

Para ver aviso legal de clic en el siguiente Hipervínculo
(NECESITA CONEXIÓN A INTERNET)
<http://cijulenlinea.ucr.ac.cr/condicion.htm>

INFORME DE INVESTIGACIÓN CIJUL

TEMA: ESTABILIDAD IMPROPIA

RESUMEN.

El presente trabajo de investigación es referente a la figura de la estabilidad impropia. En el primer apartado se incluye doctrina respecto al derecho del servidor interino a una estabilidad impropia. El segundo título es la jurisprudencia relacionada al tema.

SUMARIO

Índice de contenido

DOCTRINA.....	2
Derecho del servidor interino a una estabilidad "impropia"	2
JURISPRUDENCIA.....	3
Servidor interino y estabilidad impropia.....	3
Estabilidad impropia.....	3
Definición de estabilidad y sus variantes.....	5
FUENTES UTILIZADAS.....	8

DOCTRINA

Derecho del servidor interino a una estabilidad "impropia"¹

En la última década, han sido las resoluciones de la Sala Constitucional las que han venido agregando nuevos derechos³ en favor de los servidores interinos, brindando el marco general que debe seguir la Administración en estos casos, dado el carácter vinculante "erga omnes" de la jurisprudencia y los precedentes de la jurisdicción constitucional (cfr. Artículo 13 de la Ley de la Jurisdicción Constitucional).

Es así como a partir de la Resolución No.743-91 de las 15:35 horas del 17 de abril de 1991 y con abundantísima jurisprudencia posterior, sustentándolo tanto en el derecho al trabajo que consagra el numeral 56 de la Constitución Política, como en una discriminación irracional en perjuicio de su "estabilidad", nuestro Tribunal Constitucional ha sostenido reiterada y constantemente la improcedencia de sustituir a un interino por otro en las mismas condiciones de nombramiento, ya que ello violentaría los derechos del empleado cesado, de manera que les ha concedido si no una estabilidad propia como la que poseen los funcionarios en propiedad, sí una estabilidad que ha denominado "impropia" para los empleados interinos, según la cual dichos servidores tienen derecho a permanecer ocupando esas plazas hasta tanto no exista una necesidad objetiva de servicio público, que como consecuencia de la misma, haga desaparecer la causa que dio origen al nombramiento y ameritar prescindir de la contratación en tales condiciones de interinidad.

Puede verse, por ejemplo, que Sala Constitucional en Resolución No. 1755-91 de las 15:02 horas del 5 de setiembre de 1991 ha dicho que:

"...es indispensable indicar que para que un asunto de naturaleza laboral sea de revisión por parte de esta Sala, se requiere que el funcionario público esté sujeto a lo que la doctrina Constitucional ha dado en llamar estabilidad propia, es decir que se encuentre adscrito al Régimen del Servicio Civil y por ende, que tenga garantizada su estabilidad laboral. La estabilidad impropia, que es la que tiene la accionante por su condición interina- se caracteriza por que el patrono puede prescindir de este personal, aún sin procedimiento previo, siempre que actúe dentro de las situaciones objetivas de necesidad de servicio. En forma reiterada esta Sala ha señalado que el error no crea derecho y que las simples comunicaciones telegráficas no tienen la virtud de consolidar un nombramiento, sino que este nace a la vida

jurídica cuando se cumple con el procedimiento que al efecto establecen las normas legales y reglamentarias aplicables..."

JURISPRUDENCIA

Servidor interino y estabilidad impropia²

"...El servidor interino puede definirse como aquel que se llama a ocupar de manera temporal un determinado puesto, sea durante la ausencia de su propietario o bien mientras se nombra a un servidor regular. Es importante subrayar entonces que la característica más importante del nombramiento interino es provisional y ese carácter permite distinguirlo válidamente del servidor propietario, pues este último goza de estabilidad laboral lo cual le otorga ciertos derechos de los que no disfruta el sustituto. Sin embargo, esta Sala, se ha pronunciado en diversas oportunidades, sobre violaciones al principio de igualdad contenidas en ciertas prácticas o normas jurídicas que crean diferencias entre empleados de una misma institución solamente por su condición de servidor interino, y les ha reconocido a éstos ciertos derechos con la finalidad de garantizarle una mayor seguridad e igualdad en el ámbito laboral frente a los servidores propietarios, indistintamente del sector en que se desenvuelvan y del tiempo que dure la provisionalidad de su nombramiento. Tal es el caso por ejemplo, de la llamada estabilidad impropia en el puesto (que impide remover arbitrariamente a un funcionario interino con la finalidad de nombrar a otro de la misma naturaleza), y el reconocimiento de la posibilidad de los interinos de participar en los concursos internos de la institución para la cual laboran. Esto se ha hecho, con fundamento en que esas distinciones eran inconstitucionales pues no se relacionaban con lo que constituye la esencia de la diferenciación entre el servidor interino y el propietario..." (Pueden consultarse además los votos 5025-93 de las 11:25 del 8 de octubre; 5026-93 de las 11:27 horas del 8 de octubre; 5057-93 de las 14:15 horas del 14 de octubre todas del año 1993; 1051-96 de las 10:00 horas del 1 de marzo de 1996).

Estabilidad impropia³

Es preciso recordar que, en materia de interinos, esta Sala Constitucional ha reiterado en múltiples ocasiones que tales funcionarios gozan de estabilidad impropia, sea que no gozan de la estabilidad laboral que tienen los funcionarios nombrados en propiedad y por ende están sujetos a la normativa y a razones objetivas de necesidad del servicio público. Se ha dicho además

que, el hecho de que al funcionario se le hubiese nombrado interinamente para desempeñar un cargo, no tiene la virtud de constituir derecho adquirido alguno a su favor que obligue a la Administración a nombrarlo en propiedad o a prorrogar su nombramiento en esa plaza, pues el derecho de ocupar un cargo público no se adquiere con el transcurso del tiempo o por haber ocupado plazas similares por cierto período, sino por tener la idoneidad comprobada para desempeñarlo conforme lo dispuesto por el artículo 192 Constitucional y que en el caso concreto implica que los profesores ingresan al Régimen Académico previa participación en un concurso de antecedentes. De lo anterior se deduce también que el artículo 56 constitucional le garantiza a los ciudadanos su derecho a escoger el trabajo que más les agrade o convenga a sus intereses, pero de ningún modo significa que el Estado les debe proporcionar o mantenerlos en el cargo que han venido desempeñando.

Definición de estabilidad y sus variantes.⁴

III.- SOBRE LA REINSTALACIÓN: Los actores fueron cesados, con responsabilidad patronal, el 16 de setiembre de 1999, por razones de reorganización de personal, motivada por la crisis que afectó a la actividad bananera nacional, a partir de mediados de ese año (ver folios 447 y siguientes). En la sesión de la Junta de Relaciones Laborales, que se llevó a cabo el 14 de setiembre de 1999, la representación patronal expuso las dificultades económicas que afrontaba la compañía y las medidas que era necesario tomar, para disminuir los costos de producción, proponiendo un plan de reestructuración que implicaba el despido de varios empleados (entre los cuales se encontraban los accionantes) y el cambio en las funciones de otros; a lo cual se mostró anuente la representación sindical (folio 342). A estos hechos se refirió el testigo Gilbert Solano Poveda, quien manifestó: "Los actores fueron despedidos como respuesta a un programa de reducción de costos, como medida para enfrentar la crisis económica que está presentando la compañía (...) se trataba de un programa de reducción de personal (...) se escogieron los puestos que podrían no ser sustituidos, dado la disminución del volumen de producción ajustándose a la nueva situación de la empresa" (folio 456). Los actores, reclaman la nulidad del despido del cual fueron objeto, alegando que la Convención Colectiva, que regía en ese momento (suscrita entre la empresa demandada y el sindicato STICA, el 2 de julio de 1999, y homologada por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el 6 de agosto de ese año, folios 303 y 332) les otorgaba un derecho de estabilidad absoluta, que fue irrespetado por la empresa. Para Alburquerque, la "estabilidad laboral" es "el derecho conferido al trabajador de conservar su puesto de trabajo y de solo perderlo por la existencia de una causa justificada" (ALBURQUERQUE (Rafael), "Estabilidad en el empleo y contratación precaria", en: Estabilidad en el empleo, solución de conflictos de trabajo y concertación social (perspectiva iberoamericana) (VARIOS AUTORES), Universidad de Murcia, 1989, p. 17). Al respecto, Pasco Cosmópolis señala: "Para estabilidad en el empleo o estabilidad laboral a secas se han dado numerosas definiciones, las principales de las cuales giran en torno a dos ideas: la garantía de la conservación del empleo mientras no haya justa causa en contrario y la correlativa prohibición del despido ad nutum" (PASCO COSMÓPOLIS (Mario), "Estabilidad en el empleo y contratación precaria", en: Estabilidad en el empleo, solución de conflictos de trabajo y concertación social (perspectiva iberoamericana), op.cit., p.p. 39-40). Resulta importante referirse a los distintos tipos de estabilidad que se conocen: "La estabilidad ABSOLUTA se configura cuando la violación patronal del

derecho del trabajador a conservar el empleo, ocasiona la nulidad del despido y -consecuentemente- la reincorporación del trabajador, así como el cobro de los salarios generados durante el lapso transcurrido entre el despido nulo y la efectiva reinstalación. La estabilidad RELATIVA, en cambio, incluye una serie de hipótesis de limitación de la facultad patronal de despedir, pero que no llegan a producir necesariamente la reinstalación de hecho. Mas es fundamental distinguir dentro de la estabilidad relativa, dos subtipos muy diferentes: la estabilidad relativa PROPIA y la estabilidad relativa IMPROPIA. En la denominada estabilidad relativa propia el despido sigue siendo nulo, pero no se persigue directamente la reinstalación efectiva, de hecho, por considerarse que la obligación patronal de reincorporar, en cuanto obligación personal de hacer, no podría ser objeto de ejecución forzada en natura y por entenderse, también, que en muchos casos en los que existe un contacto personal más o menos frecuente o intenso entre empleador y trabajador la reinstalación efectiva resultaría poco razonable y difícilmente aplicable en la práctica. No obstante, en esta forma de estabilidad, se entiende que aunque no se pueda forzar al empleador al reintegro, como el despido sigue siendo nulo, el contrato de trabajo está vigente, por lo cual el trabajador sigue estando a la orden de su patrón, aunque éste no lo utilice, circunstancia en la que el trabajador seguirá percibiendo los salarios y demás créditos laborales. Finalmente, la estabilidad relativa impropia tiende a dificultar o a sancionar el acto de despido, pero sin anularlo. En estos casos, pues, el trabajador despedido queda desvinculado de la empresa tanto fáctica como jurídicamente: no hay reinstalación real ni ficta. El trabajador solo tendrá derecho a una indemnización especial que, por su monto generalmente importante, puede actuar como un elemento disuasivo del despido, pero no necesariamente evitarlo (...). Debe advertirse que, a pesar de denominar "estabilidad" a todas sus variedades, en realidad algunas de ellas no son, en verdad, formas de estabilidad. Esto es particularmente claro respecto de la denominada estabilidad relativa impropia, que de ninguna manera puede ser considerada como verdadera estabilidad" (ERMIDA URIARTE (Oscar), La estabilidad del trabajador en la empresa, protección real o ficticia?, Acali Editorial, Montevideo, 1983, p.p 29-31). El artículo, 63 de nuestra Constitución Política, establece: "Los trabajadores despedidos sin justa causa tendrán derecho a una indemnización cuando no se encuentren cubiertos por un seguro de desocupación." Los numerales 28, 29 y 31 del Código de Trabajo desarrollan dicho precepto constitucional. De la relación de esas normas, se concluye que, en materia de empleo privado, está instaurado el sistema que la doctrina denomina de estabilidad relativa, el cual reconoce la libertad del patrono para despedir,

pero no en forma irrestricta. En ese entendido, el empleador puede dar por rota la relación de trabajo, sin motivo justificado, cancelándole al trabajador una indemnización. No obstante lo anterior, se ha admitido que, por vía convencional; se instaure dentro de la empresa privada un verdadero sistema de estabilidad laboral:

"No se comparte la tesis expuesta, en el recurso interpuesto por la demandada, en el sentido de que constitucionalmente es inaceptable un régimen legal de estabilidad en Costa Rica, pues esa parte entiende que debe tenerse como imperante uno de libertad de despido, siempre. Según el artículo 63 Constitucional, mencionado por esa parte, "Los trabajadores despedidos sin justa causa tendrán derecho a una indemnización cuando no se encuentren cubiertos por un seguro de indemnización". Esa norma no puede interpretarse, como lo pretende hacer la recurrente, en el sentido de que sólo está autorizado el régimen de libre despido y que el de estabilidad es contrario a esa disposición, a no ser en el sector público y en los términos del artículo 192 de la Constitución. Lo único que garantiza esa disposición, es el derecho indemnizatorio ante el despido injustificado, lo que es posible en un régimen de libre destitución. Pero la Carta Magna no erige ese sistema en derecho fundamental para los empleadores; de modo que, las disposiciones de rango inferior que establezcan otra cosa, sean contrarias a ella. En realidad, el régimen de derechos y de garantías sociales, contenido en esa Carta y desarrollado en el Código de Trabajo, constituye un mínimo, de carácter irrenunciable (artículos 74 de la Constitución y 11 del Código de Trabajo). Téngase presente que, de acuerdo con el artículo 62 Constitucional, las reglas de las convenciones colectivas tienen fuerza de ley y, como tales, las partes deben respetarlas, en cuanto no contraríen aquel mínimo; que son, como se dijo, derechos irrenunciables. En consecuencia, la estabilidad en el empleo que, según lo expuesto, es constitucionalmente un derecho fundamental para ciertos servidores del sector público, bien puede extenderse, a través de las convenciones colectivas, a otras áreas del sector laboral, como mejoras de la situación de los trabajadores, en armonía con los principios proteccionistas que inspiran el respectivo Título constitucional. Los artículos 28 y 29 del Código de Trabajo contienen disposiciones sobre el régimen indemnizatorio tarifado, para el supuesto de despidos sin causa justificativa y, su existencia, obedece al sistema mismo de libre despido que regula ese Código, el cual es obligatorio, mientras alguna disposición de mejora no establezca lo contrario" (Voto de esta Sala, Nº 193 de las 15:30 horas del 26 de junio de 1996)

FUENTES UTILIZADAS

1 BOLAÑOS GONZALEZ, Jimmy. Los nombramientos interinos docentes en la jurisprudencia constitucional. Revista Ivstitia (Nº 181-182) 2002. pp.37-38.

2 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución 637 de las diez horas diez minutos del seis de agosto del dos mil cuatro.

3 SALA CONSTITUCIONAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución 2575 de las nueve horas cuarenta y ocho minutos del diecisiete de abril de mil novecientos noventa y ocho.

4 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución 242 de las diez horas cincuenta minutos del veintidós de mayo del año dos mil dos.