

591

14 de junio del 2022

**1. Preavisamos un colaborador que tenía 9 meses con nosotros, y quien fue al MT, de donde me llamaron para objetarme con respecto que a no podemos otorgar vacaciones dentro del preaviso. También nos cuestionaron la fecha de ingreso del empleado, pues el mismo estuvo con nosotros por un periodo de 90 días bajo un contrato de temporalidad, y luego procedimos con la contratación bajo un contrato indefinido. Por favor confirmame como debo proceder.**

En ambas cosas el MT tiene la razón. Si es cierto que ustedes lo tuvieron 90 días bajo la llamada contratación temporal, y luego lo fijaron, el tiempo del periodo temporal se suma al contrato de trabajo por tiempo indefinido. Y en cuanto a la proporción de vacaciones, cuando el empleado no ha adquirido el año, la misma no está concebida en la ley para que sea otorgada como un periodo de descanso, sino que está prevista como pago de una indemnización por haber rescindido el contrato antes de que sea adquiriera el derecho a vacaciones anuales. Por lo tanto, el empleador que ejerce un desahucio (con o sin preaviso) antes del año de servicios, está obligado a pagar en dinero el equivalente a la proporción de vacaciones que prevé el artículo 180 del código de trabajo.

**2. ¿Existe alguna regulación particular para las pasantías? ¿El contrato de aprendizaje del INFOTEP es la única manera de ingresar a un pasante en una empresa?**

El segundo párrafo del Art. 255 del CT se refiere a las pasantías laborales, indicando que no están reguladas por el CT.

La normativa que le sirve de base básicamente es, es la Ordenanza # 3-2017, del Consejo Nacional de Educación y la ordenanza complementaria # 23-2 017, del mismo Consejo