

Escaneado por Biblioteca Judicial "Fernando Coto Albán"



LA UTILIZACIÓN ABUSIVA DEL CONTRATO DE TRABAJO PORTIEMPO DETERMINADO EN COSTA RICA: UN PLANTEAMIENTO DESDE LA PERSPECTIVA DE LOS DERECHOS HUMANOS

LIC. BERNAL MONGE GUEVARA

PRESENTACIÓN

Con el presente estudio se presenta un análisis de una situación que consideramos crea inmenso perjuicio a quienes por necesidad no tiene más opción que aceptar someterse a la misma. Firmar un contrato de trabajo "a tiempo fijo" significa para el trabajador —en muchas oportunidades— renunciar a una serie de beneficios sociales que la legislación ha creado, e incluso se ha convertido en una práctica adoptada por el sector público como recurso para la contratación de funcionarios sin cumplir los trámites exigidos por la ley.

Pretendemos hacer conciencia sobre el abuso que se comete con aquellas personas —especialmente esas de bajos recursos— que por necesidad tienen que aceptar suscribir un contrato de trabajo por tiempo fijo para obtener un empleo que les permita procurar el sustento diario de ellos y sus dependientes, y quienes de otra forma no lograrían un puesto estable donde impere la justicia y la razón.

INTRODUCCIÓN

Se entiende por Derechos Humanos aquellas garantías del individuo necesarias para que pueda desarrollar su vida social como persona, es decir, como ser dotado de racionalidad y de sentido. Serán entonces garantías para una existencia en libertad, propiedad y bajo condiciones económicas que le permitan la satisfacción de sus necesidades mínimas para el desarrollo de un nivel de vida digno.

Doctrinalmente para los partidarios de la corriente filosófica ius naturalista, a cada una de estas necesidades corresponden uno o varios Derechos Humanos que anteceden cualquier actuación gubernamental y por lo tanto, se entiende que éstos no son una concesión

estatal sino una obligación del Estado para con los ciudadanos.

Sin embargo, otra corriente doctrinal —el positivismo jurídico— se contrapone a esta concepción ius naturalista para plantear la existencia de los Derechos Humanos únicamente en razón de su promulgación como normas positivas de derecho interno y así su reclamo depende de la letra misma de la ley o de las fuentes auxiliares del ordenamiento jurídico de que se trate¹.

1. THOMPSON J, Jose. **Fundamento histórico-filosófico de los derechos humanos**. Cuadernos de Estudio Serie: Educación y Derechos Humanos, Instituto Interamericano de Derechos Humanos. San José, Costa Rica, 1988. Pág. 10 (B.P.).

A pesar de lo anterior, para nosotros, independientemente de la discusión doctrinal sobre la naturaleza y origen de los Derechos Humanos y enfocando nuestro estudio básicamente sobre la atención del problema práctico de reconocimiento y resguardo de los mismos que ahora nos ocupa, hemos de señalar que para efectos de la presente exposición entenderemos por Derechos Humanos: **"Aquellas normas positivas reconocidas e incorporadas al derecho interno nacional que sostienen valores que trascienden la simple disposición positiva y que se refieren al reconocimiento y protección de las más elementales cualidades y calidades intrínsecas al ser humano y que resultan especialmente necesarias para su desarrollo como tal"**.

Durante el presente siglo se ha presentado una acelerada y progresiva incorporación del reconocimiento de los Derechos Humanos en el plano internacional y con ello la creación de los instrumentos internacionales que nos sirven hoy de fundamento. Así podemos mencionar la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre, de abril de 1948; la Declaración Universal de Derechos Humanos, de diciembre de 1948; el Pacto de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, ambos de 1966; la Convención Europea de Derechos Humanos de

1950; y la Convención Americana de Derechos Humanos (Pacto de San José) de 1969.

Dentro de los instrumentos internacionales sobre Derechos Humanos vigentes en Costa Rica y que hacen referencia directa al tema que ahora nos ocupa –sea el reconocimiento y defensa de los derechos del hombre como sujeto productivo– hemos de señalar la Declaración Universal de Derechos Humanos; la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre; el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales ratificado por nuestro país el 29 de noviembre de 1968; y la Convención Americana sobre Derechos Humanos ratificada el 8 de abril de 1970. Además existen una serie de Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que han sido ratificados por Costa Rica y de los cuales en lo que interese haremos referencia oportunamente.

Asimismo, como legislación nacional sobre el tema hemos de mencionar en primera instancia la Constitución Política de la República de Costa Rica dictada el 7 de noviembre de 1949 y nuestro Código de Trabajo dictado en 1943, sus reformas y leyes conexas. Además, como fuente supletoria pero de primer orden, resulta importante mencionar la vasta jurisprudencia y existente sobre material laboral en nuestro país.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Desde una perspectiva de la defensa de los Derechos Humanos, entraremos ahora al análisis del problema que nos ocupa cual es específicamente el abuso que se lleva a cabo en este país, tanto en entidades gubernamentales como por parte de patronos particulares, en la utilización del contrato de servicio por tiempo determinado como un modo de soslayar la contratación por tiempo indefinido (permanente) de los funcionarios o trabajadores que emplean. Lo anterior con el consiguiente perjuicio para esos

trabajadores en virtud del menoscabo del reconocimiento de los derechos y beneficios laborales fundamentales.

Ultimamente se ha incrementado considerablemente la práctica de realizar contratos que se dicen ser "por tiempo determinado" para, de este modo, disfrazar una relación laboral que por su naturaleza en realidad es continua y por tiempo indeterminado. Esta práctica se ha presentado tanto en el sector público como en el sector privado, y aunque los motivos para

utilizarla son distintos en cada caso, podemos afirmar que los efectos de tales medidas son los mismos y siempre derivan indirectamente en afectación de los beneficios de los trabajadores.

Acorde las políticas económicas que nos imponen los modelos en boga, los programas de financiamiento internacional han condicionado el otorgamiento de préstamos a la reducción del aparato estatal, estimulando la renuncia a sus trabajos a los funcionarios de la administración pública y limitando la creación de nuevas plazas en el sector público.

Así, aunque como consecuencia de un desarrollo progresivo y cambiante de la realidad nacional en algunos casos resulte imperativo la incorporación de nuevos funcionarios al Estado, las limitaciones internacionales impiden que dichas contrataciones se realicen por la vía normal de contratación administrativa y las entidades estatales recurren a otros métodos para llenar tales necesidades.

Como un indicador de la problemática en estudio, podemos señalar el incremento del número de horas extra pagadas a los funcionarios ya contratados —que muchas veces resulta más oneroso que crear una nueva plaza— además del uso de la contratación por plazos indicada que se dicen ser “por tiempo determinado”, y que en la realidad no son tales dado que se renuevan periódicamente hasta por varios años y además, porque las labores desempeñadas por los funcionarios son de carácter normal y permanente y no requieren de ninguna especialidad técnica particular.

En el caso de la utilización de este sistema por parte de los empleadores del sector privado, hemos de decir que el fenómeno se presenta fundamentalmente en razón del deseado abaratamiento de costos, siendo así ésta una vía ideal para evadir el pago de las cargas sociales y los seguros por riesgo del trabajo para los empleados.

Existe un tercer caso donde se presenta una utilización inadecuada de este procedimiento de contratación, cual es el de ciertos organismos internacionales que en razón de contar con presupuestos anuales limitados y no tener plena certeza sobre cuál será el presupuesto para años futuros, se opta por contratar parte del personal técnico y administrativo por períodos anuales y sin ninguna seguridad de estabilidad laboral para esos funcionarios.

Lo cierto es que sea cual sea el caso, las consecuencias siempre resultan las mismas y éstas sólo perjudican al trabajador.

Tenemos entonces que en nuestro país existe un gran número de personas que a pesar de ser trabajadores que desempeñan funciones con características de normalidad y continuidad, no se encuentran cubiertos por el régimen de protección de la Caja Costarricense del Seguro Social ni por el sistema de seguros de riesgos del trabajo del Instituto Nacional de Seguros, ello en razón de que sus patronos no los reportan en planillas y justifican ese hecho —que como veremos adelante es a toda luz ilegal, inconstitucional y violatorio de los Derechos Humanos— por la suscripción de contratos laborales que califican como “por tiempo determinado”, sin que en realidad lo sean.

Gran cantidad de trabajadores que aceptan ser contratados por plazos determinados sin obtener los beneficios de la relación laboral, carecen de facilidades hospitalarias para ellos y sus familias; pueden sufrir accidentes laborales que los incapaciten parcial o totalmente y no tienen protección ni tratamiento médico adecuado, además de que dejan sin sustento económico a sus dependientes. Finalmente, al no cotizarse a los regímenes de pensiones, al llegar a la ancianidad se convierten en una carga para el Estado que tiene que distraer fondos para proteger a los indigentes, darles morada, atención médica y el trato que todo anciano se merece.

NORMATIVA INTERNACIONAL DE DERECHOS HUMANOS EN RELACIÓN CON ESTE TEMA

La normativa internacional de Derechos Humanos referente al reconocimiento, definición y protección de los derechos y garantías laborales es amplísima y por ello nos limitaremos a mencionar básicamente aquellas disposiciones jurídicas que hacen referencia a principios generales a observar en el análisis del problema antes descrito.

Debemos comenzar señalando que la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, en su artículo segundo establece el principio de Igualdad ante la Ley, según el cual todas las personas son iguales ante la Ley y no admite posibilidad de realizar distinción alguna².

El mismo principio lo podemos encontrar en el artículo 1° de la Declaración Universal de Derechos Humanos; en el artículo 24 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos; y en el artículo 3° del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; ello en referencia específica a los derechos de esa categoría.

Ahora bien, en referencia concreta respecto la situación del ser humano como ente productivo, tenemos que en la misma Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre, artículo 14, se establece el Derecho al Trabajo y a una justa remuneración al consignar que *"Toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones dignas..."* y que *"...Toda persona que trabaja tiene derecho a recibir una remuneración que, en relación con su capacidad y destreza le asegure un nivel de vida conveniente para sí misma y su familia"*³. Además, esta Declaración establece el derecho que tiene toda persona a la seguridad social *"... que le proteja contra las consecuencias de la desocupación, de la vejez y de la incapacidad*

*que, proveniente de cualquier otra causa ajena a su voluntad, la imposibilite física o mentalmente para obtener los medios de subsistencia"*⁴.

En igual sentido la Declaración Universal de Derechos Humanos en su artículo 23 establece el Derecho al Trabajo en condiciones equitativas y satisfactorias, así como el derecho a una remuneración igual en iguales condiciones de trabajo. En esa forma dispone el derecho de la persona y de la familia a los *"servicios sociales necesarios"* y el derecho a los seguros de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez y para otros casos de pérdida de los medios de subsistencia por circunstancias independientes de la voluntad de la persona⁵.

Es importante mencionar también el artículo 22 de esa misma Declaración Universal de Derechos Humanos que dispone *"el derecho de toda persona a la seguridad social y a obtener la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad"*.

Por su parte el artículo 6 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales establece el reconocimiento del Derecho al Trabajo y va más allá al establecer la obligación para los Estados de adoptar las medidas necesarias a fin de lograr la plena efectividad de ese derecho mediante programas de orientación y formación técnico-profesional. Además en su artículo 7 dispone el derecho al goce de condiciones de trabajos equitativas y satisfactorias, tanto en cuanto a **remuneración**, como en cuanto a seguridad, higiene, igualdad de oportunidades de promoción y descanso (vacaciones, límite de horas, días festivos, etc.)⁶

2. **Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre.** 1948. Art. 2.

3. *Ibid.* Art. 14.

4. *Ibid.* Art. 16.

5. **Declaración Universal de Derechos Humanos.** 1948. Arts. 23 y 25.

6. **Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.** 1966. Arts. 6 y 7.

Además, desde una perspectiva más general de protección de Derechos Humanos y en atención al espíritu de las normas internacionales establecidas, hemos de coincidir en que toda referencia a protección de derechos de tipo laboral reflejan un interés integral de protección a la familia y a la sociedad. El hombre como ser social y temporal no vive solamente en función de su actividad inmediata, sino que busca una proyección existencial, familiar y social que trascienda el mismo momento histórico concreto. Esa disposición de vida hace que su ideal de libertad se refiera constantemente a la liberación del temor, a la miseria y a sus expectativas de gozar de sus derechos económicos, sociales y culturales en igual sentido que sus derechos políticos y civiles. Así se ha entendido y considerado en la promulgación del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

Allí por ejemplo se establece el compromiso de todos los Estados Partes de asegurar el gozo de tales derechos en términos de igualdad, la protección de la familia como elemento natural y fundamental de la sociedad y *"el derecho de toda persona a un nivel de vida adecuado para sí y su familia, incluso alimentación, vestido y vivienda adecuados, y a una mejora continua de las condiciones de existencia"*⁷.

Todo esto deviene en la disposición del Principio de Estabilidad en materia laboral, y aunque sobre el mismo nos referiremos más adelante, interesa señalar en este momento que ese principio se traduce como un derecho concreto o corolario del Derecho al Empleo o al Trabajo que como se ha visto, es establecido

como un derecho de los seres humanos claramente incorporado a la normativa internacional.

Como bien se sabe, otra fuente de Derecho Internacional vinculante para nuestro país la constituyen los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que hayan sido aprobados por la Asamblea Legislativa, según con el artículo 121 inciso 4) de nuestra Constitución Política. En ese sentido existen gran cantidad de convenios de esta Organización que están incorporados a nuestro derecho interno y muchos de ellos hacen referencia concreta a principios generales de derecho laboral relacionados con el tema del presente estudio.

Entre algunos de éstos podemos mencionar el Convenio N° 117 que establece que toda política del Estado deberá responder en primer lugar al bienestar y desarrollo de la población y en segundo lugar al estímulo de sus propias aspiraciones para lograr el progreso social. Así también el Convenio N° 131 habla sobre la protección de los trabajadores contra remuneraciones indebidamente bajas; y el Convenio N° 94 dispone que han de garantizarse **normas de trabajo equitativas** en los contratos celebrados por las autoridades públicas.

Además el Convenio N° 111 propone que todo Estado ratificante debe formular y llevar a cabo una política nacional que promueva la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y de ocupación; por su parte el Convenio N° 142 establece la obligatoriedad en la adopción y aplicación de políticas y programas de orientación y formación profesionales en estrecha relación con el empleo⁸.

7. *Ibid.* Art. 11.

8. Oficina Internacional del Trabajo. **Resúmenes de normas internacionales del trabajo**. Ginebra. Segunda edición actualizada (1990).

APUNTES GENERALES DE DOCTRINA

La doctrina laboral internacional reconoce la máxima de que *"el trabajo no es una mercancía"* y por tanto el concepto de contrato laboral se humaniza para darle un fuerte carácter de relación personal⁹.

Se ha enfocado el tema de la utilización de los contratos por tiempo determinado desde la perspectiva del Derecho a la Estabilidad laboral y del Principio de Continuidad. Ello porque ese principio atribuye a la relación laboral la más larga duración desde todos los puntos de vista y en todos los aspectos.

Esta preferencia por los contratos de duración indefinida en la práctica se traduce en una presunción de continuidad, que se refleja en la conversión automática del contrato de duración determinada en uno indeterminado, cuando el mismo se prolongue por más tiempo que la fecha o el hecho previsto para su finalización; y además en la prohibición de convertir un contrato por tiempo indefinido en uno de duración determinada.

De este modo opera una presunción de continuidad que sólo puede contradecirse con cláusula expresa¹⁰, y dicha cláusula no es suficiente *"per se"* por cuanto se requiere además que en la realidad la relación de trabajo no muestre elementos de continuidad según las características propias de las labores desempeñadas, es decir, impera el denominado "contrato realidad".

Lo anterior responde a la finalidad de proteger al trabajador ante su ansia de seguridad y al hecho de que la conservación de la fuente de trabajo no se traduce solamente en un beneficio personal para él sino que se refleja en un beneficio familiar de carácter social y económico, en

tanto también conlleva a una sensación mayor de tranquilidad que laboralmente se refleja en una mayor productividad y por ende en beneficio para la empresa o patrono.

Es importante por tanto, definir en qué términos se estaría realizando –por vía de la simulación– una transgresión a las leyes laborales que establecen la presunción de la continuidad laboral. El reconocido jurista Guillermo Cabanellas señala que *"es fácil que un contrato a plazo fijo, o por obra o servicio determinado, disimule una transgresión de las disposiciones legales que favorecen a los trabajadores; por esa circunstancia deberán ser debidamente apreciadas las verdaderas causas que dan origen a la formación del contrato y que provocan la denuncia de éste..."*¹¹. (El subrayado es nuestro).

Otra forma de simular la existencia de una relación continúa o de un contrato por tiempo indefinido, es la realización de los llamados contratos de trabajos "en cadena", en que se celebran varios convenios laborales por tiempo determinado en forma sucesiva. En este caso también es acorde la doctrina con la nulidad de la fijación del término al privar la protección contra el despido del trabajador.

Estos sistemas de simulación implican una intención deliberada de fingir una situación jurídica distinta de la real y en el problema que nos ocupa tal simulación se presenta en forma relativa¹² –disimulando un contrato real por otro ficticio–, y es impuesta unilateralmente por el empleador y generalmente referida al término del contrato y a la naturaleza de las labores desempeñadas por el empleado.

9. KROTOSCHIN, Ernesto. *Instituciones de Derecho de Trabajo*. Ediciones. Depalma, 2ª edición. Buenos Aires. 1968. pp. 374.

10. PLA RODRÍGUEZ, Américo. *Curso de Derecho Laboral*, tomo I, Vol. 1. 1979.

Introducción al Derecho del Trabajo. Editorial Acali. Montevideo, Uruguay. pp. 58.

11. CABANELLAS, Guillermo. *Contrato de Trabajo*. Bibliográfica Omeba, Buenos Aires, volumen III, parte general. Sin número de edición. pp. 202.

12. *Op. cit.* pp. 64.

Habíamos afirmado antes que el Principio de Estabilidad es un corolario del Derecho al Empleo o Derecho al Trabajo. Ese planteamiento goza de consenso internacional tanto a nivel normativo como a nivel doctrinal.

En consecuencia los ordenamientos jurídicos modernos se comprometen a proporcionar empleo y promover las condiciones efectivas para que ese empleo se haga efectivo. Ello implica además el deber del Estado de garantizar al ciudadano el mantenimiento del trabajo cuando ya lo posee. Pero más aún, reconoce la doctrina que este derecho a la estabilidad en el empleo se funda en otros derechos humanos que incluso se han considerado tan o más importantes que el *Derecho al Trabajo* y que están estrictamente relacionados con la **dignidad** del ser humano, cuales son la *Libertad del Hombre frente al Hombre y la Igualdad*¹³.

La estabilidad da así una seguridad que dignifica al trabajador y le hace responsable de sus actuaciones porque ya su permanencia en el puesto de trabajo no depende del capricho del empleador sino de su propio desempeño en el cumplimiento de sus obligaciones laborales, lo cual a la vez le da la fortaleza necesaria para defender sus derechos.

Debe entenderse que esta protección a la estabilidad laboral no sólo implica una finalidad inmediata de proporcionar seguridad presente al trabajador, sino además una finalidad mediata de proporcionarle una seguridad hacia el futuro que se traduce en paz social. La certeza sobre el futuro implica una preparación para asegurarse condiciones de vida dignas al final de la vida, en la vejez y en la adversidad¹⁴. Así tenemos la importancia del derecho a la seguridad social.

Retomando la definición de las condiciones fácticas para que un contrato laboral pueda tenerse como por tiempo determinado y como tal pueda extinguirse sin violar el Principio de

Continuidad, hemos de admitir solo los siguientes supuestos:

1. Que el contrato sea para cumplir una obra o servicio determinado. Se trata entonces de un contrato temporal sometido a término final de carácter esencial, pero ese término es incierto respecto al cuándo porque su duración depende de la terminación de la obra o el cumplimiento del servicio.
2. Que el contrato sea típicamente eventual por la especificidad misma de la labor o servicio. El ejemplo clásico es el contrato de construcción civil ya que no cabe concebir una obra de construcción permanente¹⁵.
3. Que la naturaleza misma de las prestaciones de servicio —es decir las funciones desempeñadas— permitan fijar un término a la relación laboral.

En el caso de que la índole de los servicios prestados excluya la posibilidad de un contrato por plazo limitado o para una obra o trabajo fijo, cabe presumir que el consentimiento que pueda consignarse en el contrato escrito no haya sido prestado válidamente. Igualmente en el caso de que la empresa tenga un carácter permanente y en ella la prestación del servicio integre un elemento propio de la producción de aquella¹⁶.

Vemos entonces que la definición del contrato temporal se admite solamente en presencia de un **dato objetivo**, cual es la existencia real de una necesidad transitoria y la posibilidad de que la naturaleza de las labores lo permitan.

Asimismo la extinción de estos contratos por tiempo determinado dependerán de:

- a. Transcurso del tiempo convenido.
- b. Terminación de la obra contratada o cumplimiento del servicio comprometido.
- c. Muerte del trabajador. (En principio la muerte del empleador no implica terminación del contrato).

13. ERMIDA URIARTE, Oscar. **La estabilidad del trabajador en la empresa ¿Protección real o ficticia?** Editorial Acali, Montevideo. 1983. pp. 24-25.

14. *Ibid.* pp. 26.

15. BURNEO, José y otro. **El trabajo eventual, dos perspectivas jurídicas.** Pedro Galin Ediciones. Fundación Friedrich Ebert. Perú. 1985. pp. 50-51.

16. CABANELLAS, Guillermo. *Op. cit.*, pp. 202.

- d. Mutuo consentimiento o renuncia del trabajador. (Siempre y cuando esa renuncia no sea inadmisibles por afectársele derechos que se le confieran por alguna norma de orden imperativo)¹⁷.

Sin embargo, hemos de aclarar que el sentido de este Principio de Estabilidad enunciado es proteger al trabajador contra despidos arbitrarios, de modo que no existe en sentido de que el trabajador no pueda renunciar a su trabajo, aunque esa renuncia pueda implicar responsabilidades de tipo civil. Tampoco se admiten contratos de trabajo que obliguen al trabajador a un tiempo tan largo que se vea afectada su libertad personal.

Una vez expuestas las consideraciones doctrinales anteriores y ubicándonos un poco más en la realidad concreta en que se presenta

toda relación laboral, cabe plantear la interrogante referente a qué pasa con todos estos principios ideales de libertad e igualdad cuando las condiciones macroeconómicas y sociales y las necesidades personales y familiares presionan al hombre más allá de sus posibilidades reales de defensa individual. Es entonces cuando debe reclamarse el deber del Estado de proporcionar y promover —mediante implementación de reglas de política económica y directrices de política social en tal sentido— normas positivas internas que respalden los derechos de los trabajadores y en consecuencia se establezcan además medios de defensa reales, efectivos, de fácil acceso y de pronta resolución.

A continuación entraremos en el análisis de la normativa interna nacional que se ha dictado sobre la protección de estos derechos.

LEGISLACIÓN COSTARRICENSE SOBRE LA DEFINICIÓN Y PROTECCIÓN DE DERECHOS LABORALES

En cuanto a la jerarquía de las leyes, la primer referencia a la definición y protección de los derechos de carácter laboral en nuestro ordenamiento jurídico vigente la encontramos en nuestra Constitución Política dictada el 7 de noviembre de 1949.

Así en su artículo 20 encontramos consignado el Derecho a la Libertad y la prohibición de la esclavitud bajo las leyes de la República de Costa Rica, al disponer:

*"Artículo 20.—Todo hombre es libre en la República; no puede ser esclavo el que se halle bajo la protección de sus leyes"*¹⁸.

Además, en su artículo 33 se establece el Principio de Igualdad ante la Ley y la prohibición de hacer discriminación alguna contraria a la

dignidad humana¹⁹. Así bajo ninguna circunstancia pueden establecerse excepciones de aplicación de leyes que afecten los derechos o intereses de los habitantes de la República.

En el Título V de los "Derechos y Garantías Sociales", encontramos el artículo 50 que establece la obligación del Estado en procurar el mayor bienestar de los habitantes y el más adecuado reparto de la riqueza, así como el artículo 56 que hace la referencia específica al trabajo como un **derecho** del individuo y una **obligación** de éste para con la sociedad. Vemos entonces una correspondencia recíproca de obligaciones y derechos entre el sujeto particular y la sociedad en la que se desarrolla, en relación directa a la actividad productiva y el

17. KROTOSCHIN, Ernesto. *Op. cit.*, pp. 518-522.

18. Constitución Política de la República de Costa Rica. Art. 20.

19. *Ibid.* Art. 33.

cumplimiento de expectativas personales. Fundamental resulta también la obligación que se establece para el Estado de procurar una ocupación honesta y útil, debidamente remunerada y bajo condiciones de respeto a la libertad y dignidad del ser humano. Textualmente ese artículo dispone:

*"Artículo 56.—El trabajo es un derecho del individuo y una obligación con la sociedad. El Estado debe procurar que todos tengan ocupación honesta y útil, debidamente remunerada, e impedir que por causa de ella se establezcan condiciones que en alguna forma menoscaben la libertad o la dignidad del hombre o degraden su trabajo a la condición de mercancía. El Estado garantiza el derecho de libre elección de trabajo"*²⁰.

En ese mismo sentido el artículo 57 establece el derecho a un salario mínimo, de fijación periódica, por jornada normal y que procure el bienestar del trabajador en aras de una existencia digna. Asimismo se consigna el principio de igualdad salarial para igual trabajo en idénticas condiciones de eficiencia²¹.

Además se establecen otros derechos laborales fundamentales como lo son el establecimiento de una jornada de trabajo limitada, el derecho a días de descanso y vacaciones pagadas y la indemnización por despido sin justa causa cuando no se cuente con un seguro de desempleo²².

Finalmente el artículo 74 de nuestra Carta Magna consigna que los Derechos y Garantías Sociales son **irrenunciables** y que los mismos no se limitan a la enumeración taxativa que de ellos se hace sino que se incluyan todos los "que se deriven del principio cristiano de justicia social y que indique la ley..."²³.

Ahora bien, inspirado en ese principio de Justicia Social se mantiene vigente nuestro Código de Trabajo, ley históricamente importante del año de 1943 y que a su vez ha sufrido

múltiples reformas, pero que en su espíritu original de defensa de las garantías sociales no ha tenido variación. Haremos relación únicamente a aquellas normas más importantes que se refieren a los principios jurídicos que inspiran la relación laboral en términos de su función social, la igualdad ante la ley y la protección del trabajador, y de los principios de continuidad y estabilidad laboral.

En este sentido hemos de citar el artículo 11, que tiene por absolutamente nulas y no puestas las renunciaciones que hagan los trabajadores de las disposiciones de ese Código de Trabajo y de las leyes laborales que les favorezcan²⁴.

El artículo 14 establece que esa ley es de orden público y sus disposiciones sujetarán a todas las empresas, explotaciones o establecimientos, de cualquier naturaleza que sean, públicos o privados, existentes o futuros, así como a todos los habitantes de la República sin distinción de género o nacionalidad²⁵.

Entrando en materia de contratos laborales, la legislación nacional define el contrato individual de trabajo como *"todo aquel en que una persona se obliga a prestar a otras sus servicios o a ejecutarle una obra, bajo la dependencia permanente y dirección inmediata o delegada de ésta, y por una remuneración de cualquier clase o forma"*. Asimismo dispone que en todo contrato de trabajo deben entenderse incluidos al menos todas las garantías y derechos que otorga el Código de Trabajo y sus leyes supletorias o conexas²⁶.

En cuanto a la consideración de la relación laboral, se parte de la **presunción de que todo contrato de trabajo es por tiempo indefinido** y que el mismo sólo podrá estipularse **por tiempo determinado** *"...en aquellos casos en que su celebración resulte de la naturaleza del*

20. *Ibid.* Art. 56.

21. *Ibid.* Art. 57.

22. *Ibid.* Arts. 58, 59, 63.

23. *Ibid.* Art. 74.

24. **Código de Trabajo.** Con índice analítico y Leyes Conexas. Editorial Porvenir S.A. Impreso en junio de 1986. Art. 11.

25. *Ibid.* Art. 14.

26. *Ibid.* Arts. 18 y 22.

*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 por tiempo indefinido, en cuanto beneficie al trabajador, aquél en que es permanente la naturaleza de los trabajos*²⁷.

De igual manera, el artículo 27 del Código de Trabajo establece otras limitaciones para la consideración de un contrato como por tiempo determinado:

"Artículo 27.—No puede estipularse el contrato de trabajo por más de un año en perjuicio del trabajador; pero si se tratare de servicios que requieran **preparación técnica especial**, la duración podrá ser, en las mismas condiciones, hasta de cinco años.

No obstante, todo contrato por tiempo fijo es susceptible de prórroga, expresa o tácita. Lo será de esta última manera por el hecho de continuar el trabajador prestando sus servicios con conocimiento del patrono"²⁸. (El subrayado es nuestro).

Ahora es importante resaltar varios puntos. En primera instancia hemos de apuntar el hecho de que el contrato por tiempo determinado debe responder a un condicionante fáctico objetivo, cual es la naturaleza del servicio a prestar. Sea que no puede establecerse un contrato con término definido en relaciones laborales bajo condiciones de normalidad en las funciones a desempeñar, dado que en caso contrario se estaría violando la presunción de continuidad.

Otro punto importante lo constituye el hecho de que al vencimiento del término del contrato por tiempo determinado, aún subsistiendo las condiciones que le dieron origen y si el servicio se sigue prestando, continúa la relación laboral pero ya entendida ésta como un contrato por tiempo indefinido, siempre y cuando ello beneficie al trabajador.

Tenemos el segundo requisito fundamental que se refiere al plazo máximo por el cual puede establecerse un contrato temporal, el cual es de un año. Sólo por vía de excepción ese plazo puede ampliarse hasta cinco años y es en el supuesto de que los servicios prestados requieren de una **"preparación técnica especial"**.

Debe advertirse que este concepto indeterminado por el cual se amplía la regla general del plazo de un año debe definirse o interpretarse en forma restrictiva, básicamente en atención a los principios generales que inspiran la materia tanto en el ámbito del derecho internacional como en el interno, y que se han expuesto a lo largo del presente trabajo.

En tal sentido se ha establecido la jurisprudencia nacional sobre el particular y a manera de ilustración a continuación citaremos algunas sentencias judiciales que consideramos importantes.

JURISPRUDENCIA NACIONAL SOBRE EL TEMA

El Tribunal Superior de Trabajo por sentencia N° 4385 de las 13:55 horas del 7 de noviembre de 1975 emite su criterio sobre el particular, el cual a la fecha se mantiene uniforme en nuestro medio y es el de que:

"En materia laboral la naturaleza del contrato no la determina el nombre que las partes hayan querido darle, sino la realidad de circunstancias

que lo rodean; de ahí que cuando se contratan los servicios de un trabajador por plazo determinado, pero al concluir éste subsisten la materia del trabajo y las causas que le dieron origen, ha de tenerse como un contrato por tiempo indefinido"²⁹.

En otra sentencia de ese Tribunal Superior de Trabajo dictada a las 8:25 horas del 30 de marzo de 1983 se tiene que:

27. *Ibid.* Art. 16.

28. *Ibid.* Art. 27.

29. 1975. TRIBUNAL SUPERIOR DE TRABAJO, Sentencia N° 4385 de las 13:55 hrs. del 7 de noviembre.

"La doctrina como las leyes laborales, tienen establecido que no son los contratantes quienes pueden fijar si las relaciones de trabajo serán de naturaleza indefinida o si éstas lo son para obra determinada o por un periodo transitorio, puesto que es la naturaleza misma del servicio que se va a prestar la que da la pauta sobre el tipo de contrato...³⁰.

Este criterio ha sido además confirmado por la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia.

En Sentencia N° 223-93 de las 9:20 horas del 8 de octubre de 1993 en juicio de Grace Prado Ortiz contra la Universidad Nacional de Costa Rica, esa Sala sostiene que el criterio que debe privar para determinar si un contrato de trabajo es por tiempo determinado o no, es el establecido por el Reglamento para la Contratación Laboral de la Universidad, que establece: "...la Universidad podrá contratar empleados a plazo fijo para la ejecución de labores que por su naturaleza son temporales o transitorias. El plazo será hasta por un año, prorrogable hasta un máximo de cinco años **cuando la naturaleza del servicio así lo requiera y mediante acto fundamentado de previo**. Si excediere éste, el trabajador adquirirá propiedad en el puesto, estando la Universidad obligada a incluirlo en el presupuesto ordinario. **Se**

considerarán a plazo fijo aquellos servicios presupuestados que por su naturaleza no se prestan en forma continua". (El subrayado es nuestro). De este modo se da razón a la funcionaria sobre la consideración de su contrato de trabajo como uno por tiempo indeterminado³¹.

Esa misma Sala, en Sentencia N° 323-92 de las 14:40 horas del 16 de diciembre de 1992 confirma la sentencia de segunda instancia en juicio que varios trabajadores interpusieran contra la compañía Banana Development Company y Coopebatán RL. y considera que entre ellos se dio "*una relación laboral a tiempo indefinido, donde los actores eran contratados por un plazo determinado y, al finalizar éste, seguían prestando sus servicios "arrimados" o por "factura". Es decir, continuaban laborando normalmente, pero su salario era cancelado a un compañero quien, a su vez, se los entregaba a ellos*"³².

Vemos así en estos dos últimos casos expuestos como se presenta la violación de derechos de carácter laboral que se refieren a derechos fundamentales de los individuos, tanto por una institución del sector público como por una empresa privada, y como nuestros órganos encargados de administración de justicia han resuelto los casos en igual sentido.

ALGUNAS CONSIDERACIONES SOBRE LA UTILIZACIÓN ACTUAL DEL CONTRATO DE TRABAJO POR TIEMPO DETERMINADO EN COSTA RICA

Una vez expuesto el marco teórico y legal que informa el tema y aportada cierta referencia sobre la consideración de nuestra jurisprudencia sobre el mismo, resulta impostergable la referencia a la situación real objetiva que se está

presentando en nuestro país por el abuso en la utilización del contrato de trabajo por tiempo determinado, tanto dentro del sector público como por parte del sector privado.

30. 1983. TRIBUNAL SUPERIOR DE TRABAJO, Sentencia N° 334 de las 8:25 hrs. del 30 de marzo.

31. 1993. SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia N° 223-93 de las 9:20 hrs. del 8 de octubre de 1993.

32. 1992 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia N° 323-92 de las 14:40 hrs. del 16 de diciembre de 1992.

Aunque al inicio del presente trabajo se hizo el planteamiento del problema concreto, procede ahora analizarlo a la luz de la normativa internacional y nacional y de los conceptos doctrinales y jurisprudenciales que resultan acordes con esa normativa.

Hemos constatado que son varias las instituciones del sector público que han incurrido en la realización de contratos laborales que dicen considerar como "por tiempo determinado" y que en la realidad son instrumentos de simulación que pretenden disfrazar relaciones laborales estables y permanentes que deben entenderse como por periodo indefinido.

Cabe plantearse el cuestionamiento sobre el proceder de estas instituciones y las razones de orden social, económico y administrativo que se han dado para que se asuma esa práctica que es abiertamente inconstitucional y violatoria de los Derechos Humanos.

Nos encontramos así entonces frente a una evidente discordancia entre la legislación interna y la realidad nacional, ya que de hecho existen muchos más trabajadores contratados bajo condiciones de eventualidad que los que deberían existir de acuerdo con la ley.

Una explicación que se ha ensayado sobre el problema es la de que la extrema rigidez del sistema legal ha hecho que se burlen muchos de los procedimientos que deben seguirse. Sin embargo, consideramos que las razones son otras y se refieren más bien en forma específica al plano económico.

Como ya antes lo expusimos, creemos que el problema en la función pública surge cuando las políticas disponen la reducción del aparato estatal y la prohibición de crear nuevas plazas en el sector público. Esto ha conducido a que para llenar ciertas necesidades de mano de obra es imperativo burlar tal prohibición y además mostrarse como "cumplidores" de los modelos económicos recomendados con la realización de contratos por tiempo definido.

En el caso de la utilización de este sistema por parte de los empleadores del sector privado, reiteramos nuestra consideración en el sentido

de que el fenómeno se presenta fundamentalmente con el propósito de abaratar los costos de producción mediante la evasión del pago de las cargas sociales, sacrificando y violando los derechos de los trabajadores.

Pero el resultado es común y sin diferencias en ambas situaciones, el estado de desprotección en que se coloca al trabajador que depende de su salario para subsistir y que siendo ese el único bien económicamente valorable que posee, deposita todas sus esperanzas y expectativas de vida y de realización personal en la conservación de un empleo que le permita gozar de una vida en condiciones fundamentales de dignidad.

En nuestro medio ello implica —como mínimo— el reconocimiento al Seguro Social y al aseguramiento por riesgos del trabajo con el Instituto Nacional de Seguros. Con lo primero además se establece la expectativa de obtener una pensión por invalidez o vejez que le permita vivir sus últimos años sin privaciones graves de recursos básicos.

Además se deriva en beneficio para el trabajador el reconocimiento del pago de preaviso y cesantía en caso de despido sin justa causa.

Nos preguntamos: ¿será entonces que la realidad económica nacional y los planteamientos internacionales sobre política económica nos conducen a un retroceso inevitable en el respeto a las garantías sociales que son fundamento de nuestro sistema democrático?

La responsabilidad en todo caso es del Estado.

En el mensaje que envió en 1943 el entonces Presidente de la República Rafael Ángel Calderón Guardia al Congreso Constitucional junto con el Proyecto del Código de Trabajo ahora vigente, expresó que el Gobernante "no ha de limitarse a meras declaraciones de principio, sino que está obligado a dar normas concretas de realización"³³.

33. Mensaje que envió el Señor Presidente de la República, junto con el Proyecto de Código de Trabajo, al soberano Congreso Constitucional.

Ello otorga al Estado la obligación de velar por el cumplimiento del espíritu de nuestro legislador, además de los deberes establecidos por el derecho internacional y los Derechos Humanos reconocidos.

En consecuencia se debe proponer una interconexión tal entre política económica y política de empleo, a fin de que el ejercicio práctico de los derechos establecidos desde el ámbito internacional y que han sido reconocidos por el derecho interno no se vuelva ilusorio.

La defensa de los derechos económicos, sociales y culturales opera desde su positivización nacional pero responde a valores que trascienden una simple razón de contemporaneidad. Con ello afirmamos que no basta que se disponga su defensa como un principio básico de conducta por parte del Estado y de los particulares, sino que deben existir instrumentos y recursos internos específicos que se dispongan e involucren en esa tarea.

BIBLIOGRAFÍA

LIBROS

1. BURNEO, José y otro. **El trabajo eventual, dos perspectivas jurídicas**. Pedro Galin Ediciones. Fundación Friedrich Ebert. Perú. 1985.
2. CABANELLAS, Guillermo. **Contrato de Trabajo**. Bibliografía Omeba, Buenos Aires, volumen III, parte general. Sin número de edición.
3. DURAN LÓPEZ, Federico. **El trabajo temporal**. Sociedad de Servicios de Artes Gráficas S.A. Madrid, España.
4. ERMIDA URIARTE, Oscar. **La Estabilidad del trabajador en la empresa ¿Protección real o ficticia?** Editorial Acali, Montevideo. 1983.
5. KROTOSCHIN, Ernesto. **Instituciones de Derecho de Trabajo**. Ediciones Depalma. Segunda edición. Buenos Aires. 1968.
6. Oficina Internacional del Trabajo. **Resúmenes de normas internacionales del trabajo**. Ginebra. Segunda edición actualizada. (1990).
7. PLA RODRÚGUEZ, Américo. **Curso de Derecho Laboral**, tomo I, Vol. 1. 1979. Introducción al Derecho del Trabajo. Editorial Acali. Montevideo, Uruguay.

8. SABORÍO VALVERDE, Rodolfo. **Instrumentos Internacionales sobre Derechos Humanos vigentes en Costa Rica**. Ediciones SEINJUSA. Primera edición, 1993. 147 p.
9. THOMPSON J, José. **Fundamento histórico-filosófico de los Derechos Humanos**. Cuadernos de Estudio Serie: Educación y Derechos Humanos, Instituto Interamericano de Derechos Humanos. San José, Costa Rica, 1988.

LEYES

1. **Constitución Política de la República de Costa Rica**.
2. **Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre**. 1948.
3. **Declaración Universal de Derechos Humanos**. 1948.
4. **Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales**. 1966.
5. **Código de Trabajo**. Con índice analítico y Leyes Conexas. Editorial Porvenir S.A. Impreso en junio de 1986. Art. 11.

SENTENCIAS JUDICIALES

1. 1975. **Tribunal Superior de Trabajo**. Sentencia N° 4385 de las 13:55 horas del 7 de noviembre.

2. **1983. Tribunal Superior de Trabajo.**
Sentencia N° 334 de las 8:25 horas del 30 de marzo.
3. **1993. Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia.**
Sentencia N° 223-93 de las 9:20 horas del 8 de octubre de 1993.
4. **1992. Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia.**
Sentencia N° 323-92 de las 14:40 horas del 16 de diciembre de 1992.

DISCURSOS

1. Mensaje que envió el Señor Presidente de la República, junto con el Proyecto de Código de Trabajo, al soberano Congreso Constitucional.