, a los cuales están obligados tanto el empleador como el empleado.

A pesar de las características particulares de la «empresa» educativa, nuestra legislación no prevé normas específicas para los contratos de trabajo de este tipo de institución por lo cual las mismas quedan sometidas y deben acogerse a la ley laboral general existente en todo lo concerniente a las condiciones y el contenido de los contratos de trabajo, haciéndose los ajustes necesarios a la naturaleza de las instituciones educativas, que sabemos muy *suis generis*.

Hay que tener presente pues que para los fines de la aplicación de la ley laboral, los centros educativos se consideran como empresas privadas y de ello se deriva la importancia de un conocimiento, manejo y aplicación adecuados del contenido y precisiones del Código Laboral.

Es importante también lograr una comprensión cabal del texto jurídico a fin de evitar malas interpretaciones, cometer injusticias indeseadas y verse enfrentado a situaciones desagradables; estas pautas son sólo eso, y no descartan la consulta profesional especializada.

Algunos principios fundamentales:

La ley laboral, condensada en el nuevo Código de Trabajo del año 1992, se aplica a todas las relaciones laborales establecidas entre trabajadores y empleadores, con motivo de la prestación de un trabajo subordinado, que se realice en una empresa privada; es decir que el mismo no se aplica a los funcionarios públicos (excepto a las empresas del estado y organismos autónomos de carácter financiero, industrial y comercial). El Código establece en su primera parte, algunos principios fundamentales importantes para la interpretación de su contenido o para suplir situaciones no contempladas en él, y a los cuales debemos referirnos en caso de dudas o para una mayor comprensión del mismo.

Existen trece(13) principios fundamentales relativos a:

- La función social del trabajo y su protección por parte del Estado.
- La libertad de trabajo.
- Las personas, situaciones o empresas que rige este código.
- La territorialidad de las leyes.
- Que ningún trabajador puede renunciar a los derechos establecidos en la ley ni siquiera de forma escrita, pues se considera nulo cualquier pacto en este sentido.
- La buena fe y el abuso de los derechos.
- La prohibición de la discriminación.
- La validez del contrato que se ejecuta.
- La protección de la maternidad.
- El trabajo de los menores.
- Los derechos básicos de los trabajadores.
- Las jurisdicciones especiales.
- Que cuando existen varias normas sobre un mismo asunto, prevalecerá la más favorable al trabajador; si hay duda en la interpretación de la ley se decidirá en el sentido más favorable.

Por otro lado la ley laboral es heterogénea porque cada empresa o institución puede tener normas distintas entre sí; lo que es necesario y obligatorio es que esas normas no estén por debajo de lo establecido en el Código de Trabajo, ya que éste obliga a lo mínimo. Es la ley básica. Igualmente es conveniente recordar aquí que la ley no rige a los profesionales liberales, independientes, es decir que no están sujetos a horarios, lugares de trabajo, órdenes directas en la ejecución del servicio que presta u otros indicadores de sujeción o dependencia.

Algunas Precisiones Generales:

¿Qué y porqué debe saber sobre legislación laboral un administrador escolar, como lo es un director de colegio o centro educativo?

Debe saber los aspectos imprescindibles para no comprometer la responsabilidad legal de su institución en esa materia. Aunque no es factible a través de una disertación, adquirir todos los conocimientos necesarios al manejo de las relaciones laborales y sus consecuencias, abordaremos aquí las condiciones esenciales ordinarias que contempla un contrato de trabajo desde su formación y contenido hasta su terminación y derivaciones, suministrando nociones amplias que aunque no garantizan un dominio de la materia, sí dan una idea general y algunas pautas.

Estos conocimientos los necesitará normalmente en casos de dificultades con un empleado, situación generalmente delicada que amerita una ponderación más profesional, pero que impedirá actuar con riesgo.

Para la administración, un director escolar es un gerente que planifica, organiza y ejecuta actividades, tareas y funciones determinadas, con el propósito de cumplir los objetivos de su institución, para lograr unos resultados.

En relación con la legislación laboral, el administrador escolar es un empleador (que antes se llamaba patrono) que

dirige una empresa, entendiendo por ésta «la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios», y un centro escolar ofrece un tipo de servicios especializados que aunque su fin no es en sí mismo económico, necesita un adecuado y eficiente manejo económico que permita garantizar y cumplir las condiciones laborales para su personal, que es lo más importante siempre, para poder realizar su misión.

En toda relación de trabajo intervienen pues dos actores principales, que son el «trabajador o persona física que presta un servicio material o intelectual, en virtud de un contrato de trabajo y el empleador que es la persona física o moral a quien le es prestado el servicio, dentro de un contexto que es la empresa.

De ahora en adelante y para los fines laborales, un director deberá asumirse como empleador de una empresa o entidad moral que es el centro escolar que dirige. Si son los dueños son sólo empleadores; si son los directores empleados por el dueño, entonces tienen doble calidad: son representantes del empleador en la relación con los trabajadores y empleados en relación con el empleador que representan. (Art.6)

II. Conceptos y definiciones:

Entrando ya en la parte conceptual de nuestro código daremos algunas definiciones necesarias, según la misma ley.

1. Contrato de trabajo:

«Es aquel (contrato) por el cual una persona se obliga, mediante una retribución, a prestar un servicio personal a otra, bajo la dependencia y dirección inmediata o delegada de ésta». (Art.1). Existe lo que se denomina subordinación, expresada en cosas tales como lugar de trabajo, horario, supervisión, facilidad de los instrumentos de trabajo, que es

el elemento que distingue un contrato de trabajo de otro tipo de contrato (civil, venta, mandato).

Este código regula contratos de trabajo especiales como el del servicio doméstico, trabajadores del campo, vendedores, transportistas y otros, que no interesan para nuestros fines.

El código no rige y por tanto no se aplica como ya dijimos, a los contratos de trabajo de los profesionales independientes, ni a los empleados públicos (como son las escuelas públicas).

Estas últimas se rigen por resoluciones especiales de la Secretaría de Educación y del Poder Ejecutivo.

2. ¿Cómo se hace un contrato de trabajo?

Tan pronto se establece una relación de trabajo, es decir cuando se comienza a prestar el servicio con el conocimiento del empleador, se presume la existencia de un contrato de trabajo. Esto significa que el mismo tiene igual validez aunque sea hecho de modo oral o verbal; sin embargo cualquiera de las partes tiene derecho a solicitar que el contrato celebrado verbalmente se formalice por escrito. si así lo desean.

Esto es lo que se llama la contratación de personal. Si hubiera que probar o demostrar la existencia de un contrato de trabajo, éste puede hacerse por todos los medios.

3. Tipos o modalidades de contrato de trabajo:

El código establece tres modalidades de contrato de trabajo:

- a) contrato por tiempo indefinido
- b) contrato por cierto tiempo
- c) contrato para obra o servicio determinado.

Esta es una de las partes más delicadas y de más difícil manejo tanto por parte de los gerentes como de los mismos abogados, porque lo que determina el tipo de contrato, en primer lugar es la naturaleza del trabajo que se realiza en la

institución y las circunstancias establecidas de modo particular por la ley, y NO lo que las partes decidan al margen de aquella.

a) *El contrato Por tiempo indefinido*: es considerado el contrato por excelencia para el trabajador, por lo que todo contrato de trabajo se presume celebrado por tiempo indefinido especialmente cuando los trabajos son de naturaleza permanente; es decir aquellos que tienen por objeto satisfacer las necesidades normales, constantes y uniformes de una empresa.

Pero para que un trabajo de naturaleza permanente de origen a un contrato por tiempo indefinido, es necesario además que el servicio sea prestado de manera ininterrumpida y continua, entendiéndose por esto, que el empleado «debe prestar sus servicios todos los días laborables sin otras suspensiones y descansos que los autorizados por ley o los convenidos por las partes, y que la continuidad se extienda indefinidamente» (Art.28). Por otro lado la jornada o cantidad de horas no tiene que ver con el tipo de contrato que se forme.

El contrato por tiempo indefinido permite al trabajador la mayor estabilidad proporcionando algunos beneficios relativos a la antigüedad.

Existen empresas que «liquidan» anualmente a sus empleados y luego los vuelven a contratar; esto está terminantemente prohibido por la ley laboral en su Art.35 cuando expresa que «los contratos de trabajo celebrados por cierto tiempo fuera de los casos enunciados en los artículos 32 y 33 o para burlar las disposiciones de este código, se consideran hechos por tiempo indefinido». También establece en el Art 31 que «cuando un trabajador labores sucesivamente con un mismo empleador en más de una obra determinada, se reputa que existe entre ellos un contrato por tiempo indefinido.

Los contratos relativos a trabajo que por su naturaleza sólo duren una parte del año no conllevan responsabilidad, con la terminación de la temporada, pero si los trabajos se

extienden por encima de cuatro meses, el trabajador tiene derecho a una asistencia económica.

Los trabajos de naturaleza permanente realizados de modo ininterrumpido y continuo pueden dar origen a un contrato por cierto tiempo en las siguientes circunstancias.

- cuando el empleador garantice al trabajador que utilizará sus servicios durante cierto tiempo determinado.
- cuando el trabajo tenga por objeto intensificar temporalmente la producción, o responda a circunstancias accidentales de la empresa: en estos casos si el tiempo de trabajo es mayor a tres meses se pagará cesantía.

b) Los contratos de trabajo sólo pueden celebrarse por cierto tiempo en los siguientes casos:

- Si es conforme a la naturaleza del servicio que se va a realizar.
- Si tiene por fin sustituir provisionalmente a un trabajador en caso de licencia, vacaciones u otro impedimento temporal.
- Si conviene a los intereses del trabajador.

Los contratos por cierto tiempo siempre deberán redactarse por escrito y normalmente se conoce la fecha de término.

c) El contrato de trabajo sólo puede celebrarse para una obra o servicio determinado cuando lo exija la naturaleza del trabajo a realizarse. En estos casos no se conoce la fecha de terminación.

4. Cambios en el contrato de trabajo.

¿Se pueden cambiar las condiciones del contrato de trabajo? Sí, siempre que sea para mejorarlas y por las razones siguientes:

- a) disposiciones de leyes posteriores,
- b) efectos de convenios colectivos,
- c) mutuo consentimiento. (Art.62). Esto debe hacerse por escrito y ante notario.

Por otro lado «el empleador esta facultado para introducir los cambios necesarios en las modalidades de la prestación del servicio, siempre y cuando los mismos no ocasionen perjuicio al trabajador, ni alteren las condiciones esenciales del contrato» (Art. 41) como son el salario, la jornada y el tipo de labor que se realiza.

5. Suspensión de los efectos del contrato. (Art.51)

En la ley laboral existe lo que se denomina suspensión de los efectos del contrato de trabajo, pero ésta no significa terminación del contrato, y es bueno conocer la diferencia.

La suspensión se refiere a los efectos del contrato de trabajo, es decir a las obligaciones esenciales de las partes que son, para el trabajador, prestar el servicio y para el empleador, pagar la retribución convenida.

En la suspensión se mantiene la relación de trabajo, subsiste el contrato, pero están suspendidos sus efectos, por las causas establecidas en la ley, que a veces corresponden al empleador y otras al trabajador, y que tan pronto cesen esas causas se continuarán los efectos del contrato.

La suspensión no compromete la responsabilidad de las partes; no hay que pagar prestaciones.

6. De las condiciones esenciales ordinarias del contrato de trabajo.

Esta es la parte concreta del contrato pues se refiere a los aspectos de ejecución del trabajo como son: la jornada, vacaciones, salario, regalia, beneficios, propinas y licencias.

Algunas empresas denominan a estas condiciones como beneficios, pero lo importante es señalar que éstos están determinados por la ley, para garantizar lo mínimo y ningún reglamento interno o de personal, puede contrariar lo expresado en el código, excepto para mejorar y aumentar dichas condiciones o beneficios.

Por otro lado, existen en algunas empresas beneficios adicionales que resultan de la relación de un contrato de trabajo y a propósito de él y no de otra relación. Estos beneficios, o condiciones, llamémosle extraordinarios, no están contempladas en la ley, pero tienen fuerza de ley frente a la empresa que así ya los ha establecido.

Algunos de los beneficios marginales llamados así, no porque estén al margen del contrato de trabajo, sino aparte de los indicados por la ley, serían becas de estudios, bonos vacacionales, cuotas de ingreso a centros sociales, descuentos por compras en establecimientos, seguros médicos privados, etc...

La ley laboral regula además ciertos aspectos relativos a la nacionalización del trabajo (Art. 13).

Estos aspectos se refieren a que:

- El 80% de los Trabajadores de una empresa deben ser dominicanos.
- Los salarios de los trabajadores dominicanos de una empresa deben corresponder al 80% del valor del pago de todo el personal excepto los salarios de trabajadores que realicen labores técnicas, de dirección o gerencia.
- Para disminuir el personal de una empresa, la nacionalidad se tomará en cuenta.
- Los administradores, gerentes y directores deben ser preferentemente dominicanos.

Refiriéndonos ya a las condiciones esenciales ordinarias del contrato vamos a desglosar brevemente, las siguientes:

a) Jornada.

Está definida por la ley en el Art. 146 como todo el tiempo que el trabajador no puede utilizar libremente, por estar a la disposición exclusiva de su empleador. Y aunque la misma es la convenida entre las partes, no podrá exceder de ocho horas diarias ni de cuarenta y cuatro horas semanales. Esto no es aplicable a ciertos trabajadores como los que desempeñan puestos de dirección, pero estos no pueden permanecer más de 10 horas diarias en el lugar de trabajo.

¿Qué tiempos comprende la jornada?

- El tiempo durante el cual el trabajador está a disposición exclusiva del empleador.
- El tiempo que el trabajador permanece inactivo dentro de la empresa si no es por su culpa.
- El tiempo que usa para alimentarse dentro de la jornada, si el trabajo o el empleador exigen la permanencia en la empresa.

Aunque la ley no habla de jornada completa o media jornada, se entenderá como jornada «completa» la establecida en el reglamento de personal o en los contratos de trabajo individuales o colectivos, determinada normalmente por las horas de funcionamiento diario de la institución, y la disponibilidad del empleado en las horas convenidas. En los centros educativos las jornadas parciales están relacionadas con los profesores contratados por quintos o por asignaturas, solamente.

El horario es el establecido en el contrato y esto es conveniente que conste ya sea en el reglamento o en una comunicación de la empresa. Jornada y horario no es lo mismo. Jornada es la cantidad de horas que se deben laborar y horario

es el momento del día, en el cual se trabajará. (día, tarde, noche).

La jornada de un trabajador puede ser mayor a la establecida por la ley, pero de modo excepcional y con pago adicional; es lo que se llama hora extra y está regulada por el código para saber cuándo es posible y cuánto pagar.

Descansos:

En una jornada diaria, están previstos períodos intermedios de descansos de una hora después de cuatro consecutivas de trabajo, y de hora y media después de cinco, pero esto no es aplicable para empresas de funcionamiento continuo de cierta naturaleza de trabajo.

Sólo la Secretaría puede autorizar la distribución de las horas de trabajo en un período mayor, pero sin exceder las 44 semanales y diez diarias.

El trabajador tiene derecho a un descanso semanal de un día y medio por lo menos y los días feriados.

b) Vacaciones:

La ley establece la obligación de dar dos semanas de vacaciones a todo trabajador que tiene un contrato por tiempo indefinido, de acuerdo a lo prescrito en el art. 177. El derecho a vacaciones se adquiere CADA VEZ que el trabajador cumple un año (más) de servicio ininterrumpido en la empresa. Pero es de conocimiento general que uno de los pocos beneficios que tiene un profesor en el ejercicio de sus funciones, son las vacaciones; casi todos los colegios, por no decir todos, ofrecen a su personal docente las mayores vacaciones de que pueda disfrutar un trabajador y éstas deben ser pagadas, si el contrato es por tiempo indefinido, como se presume que es en estos casos. Deben establecerse claramente los períodos de vacaciones, en el Reglamento de Personal; (vacaciones de navidad; de Semana Santa y Verano) indicándose cada año,

mediante circular, las fechas en las cuales se producirán las vacaciones.

Cuando el contrato de trabajo se termine antes del año se deberán pagar las vacaciones de modo proporcional al tiempo trabajado y según esta escala:

más de 5 meses	6 días
más de 6 meses	7 días
más de 7 meses	8 días
más de 8 meses	9 días
más de 9 meses	10 días
más de 10 meses	11 días
más de 11 meses	12 días

Las vacaciones no se compensan, no se sustituyen, pero si un trabajador deja de ser empleado sin haber disfrutado sus vacaciones debe recibir compensación económica según el tiempo que tenga trabajando, excepto cuando sea despedido justificadamente.

Las vacaciones deben ser disfrutadas dentro de los seis meses después de la fecha que adquirió el derecho. El trabajador esta obligado a tomar sus vacaciones en el tiempo establecido ya que no se prevé la acumulación de las mismas, pero el empleador podrá o no considerar esta posibilidad.

En este período de vacaciones no se puede iniciar contra el trabajador ninguna acción laboral, es decir, ni desahucio ni despido.

c) El salario:

Es la retribución que se paga por el trabajo realizado, y esto es claro; las dificultades con el salario se pueden presentar cuando haya que determinar qué otras cosas constituyen el salario, aunque el código dice que está integrado por el dinero en efectivo y por cualquier otro beneficio que obtenga por su trabajo, y cómo calcularlo para fines de regalía, beneficios, prestaciones.

El monto es el convertido, pero no puede ser menor que el salario mínimo legalmente establecido que en la actualidad es \$1,080, \$1,200 y \$1675 según el capital de constitución de la empresa. En los centros educativos el personal de jornada «completa», es decir que trabaja en el horario establecido tiene derecho al salario mínimo de ley. Esa jornada no se considera una «tanda» como en las escuelas públicas.

El salario se puede pagar de diferentes formas:

- por unidad de tiempo (sueldo),
- por unidad de obra o comisión (labor realizada a destajo),
- por ajuste,
- combinado.

Existen regulaciones sobre el salario referidas a que:

- Debe pagarse en moneda de curso legal.
- En lugar y fecha determinada; cada mes a más tardar.
- No puede ser objeto de descuentos excepto los autorizados por la ley u otros especificados.

Hay que tomar en cuenta que el código establece que a igual trabajo, en idénticas condiciones de capacidad, eficiencia y antigüedad corresponde siempre igual salario y si un trabajador ocupa temporal o definitivamente un empleo de mayor retribución que el suyo, debe recibir el salario que corresponda al primero, sin considerarse los aumentos que tuviera el otro por antigüedad, eficiencia u otros.

La propina no es considerada parte del salario porque es eventual.

d) Regalía Pascual o salario de navidad:

Es un salario diferido, equivalente a la duodécima parte del salario ordinario devengado por el trabajador en un año

calendario. Es una obligación el pago de este salario navideño, pero está restringido a cinco veces el salario mínimo. Todo trabajador que gane por encima de cinco veces el salario mínimo de ley, sólo podrá recibir esa suma como regalo. Existen empresas que lo otorgan completo sin importar el sueldo de sus empleados. Si el contrato terminara por alguna causa, siempre deberá pagarse, a mas tardar el 20 de diciembre y en proporción al tiempo trabajado, de acuerdo al art. 219.

La manera de calcular este salario es la siguiente:

Promedio de salario ganado en un año calendario - 12 X
número de meses trabajados.

e) Participación de beneficios:

Toda empresa deberá otorgar una participación económica a sus trabajadores por tiempo indefinido; esta participación debe ser de un 10% de las ganancias anuales de la empresa y según el tiempo de trabajo: (art. 223).

- Trabajadores con más de 3 años recibirán dos (2) salarios.
- Trabajadores con más de 1 año y menos de 3 recibirán 1 1/2 salario.
- Trabajadores con menos de un año una proporción según el tiempo.

f) Las licencias:

Además de los días de descansos semanales y feriados, el empleado tiene derecho a licencias que se originan en hechos propios del trabajador o de su familia.

Las licencias son autorizaciones legales establecidas para permitir al trabajador la no asistencia de trabajo en días laborables por razones específicas en el art. 54 del código.

Aparte de los días de asueto y los descansos semanales así como los de las vacaciones, el trabajador tiene derecho a disfrutar de las siguientes licencias: en caso de matrimonio cinco días (laborales); fallecimiento de abuelos, padres, hijos, esposo(a) -tres días (laborables) y alumbramiento de esposados día, (laborables). La fecha se contará a partir del primer día laborable de ocurrido el hecho.

7. De la maternidad:

El nuevo código protege de manera expresa y muy claramente el hecho de la maternidad en la mujer trabajadora.

A tales fines establece «la nulidad del *desahucio* en el período de embarazo y hasta tres meses después del parto». (Art. 32)

Por otro lado la mujer no puede ser *despedida* por el hecho de estar embarazada (Art.233) y si se realiza por esta razón, el despido es nulo. Incluso si se hace dentro de los seis (6) meses después del parto, debe ser sometido al departamento de trabajo para que ahí se determine si el despido es por consecuencia de parto.

Si se despiden a una trabajadora sin observar la forma indicada, el empleador debe pagar, además de las prestaciones previstas, cinco meses de salario.

La trabajadora embarazada tiene derecho a doce semanas de descanso: 6 semanas antes de la fecha probable del parto y 6 semanas después, que puede ser acumulado.

Si la trabajadora solicita sus vacaciones después del descanso postnatal, el empleador está obligado a acceder a su solicitud.

Tiene derecho además a tres descansos de 20 minutos en el lugar de trabajo, para amamantar al hijo, así como de medio día cada mes para llevarlo al médico.

8. Terminación del contrato de trabajo:

Existen varias formas de terminar un contrato; algunas de las cuales conllevan responsabilidad para la partes, otras no. Veamos:

El contrato puede terminar sin responsabilidad para las partes por las siguientes causas:

- a) Mutuo consentimiento lo cual debe hacerse por escrito ante notario.
- b) Ejecución o conclusión del contrato.
- c) Imposibilidad de ejecución.
- d) Caso fortuito o de fuerza mayor.
- e) Con la llegada del plazo convenido (contrato por cierto tiempo).

Pero lo que más interesa saber es cuándo se origina responsabilidad en la terminación de un contrato; ocurre por:

a) *El desahucio*, que es el acto por medio del cual una de las partes pone fin al contrato de trabajo por tiempo indefinido, dando aviso previo a la otra y sin obligación de alegar causa alguna.

El aviso debe darse de la siguiente forma:

3-6 meses de trabajo - 7 días de anticipación.

7-12 meses de trabajo - 14 días de anticipación.

después de un año - 28 días de anticipación.

Para ello debe seguir un procedimiento especificado en la ley, mediante el cual se debe comunicar el desahucio por escrito al trabajador y dentro de las 48 horas siguientes al departamento de trabajo, por una carta.

Cuando el desahucio es ejercido por el trabajador se da lo que conocemos popularmente como *renuncia*; y cuando lo ejerce el empleador se llama *liquidación*. Esto no esta consignado en la ley con ese nombre, sino como desahucio.

El desahucio ejercido por el empleador tiene limitaciones. No lo puede ejercer en los siguientes casos:

- Cuando ha garantizado al trabajador un tiempo de trabajo y ese tiempo no se ha cumplido.
- Durante la suspensión del contrato.
- En las vacaciones.
- En los casos de embarazo de la mujer.
- Contra los trabajadores protegidos por el fuero sindical.

El desahucio conlleva el pago de prestaciones laborales y si lo ejerce en los casos limitados la compensación económica es mayor.

b) *Despido*. Es la terminación del contrato de trabajo por la voluntad unilateral del empleador y es justificado cuanto éste prueba la existencia de una de las 19 causas justas previstas en el código y por tanto no incurre en responsabilidad, debiendo comunicarlo al depto. de trabajo 48 horas después de producido; si por el contrario, no prueba la justa causa, entonces el despido será injustificado y el empleador incurre en responsabilidad, teniendo que pagar prestaciones como si fuera un desahucio, en los casos de contrato por tiempo indefinido.

c) *Dimisión*, es la terminación del contrato de trabajo por voluntad unilateral del trabajador; es justificada si este prueba la existencia de una de las 14 causas justas previstas en la ley debiendo comunicarlo por escrito al departamento de trabajo; el empleador incurre en responsabilidad si se comprueba la causa invocada; si no se comprueba la causa se condenará al trabajador a pagar una indemnización al empleador, igual al pago del preaviso.

9. Prestaciones laborales:

Es el conjunto de compensaciones económicas a que tiene derecho el trabajador, a propósito de la terminación de

su contrato de trabajo, por las causas que implican responsabilidad o por otras razones establecidas en la misma ley.

Las prestaciones correspondientes por terminación de contrato son: para el desahucio, despido injustificado o dimisión justificada.

a) *Preaviso* (en caso de no ser dado el aviso previo, correspondiente al desahucio, se pagará el importe correspondiente a los días del preaviso)

3 - 6 meses de trabajo 7 días de salario.

7 - 12 de trabajo 14 días de salario.

después de un año 28 días de salario.

b) *Cesantía*:

3 - 6 meses de trabajo 6 días de salario.

7 - 12 meses de trabajo 13 días de salario.

1 año - 5 años de trabajo 21 días por cada año.

más de 5 años de trabajo 23 días por cada año.

Para los contratos anteriores al año 92, la cesantía se calculará con cada año de trabajo en base a 15 días de salario/año, hasta el 92.

c) *Hasta 6 meses de salario*: Sólo en los casos de despido injustificado se pagará además al trabajador, una suma igual a los salarios dejados de recibir desde la fecha de la demanda hasta la sentencia, sin exceder de 6 meses.

Deberá pagarse además lo correspondiente a regalía navideña, participación de beneficios si los hubiera, vacaciones si no han sido disfrutadas y si el despido no es justo.

d) *Asistencia económica*:

Por otro lado la ley acuerda una asistencia económica de:

5 días de salario para trabajos de 3-6 meses

10 días de salario para trabajos de 7-12 meses

ario ... por cada año después de 1 año.

Si el contrato termina:

- por la muerte del empleador.
- por la muerte del trabajador o su incapacidad física, mental.
- por enfermedad del trabajador durante un año.
- agotamiento materia prima.
- quiebra.

En casos de jubilación se pagará una compensación equivalente al desahucio si la pensión es del IDSS, si no, puede optar o por la jubilación privada o el desahucio.

Para poder calcular las prestaciones se requiere saber calcular el salario ordinario por día. Para ello:

- Se suman los salarios recibidos en el último año o la fracción de año trabajado; se divide ese total entre los números de meses trabajados; ese es el salario promedio ganado en el último año o en la fracción de año.
- Ese resultado se divide entre 23.83 (coeficiente sacado en base al número de semanas por mes y días trabajador al año:
 $52 \text{ semanas} - 12 \text{ meses} = 4.3 \text{ semanas/mes}$
 $4.3 \times 5.5 \text{ días laborables} = 23.83$)

¿Cómo se calculan las prestaciones o compensaciones?
Ejemplo:

Clark Kent comenzó a trabajar en El Siglo, el 30 de febrero de 1990. Durante el último año ganó un sueldo de 2,000. El día 28 de febrero de 1994 su empleador decidió poner fin al contrato de trabajo y no le avisó. No había disfrutado de sus vacaciones y la empresa no obtuvo beneficios en ese año.

¿Cómo calcular sus prestaciones?

febrero 1990 - febrero 1994 = 4 años de trabajo.

preaviso	28 días
cesantía - 91-92 (21 x 2)	42 días
93-94 (23 x 2)	46 días
vacaciones no disfrutadas (dos semanas)	14 días
	130 días de salario

$2,000 \times 12 = 24,000$ - $12 = 2,000$ promedio sueldo mensual del último año.

$2,000 - 23.83 = \$83.92$ salario/día.

$83.92 \times 130 \text{ días} = \$10,910.61$ (compensación)

Regalía: $2,000 - 12 = 166.66$ (duodécima parte del sueldo)

$166.66 \times 2 \text{ meses (enero y febrero)} = \333.33 regalía

Total a pagar: \$11,243.94

10. Conclusión:

Esta materia es compleja y traicionera porque todos somos trabajadores y/o empleadores y a veces pensamos que conocemos nuestros derechos y obligaciones. Mis recomendaciones en este sentido son:

- La prevención. Uso preventivo de la ley laboral.
- La consulta jurídica ante cualquier duda.
- Evitar llegar a los tribunales.
- Cumplir la ley, porque es más económico, emocional, moral y materialmente hablando.

No asumir que uno sabe todo, porque hay situaciones que se presentan en la vida, que están previstas en la ley, y hay que saber interpretar bien y con justicia.

