

LA CARTA DE DESPIDO EN LA REFORMA PROCESAL LABORAL

Lic. Jorge Mario Soto Álvarez*
jorgemariosotoalvarez@gmail.com

Recibido 14 junio 2018

Aprobado 16 agosto 2018

DISMISSAL LETTER IN THE PROCEDURAL LABOR LAW REFORM

RESUMEN

La modificación establecida en el artículo 35 del Código de Derecho Laboral Procesal, establece el requisito del empleador de mantener un registro y enunciar de manera clara y precisa las principales razones de una disputa sin responsabilidad, y establece como obligatorio la entrega personal de este certificado o al Ministerio de Trabajo si el trabajador se niega. Sin embargo, el legislador no estableció una consecuencia por la falta del certificado de despido, que considero que podría ser declarar nulidad del despido.

Palabras claves: Reforma laboral procesal, carta de despido, nulidad.

ABSTRACT

The modification set on the item 35 in the Procedural Labor Law Code establishes the employer's requirement of keeping record and state clearly and precise the main reasons of a dispute with no responsibility, as well it sets as mandatory the personal delivery of this certificate or to the Labor Ministry if worker refuses. Nevertheless, the lawmaker did not set a consequence for the lack of the dismissal certificate, which I consider, could be to declare nullity of the dismissal.

Keywords: Procedural labor reform, letter of dismissal, nullity.

* Profesor Universitario y Juez del Tribunal de Apelaciones de Alajuela.

I. Aspectos Generales. Artículo 35 del Código de Trabajo antes de la entrada en vigencia de la Reforma Procesal Laboral

Considero conveniente recordar que, por regla general, el Código de Trabajo aplica en las relaciones laborales entre las personas empleadoras y las trabajadoras del sector privado. Entonces la aplicación de la normativa objeto de este ensayo debe circunscribirse en este ámbito subjetivo de relaciones laborales.

En materia de empleo público, rigen las normas de derecho público estatuario o las normas especiales de cada institución. En tesis de principio, se requiere de un procedimiento administrativo previo para imponer una sanción disciplinaria, salvo en aquellas entidades, cuyas relaciones laborales se rigen por el derecho común.

Otro aspecto importante por considerar, desde mi punto de vista, es el análisis de los términos de la carta o del certificado de despido en forma amplia y bajo el contexto de nuestra realidad nacional. Con ello quiero enfatizar que no se limita únicamente a un documento escrito, sino a cualquier representación gráfica o digital que puede ser comunicada actualmente por medios tecnológicos, como el correo electrónico o el whatsapp, o formas similares que en un futuro pueden documentar o demostrar la decisión de la persona empleadora de dar por terminada la relación laboral.

El artículo 35 del Código de Trabajo indicaba antes de que la Ley N.º 9343 (Reforma Procesal Laboral) entrara en vigencia:

“Artículo 35.-

A la expiración de todo contrato de trabajo, por cualquier causa que este termine, el patrono, a solicitud del trabajador, deberá darle un certificado que exprese, únicamente:

a) la fecha de su entrada y de su salida;

b) la clase de trabajo ejecutado;

Si el trabajador lo desea, el certificado determinará también:

c) la manera de como trabajó; y

d) las causas de retiro o cesación del contrato”.

En su momento histórico, esta normativa fue cuestionada ante la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, la cual, en su voto 2170-93, declaró con lugar un recurso de amparo interpuesto por un extrabajador contra una empresa privada (su exempleadora). Al acoger el recurso, ordenó a la patronal a entregarle al recurrente el certificado o la carta de finalización de la relación laboral, en los términos del artículo 35 del Código de Trabajo. Al respecto, la Sala Constitucional señaló en lo que interesa:

[...] Sin embargo, cuando el trabajador, lo solicite o no, no se extiende la certificación que manda el artículo 35 del Código de Trabajo, se le ocasiona un serio desequilibrio, traducido en términos constitucionales, en un atentado directo e inmediato al derecho al trabajo y al debido proceso, pues en el eventual caso de acudir a la jurisdicción común a hacer valer sus derechos, disposiciones como las citadas del artículo 82 se tornan inocuas: al trabajador no se le documenta la presunta causal de terminación del contrato e incoado el proceso ordinario correspondiente se le pueden alegar todas y cada una de las causales de justo despido. Sería mero ritualismo alegar que puede ocurrir a la jurisdicción ordinaria para obtener el certificado y luego, con la presunta justa causal documentada, incoar acción en reclamo de sus prestaciones correspondientes. Si a un trabajador se le especifica por escrito la falta en que incurrió y por la cual se le despide, la empresa no podría posteriormente en el juicio alegar que fue otra diferente, ni aducir que existen faltas concomitantes, salvo que por convención colectiva o

por ley así se hubiera establecido. Por lo demás, la obligación de certificación también permite documentar el tiempo y clase de trabajo ejecutado, facilitando a la parte débil de la relación laboral el reclamo de sus derechos. Vemos, entonces, la trascendencia de la obligación patronal de certificación. En el caso presente la relación laboral concluyó por retiro voluntario del trabajador, y sigue teniendo trascendencia la certificación porque éste tiene derecho a documentar su "currículum" laboral y a que con posterioridad, dentro o fuera del juicio, no se le impute una presunta renuncia inducida por causas perjudiciales a su dignidad personal [...].

Sobre este tema, también existen el Convenio n.º 158 aprobado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) de 1982 denominado: "Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador", y la Recomendación n.º 166 sobre la terminación de la relación de trabajo.

Si bien es cierto, este Convenio no ha sido ratificado por la Asamblea Legislativa de nuestro país, ambos instrumentos establecen una guía orientadora para el aplicador del derecho en los casos de finalización de la relación laboral por decisión unilateral de la persona empleadora. Por ejemplo, el artículo 12 de la Recomendación de la OIT establece la obligación de notificar por escrito la decisión de dar por terminada la relación laboral. Y el artículo 13.1 *ibidem* señala: "el derecho del trabajador a quien se le haya notificado la terminación de la relación de trabajo, de solicitar su empleador una constancia por escrito donde se expongan los motivos de la terminación de la relación laboral".

Además, resulta pertinente recordar que en

La Constitución de la OIT, tipifica a los convenios y las recomendaciones como los dos instrumentos principales en los que se expresan las normas internacionales del

trabajo. La diferencia básica entre ambos radica en que el convenio está abierto a la ratificación de un Estado Miembro, acto que crea para éste obligaciones jurídicas internacionales relativas a su aplicación y cumplimiento. Una recomendación no puede ser ratificada y constituye sólo una guía para una acción nacional en la materia cubierta por este instrumento [...]. (Von Potobsky & Bartolomei De la Cruz, 2002).

Considero que la redacción actual del artículo 35, modificado con la Reforma Procesal Laboral, positiviza el criterio emitido por la Sala Constitucional en el voto antes citado, y ambos, el artículo 35 y el voto 2170-93 de la Sala Constitucional utilizaron como guía la recomendación número 166 de la Organización Internacional del Trabajo.

Luego de la emisión de la sentencia constitucional, el tema fue abordado en múltiples oportunidades por la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, la cual estableció una guía o un parámetro jurisprudencial claramente definido. Por ejemplo, acerca del principio de causalidad y contenido de la carta de despido, ha señalado:

Esta Sala ha manifestado de manera reiterada, en atención al principio de causalidad, que la parte patronal no puede, en el proceso laboral, sustituir o ampliar los hechos expuestos en la carta de despido; como tampoco resulta válido alegar en el proceso judicial faltas distintas, ni siquiera concomitantes omitidas involuntariamente en la carta de despido [...]. (Voto 838, 2014)¹.

También se ha delineado por la vía jurisprudencial que resulta insuficiente con la entrega de la carta de despido a la persona trabajadora y su posterior aportación a la sede judicial. Si existe contención, se requiere que, en vía judicial, se demuestren los hechos especificados en el certificado o la carta de despido. En este sentido, el tribunal de mayor

jerarquía en materia laboral en nuestro país indicó:

No es suficiente que la carta de despido haya sido aportada al expediente para tener por acreditadas las causales detalladas en esta. Su obligación procesal era demostrar a través de pruebas pertinentes, las faltas endilgadas al trabajador en ese documento [...]. (Voto 1613-17, 2017).

Después de la emisión del voto del tribunal constitucional, la posterior aplicación y la interpretación del artículo 35 del Código de Trabajo por parte de los tribunales de justicia de la jurisdicción laboral, especialmente por los pronunciamientos de la Sala Segunda de la Corte, y las consecuencias jurídicas derivadas de esa interpretación cobraron notoriedad al momento de despedir a una persona trabajadora, porque se obligó al patrono a demostrar en sede judicial los hechos enunciados en la carta de despido.

Pese a ello, algunos juristas nacionales consideran que la guía jurisprudencial era insuficiente para resolver algunos problemas, cuando el patrono no entregaba la carta al momento del despido.

La interrogante surgía al plantearse cuál era la consecuencia jurídica para el patrono y para la persona trabajadora cuando no le entregaban el citado certificado y cómo se afectaba el derecho de defensa en sede judicial de la persona trabajadora.

En este aspecto, el desarrollo jurisprudencial no fue durante estos casi 25 años, el más afortunado y técnico. En los procesos judiciales en los que se discutía el tema de la carta de despido, no se definían de forma concreta los efectos o consecuencias de tal incumplimiento, con lo cual, la tutela efectiva quedaba vaciada de contenido al no dársele los efectos correctos [...]. (Vega Robert, 2017).

II. *Modificación al artículo 35 del Código de Trabajo introducida por la Ley 9343*

Actualmente el numeral 35 ibidem dispone:

A la expiración de todo contrato de trabajo, la parte empleadora, a solicitud del trabajador o trabajadora, deberá darle un certificado que exprese:

a) La fecha de su entrada y de su salida.

b) La clase de trabajo ejecutado.

Si el trabajador o trabajadora lo desea, el certificado determinará también:

c) La manera como trabajó.

d) Las causas del retiro o de la cesación del contrato.

Si la expiración del contrato obedece a la destitución por una falta atribuida a la persona trabajadora, la entrega de la carta de despido será obligatoria. En ella se deben describir, de forma puntual, detallada y clara, el hecho o los hechos en que se funda el despido. La entrega se hará personalmente en el acto del despido y deberá documentarse el recibido. Si el trabajador o la trabajadora se niega a recibirla, la parte empleadora deberá entregarla a la oficina del Ministerio de Trabajo y de Seguridad Social de la localidad y, si esta no existe, se entregará o enviará a la oficina más cercana de ese ministerio por correo certificado, lo cual se deberá realizar a más tardar dentro de los diez días naturales siguientes al despido. Los hechos causales señalados en la carta de despido serán los únicos que se puedan alegar judicialmente, si se presenta contención.

La redacción de la norma contempla dos supuestos fácticos:

1) Cuando al finalizar la relación laboral, el trabajador o la trabajadora solicite a la persona empleadora el certificado, este deberá indicar los requisitos enunciados en los incisos a) al d). Bajo este supuesto, queda a decisión o discreción de la persona trabajadora solicitar el certificado. De esta manera, si la persona trabajadora no lo solicita, el patrono no está obligado a emitirlo. Bajo este supuesto, la normativa cumple con una función:

[...] la norma cumple con el principio de otorgar un certificado de trabajo en el que se consignen datos importantes para el futuro del trabajador despedido. Cuando se presenta la renuncia o un despido con responsabilidad patronal, la certificación es importante en la medida que está indicando aspectos importantes que debe acreditar ante su futuro empleador y que forman parte de su currículum vitae [...]. (Jaramillo Arango, 2017).

El otro supuesto de la normativa es cuando el patrono decide en forma unilateral dar por rota la relación laboral, atribuyéndole una falta o causal de despido a la persona trabajadora. Estamos en presencia de un despido sin responsabilidad patronal.

En este supuesto, la entrega del certificado de despido resulta obligatoria. La normativa guarda concordancia con lo señalado en la recomendación número 166 de la Organización Internacional de Trabajo sobre la terminación de la relación de trabajo. (En este sentido, se puede consultar el párrafo 13 del numeral 1 de la citada recomendación).

[...] Lo que se busca es resguardar la tutela de los derechos fundamentales de las personas trabajadoras que son despedidas en forma arbitraria y con violación de su derecho jurídica y efectiva. Toda persona despedida tiene el derecho de conocer previamente los motivos o razones en las cuales se fundamenta la decisión patronal

de separarla, mediante certificado o carta de despido. Tal documento le permite ejercer el derecho de acción sin limitaciones de ningún tipo, al activar los mecanismos jurisdiccionales [...]. (Jaramillo Arango, 2017).

Si bien es cierto, la normativa establece la obligación de entregar la carta de forma personal, en el acto de despido, y que la persona trabajadora documente el recibido, asimismo establece que, en caso de negativa de la persona trabajadora a recibirla, la parte empleadora tiene la obligación de entregarla al Ministerio de Trabajo y de Seguridad Social del lugar de trabajo, y si ahí no existe esa dependencia, a la oficina más cercana de ese ministerio en el plazo de diez días naturales al despido.

Pero la nueva regulación contiene una omisión similar a la versión anterior. ¿Cuál es la consecuencia jurídica, si el patrono no entrega la carta de despido a la persona trabajadora en forma personal, ni al Ministerio de Trabajo en el plazo concedido por ley? Esa omisión debe ser resuelta por la vía de la interpretación judicial, especialmente por la jurisprudencia de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia. Al momento de la redacción de este artículo, no existía un pronunciamiento en este sentido. Considero que esa normativa debe interpretarse en forma armónica con los numerales 478, inciso 5) y 500 del Código de Trabajo reformado. El primer artículo consagra normativamente el desarrollo jurisprudencial y doctrinario sobre la redistribución de las cargas probatorias en materia laboral.

De esta forma, le corresponde al patrono la carga de la prueba, respecto a la entrega de la carta de despido a la persona trabajadora. El artículo 500 establece los requisitos formales que debe contener el escrito de contestación de la demanda y de la contrademanda. Uno de esos requisitos respecto al escrito de contestación es que solo los indicados en la carta de despido podrán alegar como hechos justificantes de la destitución.

Realizando una lectura integral de estos artículos (35, 478, inciso 5) y 500), considero que si la parte empleadora no entrega la carta de despido a la persona trabajadora, ni al Ministerio de Trabajo, entonces no puede aportarla en sede judicial, ni puede invocar hechos justificantes del despido en el escrito de contestación de demanda.

Por ejemplo, en la legislación española, el Estatuto de los Trabajadores dispone en el artículo 55.1, inciso 4, párrafo segundo de ese numeral:

El despido deberá ser notificado por escrito al trabajador, haciendo figurar los hechos que lo motivan y la fecha en que tendrá efectos [...]

Inciso 4 párrafo segundo: Será improcedente en caso contrario o cuando en su forma no se ajustara a lo establecido en el apartado 1 de este artículo [...]. (Estatuto de los Trabajadores, 2018).

Siguiendo el lineamiento de la legislación española, el despido sería improcedente o ilegal, y el patrono debería cancelar los rubros del preaviso, el auxilio de cesantía y la indemnización de daños y perjuicios contemplados en el artículo 82 del Código de Trabajo, si fueron expresamente reclamados. Permitirle al empleador probar la causal de despido en sede judicial, a pesar de la inexistencia de una carta de despido o en el supuesto de que la carta de despido no fue entregada en los términos del numeral 35 de comentario, sería dejar en estado de indefensión a la persona trabajadora y cohonestar una actuación ilegal del empleador (quien incumplió su obligación de entregar la carta de despido).

III. Otras posibilidades o vías interpretativas

En los diferentes talleres de capacitación donde tuve la oportunidad de participar como facilitador de la Reforma Laboral a lo largo del país, varios estimados colegas (jueces y juezas) consideraron admisible la posibilidad de un despido verbal y, por ende, consideraron que la admisión de

prueba en sede judicial era pertinente para acreditar la causal de despido. Estimaron que negarles esa posibilidad sería vulnerar el derecho de defensa del empleador y dejarlo en un estado de indefensión. También señalaron que, en diferentes situaciones, un patrono podía carecer de escolaridad y no estaría en condiciones de redactar un documento de despido.

Sin embargo, respeto y disiento de esas interpretaciones porque sería seguir en la misma situación interpretativa que existía antes de la Reforma, haciendo caso omiso de la modificación al artículo 35 y de lo dispuesto en el numeral 500 del Código de Trabajo. Además, desde mi punto de vista, se estaría dejando en estado de indefensión a la parte débil de la relación laboral (la persona trabajadora) quien sería despedida, sin tener documentadas las razones o sin siquiera saber cuáles fueron. Y luego, en sede judicial, se entera de los hechos del despido y de la prueba en su contra.

El jurista nacional y exmagistrado de la Sala Segunda, don Rolando Vega, manifiesta otra posibilidad:

[...] el artículo 489 del Código de Trabajo permite solicitarle al juez, antes de iniciar el proceso la aplicación de medidas cautelares adecuadas y necesarias para proteger y garantizar los derechos de las partes, el objeto del proceso y la efectividad de la sentencia. Frente a este supuesto, el juez tiene amplias facultades para disponer de forma prudencial, todas las medidas dentro de los límites de la racionalidad y proporcionalidad para adoptar las medidas necesarias para la preservación del ejercicio de un futuro derecho por parte del trabajador [...]. (Vega Robert, 2017).

De igual manera, se respeta esta interpretación, pero también le impone una carga procesal a la persona trabajadora, quien, a pesar de que fue despedida, y el patrono incumplió con una obligación legal, debe acudir a la tutela cautelar

y quedar sujeta al prudente arbitrio del personal juzgador respecto a cuál medida cautelar se debe otorgar o, eventualmente, le podrían denegar tal solicitud. Esa decisión tiene recurso de apelación (el rechazo de medida cautelar), y la persona trabajadora debería esperar el tiempo de respuesta del tribunal de apelación respectivo, el cual puede ser de varios meses.

Conclusión

La modificación al artículo 35 del Código de Trabajo impuesta por la Ley N.º 9343 estableció la obligatoriedad de la persona empleadora de documentar y consignar las razones claras y precisas de un despido sin responsabilidad patronal. Asimismo, impuso como obligación entregar el certificado de despido a la persona trabajadora personalmente o ante el Ministerio de Trabajo en el plazo de diez días naturales, si la persona trabajadora se niega a recibirla.

Pero el legislador no estableció la consecuencia jurídica en caso de omisión. De mi parte propongo que, en caso de omisión de la carta de despido, la consecuencia sería declarar nulo o improcedente el despido, sin necesidad de recibir pruebas respecto a la causal de despido. También se plantean otras posibilidades de interpretación para que el operador jurídico, especialmente el personal juzgador, se decante por alguna de ellas o cualquier otra, pero fundamentando su decisión. Quedamos a la espera de que la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia o eventualmente los tribunales de apelación definan un lineamiento jurisprudencial.

Referencias bibliográficas

Código de Trabajo, Ley N° 2 del 26 de agosto de 1943.

Estatuto de los Trabajadores. (2018). Estatuto de los trabajadores. Obtenido del Estatuto de los Trabajadores: <https://www.estatutodelostrabajadores.com> (10 de abril).

Jaramillo Arango, I. (2017). Memorias VII. Congreso de Derecho Procesal. La carta de despido-nueva regulación y su impacto sobre el proceso. San José, Costa Rica: Jurídica Faro. Julio.

Voto 2170-93, Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia de las 10:12 hrs. del 21 de mayo de 1993.

Voto 838-14, Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia de las 10:05 hrs. del 27 de agosto de 2014.

Voto 1613-2017, Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia 10:30 hrs. del 12 de octubre de 2017.

Vega Robert, R. (2 de Octubre de 2017). Reflexiones sobre la carta de despido. Extra.

Von Potobsky, G., & Bartolomei de la Cruz, H. (2002). La Organización Internacional del Trabajo. Buenos Aires: Astrea.

Notas al final

- 1 En sentido similar, consultar los votos número 956-2015 de las 10:20 hrs. del 4 de septiembre de 2015 y el número 301-2013 de las 9:30 hrs. del 2013, ambos de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia.