

ALCANCE A LA GACETA UNIVERSITARIA



70-2023

Año XLVII

5 de diciembre de 2023

ÓRGANO OFICIAL DE COMUNICACIÓN DE LA UNIVERSIDAD DE COSTA RICA

Gaceta digital disponible en <https://www.cu.ucr.ac.cr>

RESOLUCIÓN DE RECTORÍA R-292-2023

DIRECTRICES Y ORIENTACIONES PARA EL RESPETO DE LOS DERECHOS LABORALES Y LA REGULACIÓN DE LA ESTABILIDAD IMPROPIA EN EL PERSONAL DOCENTE INTERINO DE LA UNIVERSIDAD DE COSTA RICA

CIUDAD UNIVERSITARIA RODRIGO FACIO BRENES, San Pedro de Montes de Oca, a las dieciocho horas del día veintidós de noviembre del año dos mil veintitrés. Yo, Gustavo Gutiérrez Espeleta, rector de la Universidad de Costa Rica, en uso de las atribuciones que me confiere el *Estatuto Orgánico*,

RESULTANDO:

PRIMERO. La Vicerrectoría de Docencia, por medio del oficio VD-1095-2023, del 13 de abril de 2023, envía a la Rectoría un documento titulado: *Propuesta de directrices para orientar la regulación de la estabilidad impropia en el personal docente interino de la Universidad de Costa Rica*.

SEGUNDO. Mediante oficio R-5493-2023 y atendiendo lo acordado en la sesión N.º 17-2023 del Consejo de Rectoría, celebrada el 29 de junio de 2023, la Rectoría solicitó criterio legal a cada vicerrectoría de la Universidad de Costa Rica acerca de la propuesta.

TERCERO. Este despacho recibió, en el plazo establecido, los criterios legales de la Vicerrectorías de Acción Social, Investigación y Administración.

CUARTO. Que mediante oficio VD-3375-2023, la Vicerrectoría de Docencia informa que la Vicerrectoría ha procedido a sistematizar, atender e incorporar dichas observaciones en el documento propuesto.

QUINTO. En sesión N.º 17, celebrada el 29 de junio de 2023, el Consejo de Rectoría conoció la nueva versión del documento titulado: *Propuesta de directrices para orientar la regulación de la estabilidad impropia en el personal docente interino de la Universidad de Costa Rica*, enviado por la Vicerrectoría de Docencia mediante el oficio VD-3375-2023.

SEXTO. Para el dictado de la presente resolución, se han seguido todas las diligencias útiles, debidas y necesarias, de acuerdo con la normativa institucional.

CONSIDERANDO:

PRIMERO. En oficio VD-1095-2023, la Vicerrectoría de Docencia, en aras de impulsar procesos de mejora en la gestión institucional, remite el documento titulado: *Propuesta de directrices para orientar la regulación de la estabilidad impropia en el personal docente interino de la Universidad de Costa Rica*, indicando lo siguiente:

(...) Con el fin de tutelar los derechos y las condiciones laborales de las personas docentes interinas de la Universidad de Costa Rica, la Vicerrectoría de Docencia ha integrado un equipo de trabajo dedicado a clarificar y sistematizar una serie de consideraciones jurídicas y administrativas que deben tomarse en cuenta para orientar adecuadamente la forma en la cual deben gestionarse los nombramientos de esta clase de funcionarios, de conformidad con la normativa nacional e institucional aplicable.

A partir de ese trabajo, la Vicerrectoría de Docencia ha generado una propuesta de Directrices para orientar la regulación de la estabilidad impropia en el personal docente interino de la Universidad de Costa Rica. Por este medio, me permito remitir el documento para su conocimiento, con el fin de que se revise su contenido y se valore la posibilidad de incorporarlo en un documento institucional de alcance general.

No omito indicar que esta Vicerrectoría se encuentra anuente a continuar trabajando de forma conjunta en el desarrollo de las citadas directrices, así como en otros proyectos que pretendan mejorar las condiciones laborales del personal docente interino de la institución. (...)

SEGUNDO. En sesión N.º 17-2023 del Consejo de Rectoría, celebrada el 29 de junio de 2023, se conoció dicha propuesta y se acordó solicitar a las asesorías legales de las cinco vicerrectorías de la Universidad de Costa Rica el criterio legal respectivo.

TERCERO. La Rectoría recibió observaciones y comentarios por parte de la Vicerrectoría de Acción Social (VAS-4414-2023), la Vicerrectoría de Investigación (VI-5848-2023) y la Vicerrectoría de Administración (VRA-6007-2023).

CUARTO. Que mediante oficio VD-3375-2023, la Vicerrectoría de Docencia informa a la Rectoría lo siguiente:

(...) En seguimiento al oficio R-5493-2023, la Vicerrectoría de Docencia ha recibido algunas observaciones en torno a la propuesta de directrices y orientaciones para el respeto de los derechos laborales y la regulación de la estabilidad impropia en el personal docente interino de la Universidad de Costa Rica que, en su oportunidad, se propuso a la Rectoría por medio del oficio VD-1095-2023.

Al respecto, esta Vicerrectoría ha procedido a sistematizar, atender e incorporar dichas observaciones en el documento propuesto, a fin de concretar la versión que se adjunta al presente oficio.

De conformidad con el artículo 40 inciso m) del Estatuto Orgánico, se solicita a la Rectoría oficializar tales directrices y orientaciones por medio de una resolución de alcance general, a fin de aprovechar esta oportunidad para mejorar las condiciones laborales del personal docente interino de la institución. (...)

QUINTO. En sesión N.º 33-2023, celebrada el 13 de noviembre de 2023, el Consejo de Rectoría conoció y aprobó la nueva versión del documento titulado: *Propuesta de directrices para orientar la regulación de la estabilidad impropia en el personal docente interino de la Universidad de Costa Rica.*

POR TANTO,

LA RECTORÍA DE LA UNIVERSIDAD DE COSTA RICA

RESUELVE:

1. Aprobar la propuesta titulada: *Directrices para orientar la regulación de la estabilidad impropia en el personal docente interino de la Universidad de Costa Rica, cuyo texto íntegro se adjunta seguidamente a la presente resolución. (Véase a partir de la página siguiente).*
2. Comunicar la presente resolución a la comunidad universitaria.

}
Dr. Gustavo Gutiérrez Espeleta
Rector

Nota del editor: *Las resoluciones publicadas en La Gaceta Universitaria y sus Alcances son copia fiel del original recibido en el Consejo Universitario.*

DIRECTRICES Y ORIENTACIONES PARA EL RESPETO DE LOS DERECHOS LABORALES Y LA REGULACIÓN DE LA ESTABILIDAD IMPROPIA EN EL PERSONAL DOCENTE INTERINO DE LA UNIVERSIDAD DE COSTA RICA

Aprobadas mediante Resolución de Rectoría R-292-2023

La Universidad de Costa Rica es una de las instituciones de mayor trayectoria y prestigio en Costa Rica. Sus logros destacan por décadas y miles de personas han visto cambiar el rumbo de sus destinos gracias a su paso por nuestra Institución. Más que un conjunto de edificios, laboratorios o campus, la Universidad de Costa Rica es una comunidad de personas dedicadas a los más altos valores definidos en nuestra *Constitución Política* y el *Estatuto Orgánico*.

En ese sentido, el respeto por la normativa que protege a las personas y sus derechos, debería entenderse como parte consustancial de nuestro quehacer y nuestro compromiso. Por su propia naturaleza e historia, nuestra Universidad es de una enorme complejidad, por ejemplo, requiere la programación semestral de cerca de 6.000 cursos, en diferentes lugares del país y organizados en decenas de unidades académicas distintas. Miles de personas acuden a nuestras aulas para construir conocimiento de forma conjunta con miles de docentes.

La gestión de esos procesos debe realizarse con estricto apego a la calidad académica y también con el debido respeto para los derechos de las personas trabajadoras. Por ello y frente a situaciones de desconocimiento o eventuales prácticas incorrectas en relación con el respeto a los derechos laborales de las personas docentes interinas, la Vicerrectoría de Docencia ha trabajado en estas *Directrices y orientaciones para el respeto de los derechos laborales y la regulación de la estabilidad impropia en el personal docente interino de la Universidad de Costa Rica*.

Para elaborar la guía se sistematizaron diferentes normas constitucionales, legales y de jurisprudencia, para luego adaptarlas a la realidad universitaria. En el Anexo 1 se encuentra el fundamento normativo, así como las gestiones internas realizadas para construir el contenido de este documento. La Institución ha realizado importantes avances en materia de gestión del recurso humano y, cada vez, se cuenta con mayor claridad normativa y de gestión para atender de mejor forma los procesos de contratación, capacitación, permanencia (o carrera académica), remuneración y eventuales ceses. Estos puntos que se presentan a continuación pretenden simplificar el trabajo de las direcciones de unidades académicas, coordinaciones y jefaturas administrativas que, en la práctica, operacionalizan las políticas laborales de la Institución.

Para los fines de estas directrices y orientaciones, se tomarán en cuenta las siguientes definiciones:

- a. Persona funcionaria docente interina: Persona contratada bajo alguna de las categorías contempladas en el artículo 20 del *Reglamento de Régimen Académico y Servicio Docente* para ejercer labores de naturaleza académica.
 - b. Estabilidad impropia: Condición laboral que concede a la persona funcionaria interina el derecho a continuar nombrada en su cargo y a no ser cesada hasta que concurra (exista) alguna de las causales que permiten finalizar su designación de forma justificada.
 - c. Relación de puestos: Plazas permanentes de tipo docente, administrativa y de apoyo académico pertenecientes a la unidad académica y financiadas a partir de su presupuesto ordinario.
 - d. Plaza vacante libre: Plaza perteneciente a la relación de puestos de la unidad académica en la cual ninguna persona funcionaria docente se encuentra nombrada en propiedad.
 - e. Plaza vacante por sustitución: Plaza perteneciente a la relación de puestos de la unidad académica en la cual la persona funcionaria propietaria se encuentra temporalmente ausente por motivo de licencia, ascenso temporal u otro afín.
 - f. Persona funcionaria docente propietaria: Persona en favor de la cual se ha adjudicado en firme una de las plazas pertenecientes a la relación de puestos de la unidad académica o, bien, se ha acordado su ingreso a Régimen Académico en una plaza que le había sido reservada previamente.
 - g. Docente aspirante: Persona docente interina nombrada de conformidad con lo establecido por el inciso A.3 del artículo 20 del *Reglamento de Régimen Académico y Servicio Docente*.
 - h. Ciclos lectivos ordinarios: Ciclos lectivos previstos en el calendario universitario de grado y pregrado, de conformidad con el artículo 1 del *Reglamento de ciclos de estudios de la Universidad de Costa Rica*.
 - i. Cese de nombramiento: Acto mediante el cual se finaliza la relación laboral entre la Universidad de Costa Rica y una persona funcionaria de la Institución.
 - j. Administración superior universitaria: Estructura organizativa conformada por el Consejo Universitario, la Rectoría, las Vicerrectorías y sus oficinas administrativas adscritas.
1. **Condiciones para establecer la estabilidad impropia.** Con base en la normativa y precedentes constitucionales en la materia, se considerará que el personal docente interino de la Universidad de Costa Rica ha adquirido la condición de estabilidad impropia cuando cumpla conjuntamente con los siguientes requisitos:

- a. La persona funcionaria interina ha sido nombrada de conformidad con los criterios establecidos en el punto 2 de estas directrices y orientaciones para el cómputo de la continuidad laboral.
- b. La designación se ha realizado en una plaza vacante libre o vacante por sustitución.
- c. La plaza en la cual se encuentra nombrada la persona funcionaria docente interina pertenece a la relación de puestos de la unidad académica respectiva.

2. **Cómputo de la continuidad laboral.** En vista de que los nombramientos docentes responden a funciones que se desarrollan periódicamente durante ciclos lectivos, se deberán considerar los siguientes criterios para determinar si un nombramiento docente ha adquirido continuidad laboral:

- a. La persona funcionaria docente interina ha sido nombrada, sin interrupciones y de manera continua, por un año calendario (doce meses completos).
- b. La persona funcionaria docente interina ha sido nombrada en tres ciclos lectivos ordinarios de forma sucesiva (I, II o III ciclo lectivo), aun cuando la designación se interrumpa en períodos de interciclo. Adicionalmente, la ausencia de nombramiento en el tercer ciclo lectivo no interrumpirá el cómputo de este plazo.

En vista de ello, bajo esta causal se contemplan tres supuestos distintos:

Supuesto 1	Nombramiento continuo en un I, II y III ciclo lectivo (en cualquier orden)
Supuesto 2	Nombramiento continuo en el I y II ciclo lectivo de un año y en el I ciclo lectivo del año siguiente
Supuesto 3	Nombramiento en el II ciclo lectivo de un año y continuo en el I y II ciclo lectivo del año siguiente

- c. La persona docente interina es nombrada, de forma alterna, en un primer o segundo ciclo lectivo a lo largo de tres años lectivos sucesivos para impartir cursos que, por su naturaleza, solo se ofrecen en uno de los ciclos lectivos del año.

Cualquier interrupción en el nombramiento que no supere el plazo de seis meses calendario no hará cesar la continuidad laboral de la persona funcionaria interina, de conformidad con la legislación nacional vigente.

3. **Motivos válidos para el cese de nombramientos.** Con base en lo señalado en la normativa nacional y los precedentes constitucionales citados en el Anexo 1, así como en consideración de las particularidades que reviste la estructura

organizacional y la normativa universitaria, es relevante recordar a las autoridades universitarias que el nombramiento del personal docente interino con estabilidad impropia solo podrá ser cesado, por parte de la Administración, con fundamento en alguno de los siguientes motivos:

- a. **Cuando se nombre a una persona funcionaria en propiedad en la misma plaza vacante, por medio de un concurso de antecedentes, o se asimile en Régimen Académico a una persona docente exbecaria que cuente con una reserva sobre esa misma plaza.** Con el fin de garantizar la tutela de los derechos conferidos al personal docente aspirante en el artículo 20 del *Reglamento de Régimen Académico y Servicio Docente*, si en una plaza vacante una persona docente interina ha adquirido la condición de aspirante, la plaza no podrá ser asignada en propiedad a otra persona bajo el mecanismo de aumento de jornada.
- b. **Cuando se nombre como profesor invitado exbecario a la persona docente en cuyo favor se reservó la plaza.** Conviene recordar que el número de la plaza que será reservada debe definirse con base en la programación prevista en el Plan de Desarrollo Docente y Reducción de Interinato de la unidad académica. Así mismo, la persona docente interina que sea nombrada en una plaza que se encuentre reservada deberá ser informada de esta circunstancia, por escrito, desde su primera designación.
- c. **Cuando se disponga el despido justificado de la persona funcionaria, previo cumplimiento del debido proceso contemplado en la normativa universitaria y nacional.**
- d. **Cuando se realice un procedimiento de reestructuración o reducción forzosa de servicios, de conformidad con el procedimiento legal previsto para tal efecto.**
- e. **Cuando se sustituya a la persona servidora interina nombrada bajo inopia (no reúne los requisitos del puesto) por otra persona funcionaria interina que sí cumple con las exigencias mínimas del cargo.**
- f. **Cuando se sustituya a la persona funcionaria interina con estabilidad impropia por otra que acredite una mayor idoneidad para ocupar el puesto,** de conformidad con el principio de idoneidad comprobada en la función pública. La verificación de la idoneidad de las personas funcionarias involucradas se llevará a cabo de conformidad con lo dispuesto en el punto 4 de estas directrices y orientaciones.
- g. **Cuando cesen los motivos objetivos de contratación que justifican la necesidad de servicio.** En los casos en que sea necesario cerrar alguno de los grupos de

un curso por presentar una matrícula insuficiente o, bien, reducir la oferta curricular por una disminución en la demanda de cursos, la Vicerrectoría de Docencia recomienda que los grupos sean asignados a cada docente de conformidad con los siguientes criterios: **i)** en todo caso, se preferirá a la persona funcionaria en propiedad frente a la interina; **ii)** entre las personas docentes interinas, deberá preferirse a la que cuente con estabilidad impropia; y, **iii)** entre dos personas funcionarias interinas que se encuentren en la misma condición laboral (ambas con o sin estabilidad impropia), deberá preferirse a aquella que haya comprobado una mayor idoneidad. La verificación de la idoneidad de las personas funcionarias involucradas se llevará a cabo de conformidad con lo dispuesto en el punto 4 de estas directrices y orientaciones.

4. **Idoneidad.** Cuando la autoridad de una unidad académica deba decidir a quién cesar entre dos o más personas docentes interinas que cuenten con la misma condición de nombramiento (ambas con o sin estabilidad impropia), **siempre deberá preferirse a quien acredite una mayor idoneidad para ocupar el puesto** y desempeñar las funciones que correspondan.

Corresponderá a la dirección de la unidad académica o las personas coordinadoras de carreras comprobar y justificar la mayor idoneidad de la persona funcionaria correspondiente, para lo cual se tomarán en consideración los grados académicos obtenidos, las evaluaciones docentes, la antigüedad, la experiencia profesional, el puntaje en régimen académico y otros criterios que se consideren relevantes dentro del área sustantiva correspondiente. Deberá dejar constancia de los criterios utilizados en la valoración y, para ello, se podrá apoyar en el criterio técnico de la comisión de docencia respectiva. En ese caso, dicho órgano colegiado recomendará a la dirección o la decanatura el nombramiento de la persona funcionaria docente que, en su criterio, resulte más idónea.

Una vez tomada la decisión, la justificación de los motivos que fueron considerados para acreditar objetivamente dicha idoneidad deberá ser comunicada, por escrito, a las personas funcionarias interinas involucradas. En contra de dicha decisión se podrán plantear los recursos ordinarios establecidos en el Capítulo III del Título V del *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica*.

5. **Nombramientos en puestos directivos.** En vista de que la continuidad laboral se mantiene, de manera general, con la Universidad de Costa Rica como entidad patronal, para el personal docente con estabilidad impropia que asuma algún puesto directivo u otros nombramientos de confianza en la Administración superior universitaria se deberá garantizar

que, cuando finalice su designación, la persona funcionaria con estabilidad impropia pueda reincorporarse a su cargo anterior, bajo las mismas condiciones laborales con las que contaba previamente.

6. **Nombramientos en plazas vacantes libres.** En vista de que el nombramiento en una plaza vacante libre permite acceder, eventualmente, a la condición de docente aspirante, es relevante que las unidades académicas velen porque no existan movimientos de personal que obstaculicen la adquisición de ese derecho. Por ello, de conformidad con lo indicado por el inciso B) del artículo 20 del *Reglamento de Régimen Académico y Servicio Docente* y con el fin de prevenir el desmejoramiento de las condiciones laborales, el personal docente interino designado en una plaza vacante libre deberá continuar nombrado en plazas de esa misma naturaleza.

ANEXO 1

Antecedentes y fundamento jurídico

Antecedentes

1. La Vicerrectoría de Docencia, con el fin de orientar la regulación de los nombramientos docentes bajo estabilidad impropia, integró un equipo de trabajo dedicado a la revisión de la normativa aplicable y la redacción de una serie de directrices dirigidas a aclarar los supuestos bajo los cuales el personal docente puede adquirir la condición de estabilidad impropia y disfrutar de los derechos laborales que se derivan de tal situación.
2. Por medio de los oficios N.ºs VD-305-2023 y VD-310-2023, se remitió a consulta de la Oficina de Recursos Humanos y la Oficina Jurídica el contenido de las directrices elaboradas por el equipo de trabajo de la Vicerrectoría de Docencia.
3. La Oficina de Recursos Humanos, por medio del oficio N.º ORH-1192-2023, remitió su criterio en respuesta a la consulta planteada por la Vicerrectoría de Docencia.
4. La Oficina Jurídica, por medio del Dictamen OJ-143-2023, brindó su criterio en respuesta a la consulta planteada por la Vicerrectoría de Docencia.

Fundamento normativo

El diseño constitucional del régimen de empleo público establece, en relación con las personas funcionarias, una serie de ventajas que favorecen su estabilidad laboral y garantizan ciertas condiciones de empleabilidad.

En particular, con base en el artículo 192 de la *Constitución Política*, las personas servidoras públicas nombradas en propiedad se encuentran bajo un régimen que, a nivel jurisprudencial, se ha

denominado como “estabilidad propia”. Esta condición garantiza a la persona funcionaria solo podrá ser removida de su puesto de trabajo, por medio de alguna de las causales que expresamente lo habilitan, tales como: despido justificado, reducción forzosa de servicios o reorganización interna que suponga la eliminación de plazas.

A pesar de lo anterior, en los precedentes de la Sala Constitucional y la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia se ha desarrollado, en favor de las personas funcionarias interinas del sector público, un régimen de estabilidad “impropia” que, aunque no garantiza la inamovilidad absoluta en el puesto de trabajo, pretende mejorar significativamente la estabilidad laboral de las personas que mantienen un nombramiento interino continuo por algún plazo extenso y razonable.

Sobre este punto, en el marco de una sólida línea jurisprudencial, la Sala Constitucional precisó lo siguiente en la resolución N.º 7650-2007 del 31 de mayo de 2007:

La figura del servidor interino ha sido concebida con el fin de hacer posible la sustitución temporal de los servidores públicos regulares, garantizando de esta forma la continuidad de la labor del Estado, motivo por el cual, aunque se haya nombrado interinamente durante varios años a un servidor no adquiere un derecho que obligue a la Administración a nombrarlo en propiedad, o a seguirlo nombrando en otros cargos. En este punto es importante realizar la siguiente distinción, los interinos para sustituir funcionarios en propiedad (es decir, interinos en plazas no vacantes) y los interinos en plazas vacantes. En el caso del nombramiento en sustitución del propietario, la designación está subordinada a la eventualidad del regreso al puesto del funcionario titular, en cuyo caso debe cesar la designación del interino, ya que ese tipo de nombramiento no le es oponible al propietario. En caso de plazas vacantes, el servidor interino goza de una estabilidad relativa o impropia, en el sentido de que no puede ser cesado de su puesto a menos que se nombre en él a otro funcionario en propiedad¹.

De esta manera, en el empleo público, la persona funcionaria interina goza de una estabilidad impropia que le concede el derecho a mantener su nombramiento, siempre y cuando no concurra alguna de las causales expresas que permitan su remoción en el puesto de trabajo. Mientras no exista alguno de esos supuestos específicos, la persona funcionaria no podría ser sustituida por otra igualmente calificada (es decir, con los mismos atestados y experiencia).

En ese sentido, por medio de la resolución N.º 6911-2021 del 09 de abril de 2021, la Sala Constitucional ha reconocido que el nombramiento de las personas funcionarias interinas con

1. Véanse, entre otras, resoluciones N.º 8613-2004 del 10 de agosto de 2004, N.º 12488-2008 del 14 de agosto de 2008, N.º 12071-2019 del 2 de julio de 2019, N.º 2447-2019 del 6 de diciembre de 2019 y N.º 6911-2021 del 9 de abril de 2021, todas de la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia.

estabilidad impropia, sólo podría cesarse con fundamento en alguno de los siguientes motivos:

El interinato es una situación provisional y una excepción a la regla, así que, ningún funcionario puede pretender que las autoridades accionadas estén obligadas a decretar la prórroga de su nombramiento, pues no se ostenta derecho adquirido alguno sobre un puesto determinado, sino que ello dependerá de la situación particular de cada uno, y de que no se esté frente a alguno de los siguientes cinco supuestos que operan como excepciones a la máxima de no poder sustituir un interino por otro funcionario: 1.- cuando se nombra a otro funcionario en propiedad (plaza vacante), 2.- cuando se reincorpora a sus labores el titular del puesto, es decir, cuando sustituye a otra persona por un determinado plazo y éste se cumple (plaza no vacante), 3.- cuando el interino inicialmente nombrado lo fue por inopia, no reuniendo los requisitos del puesto (interino nombrado sin reunir los requisitos), 4.- cuando el servidor ascendido interinamente no supera con éxito el período de prueba establecido por la ley, o 5.- cuando en casos calificados como aquellos donde se está frente a un proceso de reestructuración que implica la eliminación de plazas, con el respectivo cumplimiento de los requisitos legalmente establecidos para hacerlo².

Como se puede apreciar, si bien goza de ciertas prerrogativas (privilegios o beneficios) que favorecen su estabilidad, la persona funcionaria interina no adquiere una estabilidad permanente sobre la plaza que ocupa. Por el contrario, en vista del carácter temporal de su designación, el nombramiento de la persona interina podría cesarse cuanto la plaza que ocupa provisionalmente fue adjudicada a otra persona por medio de un concurso público o, bien, cuando exista alguna de las otras causales citadas en la resolución de la Sala Constitucional.

Sobre este punto, conviene resaltar que las personas servidoras públicas que laboran interinamente, aun cuando gocen de estabilidad impropia, continúan sujetas al principio de idoneidad comprobada en la función pública (ordinal 192 de la *Constitución Política*). Por ello, la jurisprudencia constitucional ha reconocido que también es posible sustituir a una persona funcionaria interina con estabilidad impropia por otra que se encuentre en la misma condición de interinato, siempre y cuando se acredite que ella resulta más idónea para ejecutar las funciones del puesto de trabajo. En esta línea, de manera expresa, la Sala Constitucional ha indicado lo siguiente:

Respecto de la estabilidad que gozan los funcionarios interinos, se ha establecido que, si bien no gozan de la estabilidad que otorga el artículo 192 de la Constitución Política, poseen una estabilidad impropia, y en virtud de ello, es que este Tribunal Constitucional ha establecido los casos en que puede darse por finalizada una relación de servicio (...). Finalmente, y de relevancia para

2. Véanse, entre otras, resoluciones N.º 7650-2007 del 31 de mayo de 2007, N.º 12488-2008 del 14 de agosto de 2008 y 2447-2019 del 6 de diciembre de 2019, todas de la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia.

la resolución del presente amparo, conviene reiterar que este Tribunal es del criterio que cuando se sustituye a un interino por otro más idóneo o mejor calificado, el recurso de amparo no prospera pues, incluso, durante un interinato debe respetarse el criterio constitucional de la “idoneidad comprobada”³ (el resaltado es suplido).

En adición a lo expuesto, también es relevante considerar los derechos que se adquieren cuando un nombramiento por un plazo determinado (nombramiento meramente temporal) se configura en una relación de trabajo a tiempo indefinido (cuando dicho nombramiento temporal se prorroga por más tiempo del originalmente previsto). De conformidad con lo dispuesto por el artículo 26 del *Código de Trabajo*, una relación laboral solo podrá ser pactada a plazo fijo (por un periodo de tiempo concreto), cuando ello se justifique a partir de la naturaleza de las funciones que deberán ser desempeñadas.

Además, en atención al artículo 27 del *Código de Trabajo*, por regla de principio, el contrato a plazo fijo nunca podrá superar el período de un año. Si se supera ese plazo anual, pero todavía subsisten las causas que dieron origen al contrato, se deberá entender que, en realidad, el contrato de trabajo ha sido pactado por tiempo indefinido.

En ese sentido, la Sala Constitucional ha precisado que *en todo caso de interinazgo, sea en plaza vacante o no, pasado un año desde el inicio de la relación laboral aun cuando no se adquiere derecho a la plaza deben reconocérsele los mismos derechos de los propietarios, de conformidad con las regulaciones que del contrato a tiempo indefinido hace el Código de Trabajo*⁴. En línea con lo anterior, la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, en una reiterada línea jurisprudencial, ha sostenido lo siguiente:

En ese sentido, se ha establecido que cuando la relación del interino haya superado el año, surgen a su favor todos los derechos que le corresponderían al servidor nombrado en propiedad, salvo el de la estabilidad [propia]. Al respecto, en la citada resolución número 5025-93 (de la Sala Constitucional), se indicó: ‘Cabe añadir, que en todo caso de interinazgo, sea en plaza vacante o no, pasado un año desde el inicio de la relación laboral aun cuando no se adquiere derecho a la plaza deben reconocérsele los mismos derechos de los propietarios, de conformidad con las regulaciones que del contrato a tiempo indefinido hace el Código de Trabajo’⁵.

Consecuentemente, al considerar que la prórroga de los nombramientos temporales por más de un año concede a la persona trabajadora un contrato laboral a tiempo indefinido (artículos 28, 29 y 30 del referido código) una vez se haga cesar definitivamente su nombramiento. En ese sentido, el pago de las prestaciones de auxilio de cesantía y preaviso será obligatorio en aquellos casos en los que se haga cesar una relación laboral de este tipo, incluso si inicialmente fue pactada a plazo determinado (nombramiento temporal).

En todo caso, debe aclararse que el ejercicio continuo de un puesto de manera interina por un período de tiempo determinado no concede a la persona funcionaria, de ninguna forma, algún derecho o trato preferente sobre la adjudicación en propiedad de la plaza que ocupa. De conformidad con lo dispuesto por el ordinal 192 de la *Constitución Política*, el único criterio que permite fundamentar el nombramiento en propiedad de las personas servidoras públicas es la idoneidad comprobada para el ejercicio de las funciones del puesto, de manera tal que el desempeño de un cargo, por sí mismo, no permite acreditar con certeza dicha idoneidad.

3. Véanse, entre otras, resoluciones N.º 16686-2014 del 10 de octubre de 2014, 6058-2014 del 9 de mayo de 2014, 17479-2014 del 24 de octubre del 2014 y N.º 16476-2015 del 23 de octubre del 2015, todas de la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia.
4. Véanse, entre otras, resoluciones N.º 5025-1993 y N.º 8720-2011 del 1º de julio de 2011 de la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia.
5. Véanse, entre otras, resoluciones N.º 154-1999 del 9 de junio de 1999, N.º 35-2001 del 12 de enero de 2001, N.º 46-2002 del 8 de febrero de 2002, N.º 100-2002 del 13 de marzo de 2002, N.º 291-2011 del 1º de abril de 2011, N.º 1293-2013 del 23 de octubre de 2013, N.º 831-2014 del 27 de agosto de 2014, N.º 330-2015 del 20 de marzo de 2015, todas de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia.

IMPORTANTE

La Gaceta Universitaria es el órgano oficial de comunicación de la Universidad de Costa Rica, por lo tanto, al menos un ejemplar, debe estar a disposición de la comunidad universitaria en las unidades académicas y en las oficinas administrativas de la Institución.

Todo asunto relacionado con el contenido de *La Gaceta Universitaria* o su distribución será resuelto por el Centro de Información y Servicios Técnicos del Consejo Universitario.

De conformidad con el artículo 35 del *Estatuto Orgánico*, todo acuerdo del Consejo Universitario, es de acatamiento obligatorio: “Artículo 35: Las decisiones del Consejo Universitario y su ejecución y cumplimiento serán obligatorias para el Rector, los Vicerrectores y para todos los miembros de la comunidad universitaria”.