

**UNIVERSIDAD INTERNACIONAL DE LAS
AMÉRICAS**

ESCUELA DE DERECHO

**“EXAMEN JURÍDICO DEL CONTENIDO EN LA CARTA
DE DESPIDO SEGÚN LA REFORMA PROCESAL
LABORAL EN COSTA RICA”**

AUTORA: SILÁN P. NAVARRO JIMÉNEZ

Ficha Bibliográfica

Navarro, J. Silán. Examen jurídico del contenido en la carta de despido según la Reforma Procesal Laboral en Costa Rica. 2018. Universidad Internacional de las Américas: San José, Costa Rica.

*A quien me inspiró a estudiar
nuevamente...*

Hasta el cielo: ¡gracias papi!

Agradecimientos

Confío en el propósito de Dios. Hoy me tiene con vida y salud y eso lo agradezco eternamente; gracias al Todopoderoso que me permite llegar hasta este momento.

He tenido un apoyo constante en todos mis años de vida, en estos últimos años de pruebas ininteligibles y tesonerías, gracias Mami por creer siempre en mí y mis proyectos. Ni un paso atrás.

Mariana, “Mi Lazarillo”, gracias por ser *the apple of my eyes*, mi sostén y mano hermana con todo el sentido auténtico de las palabras en todos mis procesos.

Pedí llegar hasta aquí si era la voluntad de Dios y Él me envió a las personas correctas.

Gracias infinitas a los formadores educativos que fueron parte de mi proceso de instrucción.

Lo magnánimo siempre será rememorado.

Gracias de corazón.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Silán', written over a horizontal line.

Silán P. Navarro Jiménez

CONTENIDOS

FICHA BIBLIOGRÁFICA.....	2
RESUMEN EJECUTIVO.....	17
LISTA DE ACRÓNIMOS	19
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN.....	20
Planteamiento del problema	20
Objetivos	22
Objetivo General.....	22
Objetivos específicos.....	23
Justificación	23
Antecedentes	24
Evolución del concepto de trabajo	25
Surgimiento de la regulación laboral en Costa Rica	28
Antecedentes históricos de la Reforma Procesal Laboral en Costa Rica.....	31
Antecedentes de la Reforma Procesal Laboral en Costa Rica.....	32
Antecedentes conexos a la carta de despido.....	34
Proyecciones.....	36
Aspectos espaciales y temporales.....	36
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	40
Principios del Derecho laboral.....	40
Principio protector	41
Principio de irrenunciabilidad.....	42

Principio de continuidad.....	43
Principio de primacía de la realidad.	45
Principio de razonabilidad.	46
Principio de buena fe.....	46
EL TRABAJO Y SU REGULACIÓN EN COSTA RICA.....	47
Surgimiento de la Reforma Procesal laboral	49
Conceptualización del Derecho Laboral	50
Conceptualización de la carta de despido	52
La carta de despido.	53
El Trabajador.	56
Certificado vs Carta de despido.	58
Teoría de derechos laborales.....	60
Teoría de la injuria laboral.....	61
Teoría gradualista.....	62
a) Individualización.....	63
b) Proporcionalidad.....	63
Principios del Derecho del Trabajo ligados a la examinación del contenido de la carta de despido, según la RPL.....	65
El principio de centralidad de la persona del trabajador.	65
Régimen de despido	68
Tipos de despido.	70
Procedimiento de despido.....	75
Contenido de la carta de despido	75
Aspectos básicos de la carta de despido.....	77

CAPÍTULO LLL: MARCO METODOLÓGICO	80
Enfoque	80
Tipo de investigación	82
Diseño.....	83
Muestra de la investigación.....	83
Unidades de Análisis	84
Instrumentos	85
Procedimiento de recolección de datos	86
Método	86
CAPÍTULO IV: ANÁLISIS DE RESULTADOS	88
Clasificación de la información por unidad de análisis	88
La Reforma Procesal Laboral.	89
La fundamentación de la carta de despido.	90
Los contenidos en la carta de despido en el marco de la defensa de las garantías laborales.	92
Descripción de categorías de análisis según el marco de referencia	96
Categoría de análisis: Reforma procesal laboral	96
Surgimiento de la Reforma Procesal Laboral.	96
Conceptualización del Derecho Laboral.	98
Categoría de análisis: la fundamentación de la carta de despido	99
La carta de despido según los contenidos con base al artículo 35 de la RPL.....	100
Diferenciación entre la carta y el certificado de despido.....	101

Categoría de análisis: los contenidos de la carta de despido en el marco de la defensa de las garantías laborales	103
Contenido de la carta de despido.....	103
Aspectos básicos de la carta de despido.....	104
Prospección de categorías de análisis según el marco de referencia	107
Categoría de análisis: Reforma procesal laboral	107
Surgimiento de la Reforma Procesal Laboral.....	107
Conceptualización del Derecho Laboral.....	109
Categoría de análisis: la fundamentación de la carta de despido	110
La carta de despido según los contenidos con base al artículo 35 de la RPL.....	111
Diferenciación entre la carta y el certificado de despido.....	113
Categoría de análisis: los contenidos de la carta de despido en el marco de la defensa de las garantías laborales	114
Contenido de la carta de despido.....	114
Aspectos básicos de la carta de despido.....	117
Interpretación de todas las categorías de análisis	119
Uso confuso de la etimología carta de despido.....	120
Forma de entrega de la justificación de despido.....	121
Contenido de la justificación de despido.....	122
Almacenamiento del documento o elemento probatorio.....	123
Casos en los que el despido carezca de carta	124
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	126
La carta de despido según la Reforma Procesal Laboral en Costa Rica	126
Respecto a los contenidos mínimos establecidos en el artículo 35 a efectos de fundamentar la carta de despido	127

Sobre la revisión exhaustiva de los contenidos en la carta de despido en el marco de la defensa de las garantías laborales	128
Recomendaciones para la carta de despido según la Reforma Procesal Laboral en Costa Rica	128
Recomendaciones respecto los contenidos mínimos establecidos en el artículo 35 a efectos de fundamentar la carta de despido	129
Recomendación sobre la revisión exhaustiva de los contenidos en la carta de despido en el marco de la defensa de las garantías laborales	131
REFERENCIAS.....	134
APÉNDICE.....	138
Apéndice A.....	138
Apéndice B	138
Apéndice C.....	143

EXAMEN JURÍDICO DEL CONTENIDO EN LA CARTA DE DESPIDO SEGÚN LA REFORMA PROCESAL LABORAL EN COSTA RICA

Proyecto de Graduación, Licenciatura en Derecho – San José, Costa Rica:

Silán Navarro, J., 2018

Resumen ejecutivo

Los cambios que se han visto implicados dentro de la Reforma Procesal Laboral, vienen a generar diversas interrogantes que bajo la arista investigativa a la luz de la nueva normativa, propicia que se cumpla con los aspectos necesarios para que se efectúe una investigación con las necesidades requirentes del numeral 35 del Código de Trabajo, en su parte medular: carta de despido.

Con la carta, se propicia uno de los cambios más significativos, aparte de los aspectos procesales que se plantean con la reforma. La carta de despido plantea un cambio para el patrono y si se quiere ver, una ventaja que a su vez, genera una obligación que protege y propicia para algunos, un descontento en la aplicación de la Reforma, contrario a este propósito, con la carta se intuye una agilización y protección en el desarrollo del escenario del despido.

Mediante la investigación se examinó la trascendencia jurídica del contenido en la carta de despido según la Reforma Procesal Laboral en Costa Rica por medio de una investigación exploratoria-explicativa, además, el enfoque por el que se decantó la examinación jurídica para el aprovechamiento de los instrumentos en el desarrollo de la investigación es de tipo cualitativo.

A raíz del planteamiento del problema de la investigación, surgió la interrogante: ¿el contenido del artículo 35 del Código de Trabajo resulta suficiente para la defensa del trabajador?; con la investigación se logró responder a la pregunta básica del proyecto de investigación y se obtuvieron conclusiones relevantes que se establecen a continuación:

Hay un uso confuso de la etimología carta de despido. Debe de tenerse claro que el artículo 35 del Código de Trabajo en su reforma, expone dos conceptos: carta y certificación de despido. La primera obedece a la entrega obligatoria en caso de que el despido sea por una falta atribuida al colaborador, por su parte, el certificado de entrega en casos de que termine el tiempo del contrato laboral entre partes.

Además, debe prestarse atención a la forma de entrega de la carta de despido, en donde el contenido de la carta, debe corresponder a hechos fácticos, claros y precisos. Con el desarrollo de la investigación se dilucidó que es preciso que la carta incluya los hechos fácticos que originaron el despido del trabajador, la finalidad es que los mismos sean comprendidos con claridad y en un eventual proceso se mida la gravedad de estos según el trabajo desempeñado y las circunstancias que mediaron para el despido.

Otra situación es que a nuestro haber, debe precisarse el sitio de almacenamiento del documento o elemento probatorio en caso de que el trabajador se niegue a recibir el documento. Y por el tema en cuestión, a la luz de los derechos laborales, se requiere una apertura en casos en los que el despido carezca de carta.

Es preciso reafirmar que por la rama de derecho que nos ocupa, debe de valorarse el contexto en el que se realiza el despido laboral del trabajador. Además, que es oportuno hacer énfasis en la descripción detallada de los hechos que se justifiquen en la carta como elemento de prueba a utilizar con posterioridad en un proceso laboral.

Finalmente, se constata que aunque la intención de la *ratio legis* pretende subsanar en gran medida, aspectos de fundamento a derecho, se podría propiciar una clara desventaja a la luz de quien se disponga hacerlo en una discusión de aplicación más amplia del derecho, a fin de lograr la protección de las garantías laborales de cada persona, según su caso y que se proteja el desarrollo del debido proceso y acceso a la justicia en casos de ser necesario.

Lista de Acrónimos

A continuación, se presenta el contenido con las abreviaturas usadas en el desarrollo de la investigación.

RPL: Reforma Procesal Laboral.

UCR: Universidad de Costa Rica.

STS/SSTS: Sentencia/Sentencias del Tribunal Supremo.

STSJ/SSTSJ: Sentencia/Sentencias del Tribunal Superior de Justicia.

TC: Tribunal Constitucional.

TS: Tribunal Supremo

CT: Código de Trabajo

Capítulo I: Introducción

Planteamiento del problema

Con el establecimiento de la Reforma Procesal Laboral (RPL) en Costa Rica, los cambios han llegado, con ello, los distintos escenarios que se visibilizan son tan variables como novedosos en temas de Derecho Laboral. La RPL abre consigo muchas aristas, una de ellas, es la referente a la carta de despido, de allí el objeto de esta investigación que promete una examinación jurídica del contenido en la carta.

Es básico establecer que el tema del derecho laboral en Costa Rica es uno de los aspectos más significativos en el desarrollo de la población, esto consecuentemente repercute en el desarrollo de los aspectos ligados al área del trabajo; este aspecto no hace menos importantes los diversos comportamientos de quienes componen la fuerza laboral y quienes la proporcionan: los empleadores.

Así, si hay trabajo, también hay relaciones, que a su vez repercuten en el desarrollo de las personas y en consecuencia, se tienen despidos que aunque en la mayoría de las veces son inesperados o no se quisieran, obligan a las partes a que requieran la intervención de un moderador, y es por medio de la ley que se resuelven las diferencias entre las partes.

Esas diferencias se efectúan a partir de las relaciones humanas a través de la relación laboral, en donde una de las partes tiene una posición de poder y la otra se encuentra en clara desventaja.

Sin embargo, el ordenamiento jurídico viene a proteger a las partes, y en este caso, no es la excepción. Costa Rica ha sido un país que a través de la historia protege los derechos de la clase trabajadora, derechos que son resguardados dentro de la normativa nacional y que, si bien repercute en cargas sociales, a veces exageradas, engloba todo un sistema de aspectos esenciales de interés para la fuerza laboral en el país.

Con la entrada en vigor de la RPL, se dieron una serie de cambios que el legislador establece, en principio, para que se propicie una mayor agilidad en el desarrollo de los procesos laborales. Opiniones diversas se suscitan, pues las últimas reformas en estructuras procesales del Derecho han colapsado el sistema; en algunos casos por falta de conocimiento, personal para dinamizarlo e inclusive instrumentos para la aplicación de la normativa, sin embargo, eso es tema de discusión para otra investigación.

Lo cierto, es que esos obstáculos que podrían repercutir con los cambios que se propician a través de la RPL es bueno premeditarlos, y a su vez establecer parámetros que podrían converger en puntos de referencia para que se agilicen los procesos, y en consecuencia, la ley se aplique de la mejor forma. Inconvenientes son muchos, preponderantemente el desfase que se tiene entre el planteamiento de un proyecto de ley, su aprobación en el momento que se tienen las necesidades y el tiempo de entrada en vigor.

En este mismo orden de ideas, la investigación planteada centra a la carta de despido como uno de los cambios que se presentan con la normativa, estos cambios vienen a regular lo que la jurisprudencia ha indicado pero sitúa una serie de aspectos que son limitantes para el empleador, y hacen una pauta en las modificaciones de la reforma, sin embargo, es el contenido de la misma lo que va a tener un verdadero impacto para las partes y que será el objeto de investigación de este trabajo final de graduación.

Al ser la carta de despido, uno de los elementos obligatorios cuando se realice el despido de un colaborador, esta debe de contener una serie de elementos que son necesarios para que el empleador, así como el trabajador delimiten las causales que podrían dar base a un proceso judicial.

Promete entonces, esta indagación jurídica, ser un medio de estudio que promueva, facilite e instruya en este sentido, para que se contemplen los temas que sean esenciales para que, en caso de ser necesario, se utilicen estos escritos como medio consultivo.

Es preciso establecer que surge en el planteamiento del tema de investigación, una duda razonable en cuanto a los antecedentes, puesto que el tema de la Reforma es reciente y a la presentación de esta razón se escudriña la posibilidad de los debates surgidos que conlleven una familiarización respecto al tema, pero al ser un elemento de cambio tras la aprobación de la Ley 9343, la fundamentación irá en torno al análisis jurídico.

Esa carencia informativa, implica la propuesta de este proyecto final de graduación, pero más allá de ello, el tema contiene una serie de ramificaciones que llevan a plantearse el objeto investigado desde una perspectiva legal que trae consigo consecuencias, así como derechos y obligaciones para las partes litigantes.

A través de esta revelación jurídica que se presentará, se pretende que el vacío existente respecto al tema sea sufragado y, además, se pueda detallar a grandes rasgos la importancia de que la carta de despido sea uno de los elementos fundamentales que los empleadores entreguen al

momento de una cesación laboral, siendo la misma, una causa más de revisión documental de las empresas y del mismo colaborador en el caso necesario.

En este mismo orden de ideas, surge la prerrogativa amplia y clara sobre el contenido que lleva consigo la carta de despido, objeto fundamental de esta investigación. Ese contenido que debe, en principio, cumplir con los parámetros establecidos por ley para que prevenga, sitúe y clarifique tanto para el trabajador y el patrono la causal de despido, todo a la luz de los enfrentamientos posteriores en escenarios de contención que se tengan por las diversas diferencias entre las partes.

Así, se entenderá por medio de este escrito la importancia de los aspectos jurídicos que vaya a contener la carta de despido, con la finalidad de que se abarquen todos los aspectos legales que se requieran, o bien, se comprenda las implicaciones jurídicas que podrían sobresalir al prescindir de la carta.

Por otro lado, debe detallarse que, a diferencia de otras modificaciones legales, la obligatoriedad que se presenta para el patrono respecto a la expedición de esta carta de despido es bajo principios legales, pero a su vez, esta debería darse con un contenido que satisfaga las posibles aristas en las que podría verse implicado, como supra se citó.

Los cambios que se han visto implicados dentro de la Reforma Procesal Laboral, que como es bien sabido, entró a regir desde el 25 de julio del año 2017 y que trae a colación el planteamiento que se establece en la presente investigación viene a generar diversas interrogantes que pretenden ser resueltas planteando claramente el objeto de la investigación y las aristas que surgen decantado lo que se va a desarrollar.

Así, basta con comprender bajo la arista investigativa a la luz de los hechos citados, que se alcanza la verdadera preponderancia para su desarrollo, además, se cumplen los aspectos necesarios para que se propicie una investigación con las necesidades requeridas e importancia actual, trayendo consigo la interrogante precisa de ese tema: ¿el contenido del artículo 35 del Código de Trabajo resulta suficiente para la defensa del trabajador?

Objetivos

Objetivo General.

Examinar la trascendencia jurídica del contenido en la carta de despido según la Reforma Procesal Laboral en Costa Rica.

Objetivos específicos.

1. Conceptuar la carta de despido según la Reforma Procesal Laboral en Costa Rica.
2. Identificar los contenidos mínimos establecidos en el artículo 35 a efectos de fundamentar la carta de despido.
3. Inferir la significancia de la revisión exhaustiva de los contenidos en la carta de despido en el marco de la defensa de las garantías laborales.

Justificación

La planeación del tema en torno a la Reforma Procesal Laboral en Costa Rica, a la luz de su entrada en vigor es de suma importancia, no solo por los alcances sino porque la reforma toca aspectos significativos en el desarrollo de las relaciones que proporcionan la economía del país. Los diversos acontecimientos que se presenten conforme avanza la aplicación de la ley van a determinar las pautas a seguir, mismas que se llevan de acuerdo con las implicaciones que se desarrollen en el planteamiento de la RPL.

Por medio del establecimiento de un tema de graduación novedoso, por la reciente entrada en vigor de la normativa, se viene a crear una apertura en las distintas vías que se desarrollen de acuerdo con los cambios que se efectúen con el planteamiento de la ley laboral. Esta dicotomía entre lo anterior y lo vigente, sitúa en la palestra una serie de aristas que permitan la aplicación de los procesos de forma efectiva, en principio.

En este mismo orden de ideas, uno de los cambios más significativos, aparte de los aspectos procesales que se plantean con la reforma, lo encontramos implícito a la luz del artículo 35 del Código de Trabajo; dentro del mismo, la carta de despido plantea un cambio para el patrono y si se quiere ver, una ventaja que a su vez, plantea una obligación que protege y genera para algunos, un descontento en la aplicación de la Reforma, que si se quiere ver en temas jurídicos, deviene en una agilización y protección en el desarrollo de distintos escenarios que pueden surgir con la terminación de una relación laboral.

Al ser posiciones distintas entre quienes expiden la carta (empleadores), y la fuerza laboral del país, se ubica una preocupación normal que no se ha visibilizado como se requiere: el contenido de la carta de despido.

La dicotomía surge cuando no se sabe qué es lo que debe de contener la carta, o por lo menos, cuáles son los aspectos fundamentales que la misma debe de incluir para que cumpla los

requisitos establecidos y se cumpla con los presupuestos legales y la intención que se permea del legislador: protección y agilidad en los procesos.

Con la reforma, la carta debe de contener con claridad el motivo por el que se está finalizando la relación laboral; ya no será válido entonces mencionar únicamente como base del despido el artículo 81 del Código de Trabajo, se debe de dar detalle que sea claro y conciso pero que abarque los hechos que dieron origen a la terminación laboral.

Este contenido al que se hace hincapié en la investigación es trascendental, puesto que, en un litigio, estos hechos que contenga la carta, son los únicos que el empleador podrá alegar en su defensa, consiguiendo que mediante la reforma se asiente el criterio de Sala Segunda por medio de la jurisprudencia antes de que se diera la Reforma Procesal Laboral, en donde se ha indicado que los hechos que dan por terminada la relación laboral, deberían de ser los únicos que se ventilen en un proceso judicial.

Además, cabe destacar en este aspecto, que se debe de indicar que la carta de despido es obligatoria en cuanto a su entrega, pero el contenido va a cambiar dependiendo del tipo de despido: con responsabilidad patronal o sin responsabilidad. Esta diferenciación es oportuna realizarla, puesto que los hechos que contenga una carta con responsabilidad patronal se seguirán basando en el artículo 85 inciso d del Código de Trabajo, puesto que el despido con responsabilidad patronal es una facultad legal que tiene el empleador.

Sin embargo, a la luz de los aspectos citados, podría darse que esto tienda a confundir al empleador; y se omita lo que verdaderamente se requiera dentro del contenido de la carta de despido, que viene a ser obligatoria y una delimitante en el desarrollo de los procesos laborales de tinte judicial y que de acuerdo con las necesidades impregnadas que actualmente vive el país, trae a colación muchos aspectos susceptibles para las personas, uno de ellos, y el más importante: el desarrollo laboral del individuo.

Así, examinar jurídicamente el contenido que debe de indicar la carta de despido según los cambios suscitados a través de la RPL, es de vital importancia puesto que pone en enmienda a las economías que mueven el país y claramente, repercute en el desarrollo del ordenamiento jurídico en materia laboral.

Antecedentes

Es preciso establecer que a la fecha del inicio de la presente investigación, la Reforma Procesal Laboral tiene menos de un año de ser puesta en vigencia, por lo que los antecedentes que

del tema desprenden no son muchos, pero sí los suficientes como para pensar que la Reforma ha generado diversos criterios en el poco tiempo que tiene en vigencia.

Este factor referente al tiempo repercute en que no haya suficientes antecedentes como se quisiera para este tema, pero sí temas ligados al desarrollo de la reforma, sus implicaciones y pequeños rasgos conexiones implícitas con la carta de despido.

Sin embargo, es preciso establecer los antecedentes históricos que dieron como consecuencia la aprobación de la RPL, los aspectos preponderantes de la reforma y además el punto de conexión que es tema central de esta investigación: la carta de despido.

Evolución del concepto de trabajo

La doctrina ha establecido que el Derecho del trabajo es un desprendimiento del Derecho civil. Este ligamen no es por ocurrencia de los desarrolladores; tras las transformaciones que supuso la Revolución Industrial y la Revolución Francesa, junto con las ideologías políticas y jurídicas que se suscitaban en ese momento, se dio pie a una regulación que se requería de acuerdo con los hechos que presentaban en temas económicos, sociales, políticos y consecuentemente, jurídicos.

La aplicación de este tipo de derecho para la regulación de las relaciones laborales fue sumamente importante en ese lapso, ya que permitió el inicio de la regulación especializada y con ello el respeto plasmado normativamente por medio de este tipo de derecho.

La rigidez propia del liberalismo mostró en ese momento, que los valores consagrados por el Derecho civil no se verificaban en la realidad, puesto que el trabajador solo dispone de su energía, conocimiento y técnicas que vaya a desarrollar en sus labores, mismas que debe ofrecer a quien la vaya a utilizar, que será un empresario, a cambio de una retribución económica, pero, ¿dónde quedaba el valor de quién generaba ese trabajo?

Para esos tiempos, como la necesidad de obtener un empleo era mucho mayor que las probabilidades de encontrarlo, situación que no dista de la realidad nacional, la voluntad única del empleador establecía los derechos y obligaciones entre las partes. Esto condujo a un régimen de extrema explotación de la mano de obra, sin precedentes en la historia: jornadas extenuantes, salarios miserables, pagados muchas veces en vales, pésimas condiciones de seguridad e higiene, entre otros.

Para Artiles (s.f), esta etapa se caracteriza por la progresiva consolidación de los sistemas de relaciones laborales, por el establecimiento de procedimientos estables de regulación, por el desarrollo de la legislación laboral y por los derechos de negociación colectiva. Asimismo, en esta

etapa los sistemas de relaciones laborales adquieren autonomía con respecto al sistema político; y es muy lógico aplicable a la situación de entonces, puesto que es claro que la institucionalización del conflicto supone el establecimiento de procedimientos reglamentados y gradualistas para su resolución. (p.169)

Además, en esta etapa el Estado tiene una creciente intervención económica para regular los mercados y para complementar a la iniciativa privada. El Estado se convierte en un impulsor de la legislación laboral y de la regulación de las condiciones de trabajo allí donde las organizaciones sindicales y empresariales son débiles, como es el caso, por ejemplo, de Francia. Pero, además, en esta etapa del pacto keynesiano (o del contrato social de posguerra) el Estado del Bienestar adquiere importancia con la finalidad de corregir las desigualdades sociales que genera el mercado laboral. Con este nuevo papel del estado como institución social cohesionadora y redistributiva, el sistema capitalista en las sociedades desarrolladas obtiene legitimación, lealtad de las masas y preserva el orden institucional. (Artiles, s.f, 169)

Sin embargo, no tardó en surgir una reacción por parte de estos afectados por este sistema, alentada por el pensamiento revolucionario de la época; por su parte, el instrumento por excelencia en esa lucha fue la organización sindical, y pese que los ordenamientos penales consideraban un delito la existencia y funcionamiento de los sindicatos, estos se formaron y consolidaron hasta llegar a constituir una verdadera amenaza contra el régimen económico y político de la época. Situación que hasta entonces, ocupa las oposiciones más fuertes contra el Estado en la lucha por derechos de la clase trabajadora.

Por su parte, autores como Artiles (s.f) han indicado que el sindicalismo y la cuestión de las relaciones laborales está presente en la obra de los autores clásicos de las ciencias sociales. Karl Marx y Frederich Engels quienes tratan la cuestión sindical como uno de los grandes acontecimientos sociopolíticos contemporáneos.

Sin embargo, el sindicalismo aparece como un hecho contradictorio y desvalorizado. Contradictorio, en primer lugar, porque el proletariado es el sujeto histórico del cambio revolucionario para alcanzar la sociedad comunista, acontecimiento que por otra parte forma parte de un proceso ineluctable. Y desvalorizado, en segundo lugar, porque para una parte de la tradición marxista conviene que el verdadero poder revolucionario y subversivo del proletariado esté fuera de las organizaciones sindicales de la época.

En este orden de ideas, éstas tienen una orientación fundamentalmente economicista y no tienen una conciencia política, puesto que son organizaciones de la “aristocracia obrera”: de trabajadores de oficio y, por tanto, en muchos casos se trata de sindicatos cuya afiliación es restringida. Lenin, en particular, señala en *¿Qué hacer?* (1902), que los sindicatos deben estar subordinados al partido, como vanguardia del proletariado. Es decir, en esta determinada tradición marxista el sindicato es una mera correa de transmisión del partido para conectar y movilizar a las masas. (p.160)

Esta evolución, ha indicado que para los trabajadores, se ha tenido conciencia de que solo por esa vía podrían presionar al Estado, en organizaciones colectivas y no individuales, todo con la finalidad de que hubiese una fijación de reglas básicas para las relaciones laborales, así como a sus propios empleadores, con el fin de lograr un régimen de trabajo menos abusivo en donde se les garantizaran sus derechos.

En dicha situación, quienes ocupaban puestos referentes al Estado, se vieron forzados a abandonar su posición neutral en la determinación del contenido de los derechos y obligaciones de los sujetos laborales individuales, que iba acompañada de una intervención represiva sobre las acciones sindicales.

Así, el contrato que vinculaba al trabajador con el empleador —entonces llamado arrendamiento de servicios— fue extraído del Derecho civil para poder apartarlo de los valores antes mencionados y sujetarlo a otros distintos e incluso contrarios. Este es el origen del contrato de trabajo y del área que se ocupa de todas las relaciones derivadas de él: el Derecho del trabajo. (Mujica, 2009, p.12)

Así las cosas, es menester hacer un especial énfasis a la evolución constante como rasgo característico del Derecho Laboral para que pueda cumplir con su finalidad de regular las situaciones surgidas de las relaciones de trabajo en sentido jurídico.

En este mismo orden, estamos hablando de la necesidad siempre presente en el derecho de transformar las situaciones de hecho en situaciones jurídicas, es decir, se lograr plasmar en el ordenamiento jurídico las normas para guiar la conducta de los ciudadanos en su interacción social. En el caso específico que nos ocupa en esta investigación, las relaciones jurídicas se establecen normalmente entre dos sujetos; uno de ellos tiene el deber de comportarse de una determinada manera y el otro tiene el poder de exigir del anterior que realice el comportamiento debido, lo cual genera deberes y derechos correlativos.

Por su parte, respecto al formador de la legislación laboral, nos indica el historiador Vladimir de la Cruz que:

Estas leyes surgieron como excepción, luego como rama especializada del derecho común, para atender conflictos que se presentaban de orden económico social entre estos sectores sociales (...) Primero atendieron de forma aislada los casos de una empresa, luego los de un gremio y por último de los diferentes gremios y oficios hasta alcanzar a toda la clase trabajadora de una región o país determinado. (p.290)

En este punto, es importante destacar la importancia que tiene la seguridad jurídica por medio de la evolución que ha tenido el Derecho Laboral, ya que este desarrollo implica certeza y tranquilidad para ambas partes en las que median las relaciones laborales, tanto trabajadores como patronos; por consiguiente, al lograr un cumplimiento del Derecho Laboral, se suscita una protección efectiva de los derechos de los trabajadores y con ello un establecimiento que si bien en muchos casos ha sido lento, recurre a las necesidades del momento.

De ahí que la evolución del Derecho Laboral tiene una ardua tarea, puesto que siempre las implicaciones sociales van a marcar el desarrollo de esta rama, todo ligado a las necesidades conjuntas que se susciten a través de lo que suceda, así esta evolución será la encargada de transformar los años venideros en la materia que nos ocupa; el país no se escapa del surgimiento de esta rama jurídica, afirmación desarrollada en el siguiente apartado.

Surgimiento de la regulación laboral en Costa Rica

Ha pasado algún tiempo, sin embargo, el surgimiento del derecho laboral costarricense, a diferencia de otros países, para fortuna del país, no muestra una historia teñida de sangre o guerra, pero sí de mucha hidalguía para su desarrollo de la mano con una búsqueda constante de bienestar y respeto por las garantías laborales.

En el país, el movimiento sindical desde el siglo XIX ha tenido una importante y destacada acción, este factor ha contribuido a una atmósfera social de socorro mutuo que lentamente fue tornándose en grupos organizados de trabajadores en la defensa de sus derechos.

...corresponderá a la administración del Dr. Calderón Guardia (1940-1944) la iniciativa y la puesta en ejecución de las principales normas sobre estos temas, en conjunto con el Partido Vanguardia Popular y la Iglesia Católica, y el respeto y respaldo de sus líderes, Manuel Mora y Monseñor Víctor Manuel Sanabria. Asimismo, ellos son la oposición legislativa de los sectores más conservadores, los cuales lograron la inclusión en la

Constitución de 1871 Las garantías sociales por la reforma constitucional de la Ley 24 de 2 de julio de 1943. Al sobrevenir, después de la Guerra Civil de la Junta de Gobierno y la Asamblea Nacional Constituyente de 1948, pese a que las fuerzas conservadoras del liberalismo se oponían a la continuidad de estos derechos sociales, el Partido Socialista Demócrata no estaba aprobado por las garantías, sino que estaban de acuerdo con los planteamientos formulados en el Proyecto de Consenso Política que se remitió a la Asamblea Constituyente. (Araya, 2005, p.81)

Pero este planteamiento no se dio tan fácilmente. En 1934, cuando estalla la huelga bananera en Costa Rica con la aparición del Partido Comunista (Vanguardia), se produce un cambio que cambia la historia del país en temas laborales.

Tras la huelga, los sindicatos empiezan a tener participación social llegando a aliarse no solamente con los comunistas, sino incluso con el Republicano Calderonista. Debido a estas alianzas políticas, el país pudo tener una legislación social importante, en donde no se trató de simplemente crear un Código de Trabajo, sino que se trató además de una legislación de orden social trascendente, que hasta la fecha marca el rumbo del país en materia laboral.

...las Garantías Sociales (1943) tuvieron una estructura lógica que se refería primero a garantías de protección a la familia como base de la sociedad; segundo, a las normas protectoras del trabajador o derecho laboral; tercero, a la previsión social que incluye las normas relativas a la seguridad social. Tal estructura se mantuvo o lo que el mérito y la originalidad fue del gobierno del doctor Calderón Guardia, así como las fuerzas que le apoyaron, tal como lo he visto correspondió a la Junta de Gobierno y la Asamblea Constituyente el mantenimiento la Constitución de 1949 e introdujo algunas mejoras, las cuales están en el Título denominado Derechos y Garantías Sociales. (Araya, 2005, p.81)

Para ese entonces, todo lo que ocurría a nivel interno por la participación de los trabajadores a través de sus sindicatos, además del partido que se encontraba en el gobierno, al mando del Dr. Rafael Ángel Calderón Guardia, el Partido Comunista, con Manuel Mora y la de la Iglesia Católica, con Monseñor Rubén Sanabria hicieron la diferencia.

Por su parte, la alianza internacional de las potencias de los Estados Unidos de América y Rusia, las corrientes filosóficas en Europa y la II Guerra Mundial fueron factores que coadyuvaron profundamente en el cambio surgido a raíz del Código de Trabajo.

Si bien las estructuras sociales del momento, y en lo particular el Código de Trabajo nace en un contexto muy particular, pues ciertas instituciones laborales no fueron favorecidas especialmente, pues la economía nacional, correspondía a un esfuerzo mundial, en el que se cifraba el destino de la Humanidad, y en el que la producción se dirigía a sostener el conflicto bélico, hizo que algunas de las instituciones laborales nacieran con deficiencias importantes, lo que podemos apreciar con mayor énfasis en lo tocante al área colectiva. Sin embargo, fue claro y evidente el surgimiento del Derecho laboral, en todas sus dimensiones a partir de la promulgación del Código de Trabajo, que en lo interno se respetó, a pesar de la Guerra Civil de 1948, y es que curiosamente, a raíz de esta guerra civil, lo que podía esperarse no ocurre, gracias a que a pesar de todo lo que podemos decir de nuestros gobernantes, debemos abonarles que ha habido algunos profundamente visionarios, y esto no fue la excepción en 1948, pues no solo mantuvo el Código de Trabajo, y las demás leyes sociales, además de mantener el capítulo de libertades sociales, que es básicamente el mismo que había nacido durante el Gobierno del Dr. Calderón Guardia, ya que en la Constituyente de 1949, aparte de respetarse, prácticamente igual, el capítulo de garantías sociales, no se tocó el Código de Trabajo, y por el contrario, se mantuvo el mismo espíritu social cristiano que esa legislación tenía, y de hecho la primera reforma de importancia, en torno a derechos laborales, la ejecuta un gobernante socialdemócrata, quien propone la ley del aguinaldo, nos referimos a don Luis Alberto Monge Álvarez, quien participó en el movimiento sindical. De manera que la visionaria manera de ser de algunos de nuestros políticos, permitieron en lo político, que con el correr del tiempo, el Derecho Laboral no sufriera lesiones legislativas, y decimos lesiones legislativas, porque si se han producido muchas lesiones interpretativas en la administración de justicia... (Fallas, 2011)

Ahora bien, surge uno de los temas medulares dentro de los mecanismos del ordenamiento jurídico costarricense para que el Derecho Laboral costarricense pueda evolucionar satisfactoriamente ante las situaciones planteadas: la consolidación de una mayor seguridad jurídica en las relaciones obrero- patronales y sus beneficios.

Así, para autores como Araya (2005), en el Derecho Laboral costarricense los principales instrumentos formales para la regulación jurídica de las relaciones obrero- patronales son los siguientes:

1. La vía legislativa: creación, modificación o extinción de las normas positivas contenidas en el ordenamiento jurídico (Constitución Política, Código de Trabajo, leyes especiales, los convenios adoptados por la OIT y ratificados por la Asamblea Legislativa).
2. La suscripción de Convenciones Colectivas.
3. Los reglamentos y directrices del Poder Ejecutivo mediante el Ministerio de Trabajo, organizaciones tripartitas, entre otros.
4. La Jurisprudencia de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia y de la Sala Constitucional.

Esta regulación conceptualiza lo que encierra el Derecho Laboral dentro de su normativa nacional, y con ella una lucha constante por la defensa de los derechos de la clase trabajadora, estos instrumentos supra citados claramente repercuten en los alcances que se tienen a través de este particular derecho, que contiene diversas aristas a tomar en cuenta; situación que ha dado pie al surgimiento de la RPL, permitiendo que se afirme a través de este surgimiento del Derecho Laboral en el país, a uno de los mayores, sino el mayor cambio en materia laboral que nos ocupa.

Antecedentes históricos de la Reforma Procesal Laboral en Costa Rica.

Bajo el expediente 15.990 se tramitó en la Asamblea Legislativa la ley 9343, ley que dio como resultado la Reforma Procesal Laboral. La RPL tuvo como punto de partida el año de 1999 por iniciativa de la Corte Suprema de Justicia de integrar una comisión conformada, por los entonces magistrados, Jorge Hernán Rojas Sánchez y Dr. Bernardo Van der Laat Echeverría, los jueces de trabajo Dr. Luis Fernando Salazar Alvarado y el Dr. Víctor Ardón Acosta, así como el Lic. Mauricio Castro Méndez, a ellos se les encomendó la tarea de redactar el proyecto.

En el año 2003 fue el Dr. Orlando Aguirre Gómez fue quien realizó el proyecto final y para el 2004 fue entregado al presidente de la Corte Suprema de Justicia, el Dr. Luis Paulino Mora, quien realizó los aportes finales a la reforma.

Posteriormente, la Sala Segunda de la Corte y otros miembros ligados al poder judicial, presentaron el proyecto a los distintos sectores relacionados con la administración de justicia laboral, y en un acto solemne realizado el 25 de agosto del año 2005, se procedió con la entrega del proyecto al ex Presidente de la República, el Dr. Abel Pacheco de la Espriella quien remitió a la Asamblea Legislativa el texto para seguir con los trámites de aprobación y ser publicado en el diario oficial la Gaceta número 188 del 30 de septiembre del año 2005.

Antecedentes de la Reforma Procesal Laboral en Costa Rica.

Andrés Castro Segura y Luis Alejandro Rojas Lizano en el 2009 realizaron un “Análisis del proyecto de ley de reforma procesal laboral a la luz de la legislación y la jurisprudencia procesal laboral actual” en su tesis para aspirar al grado de licenciados en derecho de la facultad de Derecho, los autores analizaron a fondo las principales innovaciones y cambios que pretendía introducir el proyecto de ley de reforma procesal laboral, en el ordenamiento jurídico costarricense, a la luz de la legislación y jurisprudencia procesal laboral anterior.

Los abogados utilizaron diversos métodos investigativos que decantaron en un análisis sobre las principales consecuencias que traería la reforma procesal laboral, a través del método comparativo, el método histórico y el método lógico deductivo, lo que les permitió hacer proyecciones en relación con las posibles consecuencias, tanto positivas como negativas de la aplicación efectiva de los principios del derecho laboral procurada en el proyecto de Reforma.

Al respecto los autores mencionan que una particularidad del proyecto, “es que obliga a la parte empleadora a que, en caso de despido, las defensas opuestas deberán ser las mismas que sirvieran como causa, y que así le fueran indicadas al trabajador al momento de comunicarse su cese de labores, según la forma prevista en el numeral 35 del Código de Trabajo, que refiere a la carta de despido solicitada por el trabajador”. (Castro y Rojas, 2009, p.49)

Por su parte, la doctrina también se ha desarrollado. La autora Ana Lidia Retana Acevedo publicó en abril del año 2017 el libro “Reforma Procesal Laboral, impacto, retos y acciones prioritarias”, el mismo “procura brindar una información sencilla y amigable de los alcances de la nueva normativa laboral, con respuestas propositivas sobre qué nos corresponde hacer y ajustar al interior de nuestras organizaciones o a nivel individual, preparándonos para asumir los retos de inmediato”. (Lehmann, 2018)

La autora desarrolla en su libro los alcances de la RPL, impactos y desafíos de las organizaciones, retos y prioridades en el área de talento humano, además, realiza un diagnóstico de recursos humanos y un plan de acción.

También se encuentra dentro del material consultivo el ejemplar titulado “Esquema Sistemático de la Reforma Procesal Laboral y normas sistemáticas”, escrito por el juez y docente Jorge Olaso Álvarez, el mismo explica el actuar en los procedimientos que se reforman y establecen tras la aplicación de la Ley 9343, así como reglas de aplicación e infracciones.

Dentro de libro, Olaso desarrolla los procedimientos cautelares o anticipados, el proceso ordinario de mayor cuantía, también las reglas para procedimientos ordinarios de menor cuantía y las infracciones a las leyes de trabajo y seguridad social. Llama la atención que el desarrollo del documento establece paso a paso el rumbo a seguir en temas como el proceso de protección de fueros especiales y tutela del debido proceso, las pretensiones sobre seguridad social y el procedimiento especial para riesgos de trabajo e introducción en la Reforma de la restitución de trabajadores que sufrieron esos riesgos y reinstalación legal, finalmente el juez desarrolla el artículo 254 y su procedimiento introducido en la Reforma Laboral contenidos en los artículos 554 al 559.

Es preciso mencionar que ambos libros se encuentran en el mercado, sin embargo, no tratan el tema de la carta de despido y su contenido, sino que recalcan el procedimiento a seguir en los casos en que se propicie un despido y las partes vayan a un posible litigio.

Por su parte el M.Sc. Mauricio Castro Méndez en fecha 9 de diciembre del 2016 publicó para la Oficina de Países de la OIT para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana el “Estudio sobre la Reforma Procesal Laboral” con objeto de ayudar a comprender cuál es la nueva regulación incluida en la Reforma Procesal Laboral (ley no. 9343) sobre aspectos especialmente relevantes para las personas trabajadoras y sus organizaciones.

De acuerdo con Castro (2016) se hace una reforma importante al artículo 35 indicando que:

Existen escritos sobre la RPL que desarrolla aspectos a tomar en cuenta para esta investigación, uno de ellos es el cambio que produce la reforma, al respecto Jorge Mario Soto Álvarez (2008) para la Revista Pensamiento Actual de la Universidad de Costa Rica (UCR) ha indicado que “existe un gran nivel de litigiosidad en la sociedad costarricense, lo cual ha traído como consecuencia que los tribunales de justicia se encuentren saturados de expedientes” (p.40). Esta particularidad en los procesos laborales del país viene a delimitar un poco las actuaciones de las partes, puesto que, a la luz de los cambios generados, en principio únicamente limita a lo que el empleador establece en la carta para su disputa. (p.95)

En su investigación, Castro menciona que anteriormente el artículo en realidad no establecía la obligación de entregar una carta de despido, sino la obligación del empleador de entregar, a solicitud del trabajador, un certificado en el que constare el tiempo inicial y final de la relación laboral, la clase de trabajo ejecutado y si el trabajador lo solicitaba la manera cómo trabajó y las causas de terminación el contrato de trabajo. (p.95)

Esta particularidad en los procesos laborales del país viene a delimitar un poco las actuaciones de las partes, puesto que, a la luz de los cambios generados, en principio únicamente limitará a lo que el empleador establece en la carta para su disputa.

Se expone que los retos existentes para la reforma serán muchos, puesto que los procesos de cambio son siempre una expectativa y la dinámica judicial toma un lapso no despreciable en comprender el desarrollo de la reforma, además las dificultades prácticas observadas con el proceso anterior no fueron subsanadas y esto podría traer un arrastre, por lo que los retos a futuro son realmente preponderantes para el sistema judicial en Costa Rica.

Además, el Dr. Ronny Viales Hurtado, los historiadores David Chavarría Camacho y Roberto Araya Chinchilla analizan las relaciones entre política socio-laboral y poder para identificar cuáles son los actores y actoras sociales y cuáles son los grupos de interés que participan en el proceso de formulación del problema y del planteamiento de políticas públicas, desde un enfoque relacional, y se utiliza como caso de estudio las etapas clave en la construcción de la reforma a la Ley de Reforma Procesal Laboral, proyecto de ley No 9343, aprobado en diciembre de 2015, propiamente en la sección Memorias de la Revista Digital de Historia y Arqueología desde el Caribe de la Universidad del Norte en Colombia.

Los autores Viales, Chavarría y Araya (2016) exponen que:

Durante el proceso histórico de elaboración, discusión y aprobación de la Reforma Procesal Laboral participaron distintos actores y actoras, medios de comunicación y organizaciones nacionales e internacionales pertenecientes al sector público y privado, quienes discutieron los aspectos principales de esta reforma, enmarcándolos dentro de una gran cantidad de tópicos que giraron alrededor de temas trascendentales para la sociedad y el desarrollo económico del país. (p.72)

Antecedentes conexos a la carta de despido.

En cuanto a la carta de despido, en su investigación el M.Sc. Mauricio Castro Méndez realiza un análisis del momento de la presentación en relación con el artículo 35 con diferenciación de los conceptos carta y certificado de despido, además señala los aspectos primordiales en la formalidad del documento señalando que la entrega de la carta de despido sin responsabilidad patronal es de entrega obligatoria. Si el empleador no entrega dicha carta personalmente o en el

plazo de diez días luego de finalizada la relación laboral, no podrá alegar ninguna causal de despido en un posterior proceso judicial. (Castro, 2016, p.96)

También, como elemento conexo a la carta de despido, antecede “El Despido como Herramienta de Reestructuración de las Empresas y de las Administraciones Públicas” de la D^a. María Dolores Agudo Valdés, de la Universidad de Murcia, España. La autora expone que “el contenido de la carta de despido viene exigiendo que la comunicación escrita proporcione al trabajador un conocimiento claro, suficiente e inequívoco de las causas alegadas por el empresario para proceder a la extinción del contrato de trabajo”. (Agudo, 2015, p.23)

Por su parte Julia Varela Araya en una ponencia sobre la RPL recopilada (s.f), en el escrito Principales cambios de la Reforma Procesal Laboral en Costa Rica indica que “otra novedad es la contenida en el numeral 500 de la Reforma en cuanto a la carta de despido, pues en el párrafo segundo del citado artículo se indica que el empleador solo podrá alegar como hechos justificantes de la destitución los indicados en la carta de despido entregada a la persona trabajadora, de la forma prevista en el artículo 35 del Código de Trabajo”. (Varela, sf, p.29)

Estos antecedentes son esenciales en el desarrollo del estudio, puesto que de alguna u otra forma, los contenidos de peso se relacionan con el tema a tratar en el desarrollo de la investigación, todos con sus aristas distintas pero reflejadas en aspectos sustanciales respecto a los objetivos planteados.

Cabe destacar que hasta la fecha de presentación de este Trabajo Final de Graduación, no se encontraron antecedentes similares en contenido al estudio en proceso, este factor podría tomarse como un aporte a la doctrina que pueda desarrollarse. Sin embargo, debe de tomarse en cuenta que el tema ha sido desarrollado con anterioridad por parte de la Sala Segunda, en donde se ha indicado lo que la normativa viene a regular; sin embargo, como se ha mencionado supra, el objeto de esta investigación es el contenido relevante que tenga la carta para la generación de efectos jurídicos, y a su vez, determinar por medio de la examinación jurídica si lo que el legislador normó con base al artículo 35 del CT resulta suficiente.

Es importante indicar que el poco tiempo de entrada en vigor la Reforma circunscribe este detalle mencionado, que lejos de ser un obstáculo puede verse como una oportunidad a la luz de la aplicación de la Ley 9343 para que se regule y se tomen en cuenta los diversos aspectos referentes a la RPL.

Proyecciones

La revelación de la trascendencia jurídica del contenido en la carta de despido según la Reforma Procesal Laboral en Costa Rica es el objetivo de esta investigación, para cumplirlo se debe de delimitar claramente los posibles aspectos espaciales y temporales que podrían surgir en el transcurso de la investigación. Este factor tendría, a la luz de la investigación claramente los factores a tomar en cuenta en el desarrollo del tema en cuestión.

Indicar a priori, que los aspectos relevantes en cuanto a los alcances son de vital importancia, puesto que permite desarrollar los híbridos a tomar en cuenta en el transcurso del estudio para realizar diversos aportes en relevancia de la investigación.

Por su parte, las oportunidades que podrían sobrevenir con la investigación conllevan el más preciso de los argumentos del desarrollo de estos escritos.

Así, diversificar el funcionamiento del desarrollo del proyecto, claramente ayuda a superar los diversos obstáculos que podrían surgir con el desarrollo de la investigación; y, además, pone en la palestra los diversos acontecimientos que en un inicio surgen referentes a la examinación del artículo 35 de la RPL. Antes de ello, es preciso que se establezcan aspectos de espacio y tiempo que pueden ser proyecciones que delimiten o limiten el desarrollo de la investigación y sus contextos.

Aspectos espaciales y temporales.

La investigación en su eje central tiene como punto focal desarrollar la trascendencia jurídica de la carta de despido, esto por la modificación que se realizó en el artículo 35 del Código de Trabajo y que trae a colación dos aspectos a tomar en cuenta: diferencia entre carta y certificado de despido, bajo esta premisa, se investigará únicamente el aspecto de la carta de despido.

Este aspecto hará énfasis en el contenido que debe supeditar la carta para que cumpla los preceptos jurídicos, este aspecto es trascendental, es el foco de la investigación puesto que se examinarán los aspectos fundamentales que debe de tener la carta; ya que se ha dicho que los hechos deben de ser puntuales, además debe de contener otra serie de requisitos para el cumplimiento normativo. El análisis del tema examinará si efectivamente el contenido de la carta es suficiente para que el trabajador fundamente su demanda con lo que se recoge en la carta.

Es preciso establecer que surge la duda cuando el despido se produce bajo la responsabilidad o sin responsabilidad patronal, y además, la ampliación de hechos que podría surgir en un conflicto entre las partes; es por ello por lo que no se pretende abarcar en esta investigación

a otros aspectos, enmarcando propiamente: el contenido de la carta de despido y sus alcances o limitaciones que se pueden generar por la normativa actual.

Por su parte, la finalidad de esta carta plasma diferentes aristas que pueden surgir en torno a ella, por lo que su contenido, tal y como lo ha desarrollado la jurisprudencia, resulta trascendental para el desarrollo de los procesos judiciales. Y además, viene a establecer bajo la normativa diversos aspectos de cumplimiento forzosos para el empleador.

Ahora bien, otro parámetro a tomar en cuenta es la motivación de la carta, porque ha tendido a confundirse los términos de carta y certificado laboral, como se mencionó en la delimitación espacial, ambos son distintos e implican distintos contenidos; y no debería confundirse una con la otra.

Todo lo anterior va de la mano con lo que se ha investigado a priori, pero sobre todo con las posibles teorías que surgen en torno a la carta y lo que pudiese ocasionar un contenido no escrito o expresado en ella, este factor es el que nos explicará la investigación en cuestión; para ello los factores tiempo y espacio deben de tomarse en cuenta.

En cuanto el espacio es preciso delimitarlo, puesto que como se ha visto, del tema desprenden muchos aspectos, sin embargo, el foco investigativo no debe perderse, puesto que de lo contrario no se conseguiría el objeto de la investigación.

Por su parte, uno de los aspectos fundamentales a tomar en cuenta, es el tiempo que se dispone para realizar la investigación, que, de la mano con una metodología correcta puede tener los alcances deseados en una buena proyección y organización para establecer claros antecedentes en el tema que nos ocupa.

Sentadas las bases en cuanto a las delimitaciones espaciales y temporales respectivamente, debería de plantearse los alcances y limitaciones que hacen que pueda lograrse o no la investigación, permitiendo que la misma avance, o en el peor de los casos, se estanque en su desarrollo.

En este mismo orden de ideas, determinar los alcances y limitaciones en un proyecto de investigación es de suma importancia, este factor permite que se delimite la frontera real que abarca el estudio sin que se inviertan recursos “tirando piedras al aire” o se llegue caer en ambigüedades, igualmente todo estudio tiene limitaciones que se salen de las manos de los investigadores.

Los alcances que se pretenden con la investigación están relacionados con establecer cuál es el contenido que debe llevar la carta y cómo debe redactarse, donde son claves la coherencia del

escrito y la flexibilidad que le permita a dicha carta ajustarse a la pluralidad y complejidad de las empresas contemporáneas, desde las grandes industrias hasta las pequeñas PIMES de rango familiar. Y justo en este punto se centra la aportación novedosa de la información.

La carta de despido según la Reforma Procesal Laboral en Costa Rica es la clave, pero tampoco se puede convertir en una receta de cocina ni en un requisito rutinario que quede por debajo de los preceptos normativos que estipula la Ley, sino que debe constituir una herramienta funcional que brinde a las partes los alcances que la ley propicia.

También, como parte del desarrollo del tema, parece oportuno justificar la importancia que conlleva la realización de la carta de despido de acuerdo con el ordenamiento jurídico para que se clarifique el desarrollo de la investigación, en aras de justificar el objeto del tema en cuestión. La justificación va de la mano con los procesos que se desarrollan a través de la RPL, porque en muchos casos, la apertura de estos irá determinado por el contenido de la carta de despido, de allí la preponderancia que toma la carta en el tanto su contenido sea necesario de acuerdo con los requerimientos normativos.

Entonces la clave estaría en, pormenorizar si los aspectos que se requieren en el contenido de la carta de despido son suficientes para lo que la norma pretende alcanzar, centrándose la investigación en determinar si los mismos, son óptimos y suficientes para que se proteja al trabajador.

Así como los guantes o el casco son medios de protección que protegen al obrero de los accidentes y riesgos laborales mientras ejecuta su trabajo, la carta de despido se constituye también en un medio de protección de este mismo trabajador en el momento de ser despedido.

Esta realización del proyecto de graduación se verá justificado con el aporte de esta investigación, que pretende presentar una propuesta de carta de despido que se adecúe con el parámetro legal que se establece en el ordenamiento jurídico.

Y finalmente, por medio del diseño de la carta, se pretende dar una propuesta útil para que la carta pueda ser estudiada, utilizada e implementada como modelo de carta de despido según las características esenciales en el despido laboral. Y la utilización de esta pueda darse tanto para fines académicos como para fines profesionales.

Por su parte, para el desarrollo del tema es preciso establecer que para que la examinación jurídica del artículo 35 de la RPL sea efectiva, hay aspectos que se convierten en puntos de oportunidad para el desarrollo del objeto del proyecto, uno de ellos, si se quiere es la poca

información existente, ya que la premisa investigada supone el inicio de la doctrina que, si se quiere, pudiese ser de valor para ser utilizada.

En otro aspecto, la falta de antecedentes que se tienen respecto al tema, por la novedad de la entrada en vigor de la Reforma, ha hecho que ciertos aspectos no se vean cubiertos debido a que hasta la fecha de presentación de este proyecto la reforma tiene diez meses en su aplicación; por lo que los caminos que han sido tomados, o las líneas a seguir luego de las disposiciones legales son muy pocas. Tanto así que únicamente se ha encontrado una tesis referente a la RPL, varios escritos o investigaciones científicas, artículos de revistas, opiniones jurídicas y escasos libros.

Otro factor a tomar en cuenta es la realidad del Derecho Laboral en el país, en muchas ocasiones quienes se ven inmiscuidos en temas laborales desconocen los procedimientos a seguir, por lo que el desarrollo del tópico no sería de la importancia que merece tener, además el desequilibrio en los círculos de poder entre empleador y trabajadores es diverso y esto podría generar que la normativa sea de ayuda, pero no lo suficiente para que se logre una equiparación, en cuanto al principio de protección laboral entre las partes.

Así, este proyecto de graduación que requiere una examinación profunda de la normativa en cuanto a la carta de despido, propiamente en su contenido, promete ser un elemento de ayuda para que se acentúe doctrina respecto al tema, que, si bien la Sala ha desarrollado aspectos ligados al tema, la norma parece ser insuficiente para los alcances y repercusiones que se pudiesen tener con la entrada en vigor de la RPL.

Establecidas las proyecciones, se da pie al siguiente apartado de la investigación, que promete generar una base teórica de peso para el sustento de la investigación, en aras de que la misma se desarrolle dentro de los parámetros de calidad para el aprovechamiento de esta en las distintas áreas, propiciado con ello información de interés para quien la requiera.

Capítulo II: Marco Teórico

El trabajo es parte de la vida diaria de la mayoría de las personas, al ser este uno de los elementos que enmarcan la cotidianidad debe regularse como relación jurídica. Puede afirmarse que, al ser este parte del día a día de los seres humanos, estas mismas relaciones que se originan a partir del trabajo requieren una especialidad que permita comprender sus alcances, ventajas, obligaciones y aspectos anexos.

Por su parte, las normas en virtud de incumplimientos laborales deben de ajustarse a los procedimientos legal o convencionalmente previstos y en muchos casos a los contratos delimitados por el empresario, en concordancia y en iguales términos para las partes, sin embargo, la doctrina ha desarrollado una serie de principios que deben de permear la relación laboral; sin embargo, según el tema que nos atañe, a continuación, se desarrollarán algunos de estos principios como base teórica de la investigación.

Principios del Derecho laboral

En el desarrollo de la relación de trabajo son deberes laborales básicos del trabajador los de cumplir tanto con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad a las reglas de la buena fe y diligencia.

Los principios ostentan un mayor grado de indeterminación que las reglas, tanto en su antecedente como en su consecuente. 2. Los principios son normas de aplicación relativa respecto a las circunstancias de hecho que se invoquen. 3. Los principios en su aplicación están sujetos al principio de proporcionalidad y al método de la ponderación. 4. Los principios se presentan bajo la estructura de argumentos normativos, de cuyas características de aceptación y reiteración derivan su validez. 5. Los principios se identifican por vía de la interpretación. (Goyes, Hidalgo, 2006, p. 32).

También están configuradas estatutariamente como obligaciones del trabajador realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario o persona en quien éste delegue, de manera que el trabajador y el empresario se someterán en sus prestaciones recíprocas a las exigencias de la buena fe, uno de los principios que fundamenten la relación laboral.

En este mismo orden de ideas, los principios que atañen al tema en cuestión son: el principio protector, principio de irrenunciabilidad, principio de continuidad, principio de primacía de la realidad, principio de razonabilidad y en principio de buena fe.

Principio protector

El Lic. Luis Albán Arias Sosa, para la Revista Judicial, Costa Rica, N° 105, septiembre 2012, expuso que: el Derecho del Trabajo no está inspirado en la igualdad de las partes, sino en la idea de nivelar las desigualdades existentes entre ellas. La igualdad en este Derecho no es la salida, es la meta. De allí la predilección, consagrada en este principio jurídico, por el obrero. Al considerarlo, en términos genéricos, el más débil de la relación laboral. Está integrado, el principio protector, por tres manifestaciones o reglas: in dubio pro-operario, aplicación de la norma más favorable y condición más beneficiosa. Tocante a la primera, significa que entre dos o más sentidos de una norma habrá de optarse, en caso de duda, por el más conveniente para el empleado. Es decir, interpretar pro-trabajador.

En este orden de ideas, pese a lo expresado, como resulta obvio, no puede prevalecer contra el claro tenor de la ley (es inviable su uso en forma indiscriminada), de manera que la carta de despido viene a proteger a la luz de la normativa al trabajador, puesto que insta a que lo que se establezca en ella se funde en hechos claros y concisos que medien dentro del despido que se le realiza.

Acerca de a la segunda manifestación, en donde se toma en cuenta que en los concursos de normas vigentes y de cualquier categoría impera la concedente de más derechos al obrero, es claro que se rompe la escala de las fuentes, en un determinado caso, pues perfectamente podría tratarse de una norma inferior (más favorable) imponiéndose a una superior (menos benévola), puesto que solo los hechos alegados en la carta serán los que el patrono pueda alegar en un proceso judicial.

En cuanto a la tercera regla, supone estar en presencia de una condición específica merecedora de ser respetada, es decir, lo establecido en la carta. Ello en el tanto favorece más al empleado que la nueva condición a regir. Esto bajo el alero del tema de los derechos adquiridos. No entran dentro de este supuesto, entonces, las situaciones transitorias que se presenten podrían afirmarse que son ascensos con el mismo patrono.

El autor hace una definición de este principio en un concepto que abarca tres postulados de los que es común leer en la doctrina: in dubio pro-operario, aplicación de la norma más favorable

y condición más beneficiosa; ambos podrían encontrarse tanto el escrito, como jurisprudencia desarrollada por la Sala en sus supuestos individuales.

Al respecto Munita (2014) ha mencionado que una manifestación del principio protector sería la regla hermenéutica *in dubio pro-operario*. Sobre la misma, su existencia y vigencia existen serios reparos en la doctrina y jurisprudencia europeas. Invitado a intervenir en el Curso sobre Principios del Ordenamiento Laboral y su Aplicación (Aula de Torrelavega) en Cantabria, julio de 2002, Desdentado -Magistrado de la Sala en lo Social el Tribunal Supremo de España- iniciaba su exposición señalando: “El principio se eclipsa en la práctica judicial y luce cada vez menos en la teoría. No hay sobre él ni monografías, ni menos artículos en revistas especializadas”. (p.87)

Por su parte, el autor expone que, si la norma favorece determinados intereses contractuales, "no puede extenderse tal tutela a su aplicación, pues de otra forma pueden producirse verdaderas arbitrariedades y una situación de inseguridad jurídica, radicalmente incompatible con el Estado de Derecho", de manera que, no cabe atribuir a una norma, que de por sí es tuitiva del trabajador, un sentido o alcance más amplio que aquel que tuvo en vista el legislador al dictarla. En este sentido un juez no podría legítimamente extender su aplicación a situaciones no previstas para así crear un derecho aún más protector. (p.88)

A razón del interés del tema el principio protector va a decantar en la utilización de la carta como elemento probatorio por el que se funden los hechos de litigio entre el empleador y el colaborador; es así como la función de este principio viene a postular su utilización entre tanto la carta sea ese factor que vaya a brindar seguridad jurídica de una u otra forma al trabajador.

Principio de irrenunciabilidad.

De forma clara Goyes menciona que este principio “significa que, siendo las normas del derecho laboral de orden público que afectan al colectivo, no son susceptibles de renuncia alguna, ya sea de manera forzada o voluntaria”. (2012, p.176)

Es preciso establecer que existen derechos laborales sobre los cuales no se puede disponer, cuando estos están estimados así por el ordenamiento jurídico y les concede carácter imperativo. De manera, que la carta, certificado o comunicación, como quiera llamársele, viene a ser obligatoria, situación que la normativa convierte en un derecho irrenunciable, decantando por una negativa para que se considere su no entrega un elemento que beneficie a la parte empleadora. Sin embargo, la irrenunciabilidad conoce límites, presenta sus atenuaciones cuando no se trata de

derechos indisponibles y cabe el establecimiento de acuerdos, por ejemplo, en el caso del preaviso y la cesantía, que son derechos discutibles y controvertidos. (Arias, 2012, p.128)

Este principio también se ha desarrollado en la seguridad social, específicamente frente a las prestaciones económicas de vejez, invalidez y sobrevivientes, que garantiza el sistema determinando que figuras como la prescripción de derechos puede convertirse en un límite a la irrenunciabilidad, de ahí que frente a prestaciones subsidiarias como la indemnización sustitutiva que consagra el sistema pensional colombiano, la Corte haya expresado: “(...) la indemnización sustitutiva de la pensión de sobrevivientes, no puede estar sujeta respecto de su reconocimiento a un límite temporal, pues por tratarse de una prestación subsidiaria o sustitutiva de un derecho pensional, ostenta por extensión la naturaleza de irrenunciabilidad e imprescriptibilidad” (T-896 de 2010). (Goyes, 2012, p.176)

Por su parte este principio “es justamente el que prohíbe que los actos de disposición del titular de un derecho recaigan sobre derechos originados en normas imperativas y sanciona con la invalidez la trasgresión de esta regla”. (Mujica, 2009, p.27)

Se puede afirmar entonces, bajo este principio, no sería válidos que dentro del contenido de la carta de despido el empleador indique que bajo el despido al trabajador no se le cancelaría la liquidación o las vacaciones; o como se mencionó supra, la misma entrega de la carta. Parece lógico mencionar la premisa, pero la aplicación de la ley podría dar al traste con casos de esta índole. No solamente la ley lo prohibiría, sino que también es uno de los principios esenciales de la aplicación del Derecho laboral.

Principio de continuidad.

Es claro que siempre se requiere que una relación laboral perdure en el tiempo, sin embargo, el hecho de que esta se interrumpa ve consigo una serie de factores que son vinculantes para la relación laboral, y que, por ende, terminaría en un despido que, según la RPL, debe de ir acompañado de la carta de despido. Esta continuidad según Arias Sosa (2012) “la sustitución del empleador no afecta la continuidad: el reemplazo del patrono no termina con el ligamen, su relevo asume las obligaciones preexistentes”. (p.130)

Consiste en atribuirle a la relación de trabajo la más larga duración posible. Como se refiere Schick, “la vigencia de este principio fue una de las principales conquistas que el Derecho del Trabajo consagró a favor del trabajador al entregarle al contrato extrema

dureza y resistencia en la duración, superando la liberalidad de la locación y disolución cuando el vínculo era regulado conforma la locación de servicios”, (Martínez, 2017, p.27)

En este mismo orden de ideas, el autor expone que para el Derecho Laboral es prioritario asignarle la más larga duración posible a las relaciones obrero-patronales. Esto por estar en juego la subsistencia del trabajador. Lo deseable es que la actividad se mantenga continua, permaneciendo en el tiempo, hasta el momento de la pensión. Así las cosas, como seguidamente se mostrará, diversas consecuencias surgen del postulado considerado.

La rama jurídica del Trabajo prefiere los contratos de duración indefinida (sin fecha de terminación): existiendo dudas sobre el plazo, el convenio devendrá en indeterminado; siendo permanente el carácter del servicio a prestar, no es dable pactar un tiempo determinado; si el acuerdo a término fijo llega a expirar con persistencia de las causas de origen, el contrato tornase indefinido. También exhibe una amplia admisión de las transformaciones del vínculo laboral: muchas veces las prestaciones y condiciones de trabajo varían con el curso de los años, hay una separación respecto al momento inicial, son observables modificaciones; sin embargo, la relación subsiste 51. Asimismo denota resistencia a las rupturas unilaterales injustificadas provenientes del empleador: interesa sobremanera la estabilidad en el trabajo; genéricamente, comporta una firme tendencia contra los despidos. En el sector público habría que coincidir con alguna causal (no la mera voluntad patronal), la esfera privada sí tolera el rompimiento encausado pero lo hace oneroso. (Arias, 2012, p.129)

Por su parte, Martínez (2017), afirma que la mayoría de los autores equiparan este principio con el de estabilidad en el empleo. Mario de la Cueva al pronunciarse al respecto nos señala que “la estabilidad de los trabajadores en sus empleos comprende dos modalidades: la primera que consiste en la permanencia o duración”. (p.27)

Al respecto, este autor menciona que la estabilidad del derecho del trabajador de conservar su empleo debe darse en tanto no medie justa causa de despido y subsistan las causas y la materia que dieron origen a la relación laboral, y justifica este principio con tres aspectos básicos:

- a) El trabajo por regla general es el más grande patrimonio con el que cuenta el trabajador, de ahí que sea necesario el poderlo conservar.
- b) La estabilidad es condición necesaria para que el trabajador obtenga mejoras en su salario, mejores beneficios, prerrogativas, ascensos, etcétera y,

c) La estabilidad en el empleo es una pretensión universal de nuestros tiempos pues contribuye a solucionar el problema de la desocupación y proporciona al hombre que trabaja, seguridad y tranquilidad. (Martínez, 2017, p.28)

Este principio, a pesar de que pueda no estar ligado a la carta de despido, prenda un elemento esencial para el trabajador, su conservación de empleo; situación que podría darse en caso de que las causas alegadas en la carta no sean válidas para su destitución.

Principio de primacía de la realidad.

En una relación laboral, es básico que se establezcan los parámetros a seguir cuando se contrate un servicio, al hablar de contratación no precisamente debe de ser a través de un contrato laboral, que, aunque debería ser la vía en la que se reclute al trabajador, no siempre o en la mayoría de las ocasiones es así.

Este principio significa que en caso de disconformidad entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos. (Martínez, 2017, p.28)

En este mismo orden de ideas, este autor expone que este principio implica encontrar justificación lógica en los hechos, conductas y circunstancias que motivan todo acto discrecional de los poderes públicos, resulta indispensable en la resolución de casos y en el análisis de los hechos alegados por las partes y en los medios probatorios tendientes a la comprensión de estos para alcanzar una conclusión por demás justa. (p.30)

Bajo este panorama surge el principio de primacía de la realidad, en el que se establece que los hechos son los que privan sobre los documentos, de manera que, si se logra comprobar que un colaborador hace otras labores distintas a las de su contrato, priva lo que realmente hace.

“Es la efectividad en el servicio, que cualquier otra cosa, la causante de la tutela laboral para el obrero. Lo importante es atenerse a las circunstancias de trabajo reales. El principio autoriza al operario jurídico a profundizar en el contexto y determinar lo correspondiente”. (Arias, 2012, p.130)

Así se afirma que, entre hechos y documentos, se imponen los primeros. En caso de darse este tipo de discordancias, entonces, la opción es por lo fáctico, es decir, la realidad de los hechos que se hayan suscitado. De manera que la carta de despido debe de ser un elemento en el que prive la realidad de la situación del trabajador en el respaldo de sus derechos.

Principio de razonabilidad.

Se ha dicho que el derecho exige una base racional ya que en sí mismo se trata de un juego entre medios y fines: los fines últimos del derecho. Al ser el derecho un orden humano, es imprescindible recurrir a las “razones” del derecho para otorgarle justificación.

El principio de razonabilidad, o el debido proceso legal sustantivo que es aplicado en el derecho estadounidense, es un control riguroso de aquellas normas que versan sobre determinadas materias sensibles, sobre todo cuando se regulan las llamadas “libertades preferidas”, o en ciertas materias del derecho a la igualdad como sexo, raza, religión, etc. (Sapag, 2008, p.181)

Es preciso establecer que la razonabilidad opera como un criterio que permite arribar a una solución justa dentro del derecho, ya sea una solución normativa, una solución en un proceso contencioso, etc. Esta razonabilidad, va a ser un claro objeto del contenido que conlleve la carta de despido según la RPL, ya que apela a que la misma se realice bajo los preceptos legales que delimiten para el empleador el proceso que adquiera tintes de litigio.

Patrón y empleado deben proceder, en lo que a su nexa respecta, conforme al sentido común. Trátase de un instrumento orientador para los dos. Así disfrutarán de compatibilidad y actuaciones coherentes. La idea de lo razonable viene a introducir en el Derecho Laboral una medida de equilibrio. (Arias, 2012, p.130)

Principio de buena fe.

Como ya es sabido, la RPL establece la obligatoriedad de la carta, sin embargo, esta obligatoriedad tiende a confundirse ya que se realiza bajo los parámetros normativos que la ley establece, sin embargo, en muchas ocasiones por ser una relación laboral y el trabajador verse en una relación de poder, no se establece mediante los medios oportunos las pruebas para que se detenga probatoriamente la relación entre las partes. Confundiéndose en muchos casos la buena fe de una de las partes.

Según Arias (2012) este postulado general refiere a un honesto y escrupuloso cumplimiento de sus deberes por ambas partes. Derivándose una exigencia de confianza recíproca, revelada en actividades leales y bien intencionadas. Entre otros corolarios provenientes, de las líneas predecesoras, estarían: poner empeño en las tareas, abstención de actos que puedan resultar perjudiciales, cuidar los bienes como un buen padre de familia, observar buenas costumbres durante la jornada, inhibirse de caer en competencia desleal, etc. (p.131)

Se pueden considerar como conductas sancionables a través de este artículo los actos que puedan ocasionar o hayan ocasionado daños materiales en el patrimonio de la empresa, como son el uso de materiales, maquinaria, bienes, medios o locales del empresario en beneficio propio del trabajador o de un tercero, la apropiación indebida de dinero, materiales o productos, o el desvío de oportunidades de negocio de la empresa en beneficio propio. (Fernández, 2014, p.28)

Podría afirmarse entonces, que cuando medie la buena fe, no debe de haber mala intención entre las partes. De manera que cuando se pruebe que una de las partes dentro de la relación laboral carece de este principio, estaríamos hablando de una relación carente de este presupuesto.

Para Fernández (2014), para que se considere transgresión de la buena fe contractual no es necesario que la conducta del trabajador se considere dolosa o intencionada, bastará con que la conducta sea culposa o negligente y que esa negligencia sea grave e inexcusable. Hay ocasiones en las que el convenio colectivo tipifica conductas negligentes con niveles de gravedad diferentes a las transgresiones de la buena fe, por lo que, si no se dan los requisitos de gravedad y culpabilidad para proceder al despido disciplinario, se aplicará la sanción más favorable para el trabajador. (p.36)

El trabajo y su regulación en Costa Rica

En Costa Rica, el trabajo es uno de los derechos que enmarcan la regulación dentro de la Constitución Política (CP), en su normativa se establece al trabajo como un derecho fundamental de los seres humanos. El artículo 56 de la CP se lee:

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 simple mercancía. El Estado garantiza el derecho de libre elección de trabajo.

Así, es preciso establecer que el Estado está llamado a involucrarse en la relación jurídica generada a partir de las relaciones de empleo que se generen en el país, pero para que se desarrolle este derecho, se requiere que haya colaboradores, esos que van a dar pie a la producción por medio de su desarrollo. Al respecto, el Código de Trabajo en su artículo 4 refiere: “trabajador es toda persona física que presta a otra u otras sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros en virtud de un contrato de trabajo expreso o implícito, verbal o escrito, individual o colectivo”.

El uso cotidiano y científico contemporáneo del trabajo como concepto abstracto, referido a cualquier tipo de actividad productiva o generadora de valor económico y susceptible de intercambio mercantil, tiene una corta historia, un largo período de incubación social y cultural y está sometido a un proceso de innovación permanente. (Blanch, Espuny, Gala, Artiles, 2003, p.30)

En este orden de ideas, es preciso establecer que el empleo en muchos casos es el centro de la vida de los individuos; del trabajo se depende la estabilidad, modo de vida, bienestar y mantenimiento económico de las familias, entre otros. Este foco que posee el trabajo, en donde indudablemente por ser un medio en donde se relacionan los individuos, debe regularse; con la finalidad de proteger a la parte más débil de esa relación. Precisamente, la ley ordinaria recoge y establece una serie de manifestaciones concretas.

En este sentido, es importante destacar que el trabajo ha entrado en una nueva etapa a partir del desarrollo más imperioso de las economías a nivel mundial, la puesta en marcha de nuevas tecnologías y los nuevos repuntes laborales, razón que enfrenta transformaciones vertiginosas surgidas de los cambios sociales, económicos, políticos e inclusive, culturales.

Este derecho en su aplicación tiende a conseguir el equilibrio social como un derecho laboral y un deber social, señalando que el trabajo no es un artículo de comercio y exige respeto para la dignidad del trabajador, imponiendo al patrón la obligación de asegurar la vida, salud y nivel económico decoroso para el trabajador. Igualmente, establece la inexistencia de distinciones entre gremios y trabajadores, menos aún con motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social. (Hernández, 2015, p.9)

Por su parte, el derecho del trabajo no ignora que el trabajador no es sustancialmente libre al celebrar el contrato y establecer los derechos y obligaciones de las partes, porque no es tampoco materialmente igual al empleador.

También se entiende incorporado al trabajador (como sujeto activo de la infracción), cuando éste tolera la ejecución de las vías de hecho por parte un tercero, dentro del ámbito de la empresa, omitiendo todo tipo de auxilio. Desde luego, se parte de la base que el trabajador ha tenido la posibilidad racional y cierta de oponerse a la vías de hecho, ya que en caso contrario no podría exigírsele un comportamiento que desborda su propia capacidad. Lo que ocurre en este caso, es que la actitud pasiva y de tácita aquiescencia refleja una participación laboralmente reprochable, cuestión que ha llevado a configurar

ese tipo de situaciones dentro de un supuesto típico de malos tratos de obra. (Iureta, 2013, p.195)

Este hecho es el que justifica la propia existencia del ordenamiento protector del contratante débil. Pero, en este caso, adopta una perspectiva formal puesto que a esta rama le interesa que jurídicamente el trabajador pueda expresar su consentimiento, sin considerar que los condicionamientos económicos lleguen a tener un vicio.

En este mismo orden de ideas, se entiende que hay una falta de libertad real, para cuya subsanación se repercute en una serie de reglas de tutela al contratante desfavorecido (trabajador), tras las cuales este adquiere la igualdad y libertad jurídicas frente a su contratante. No hay además otra opción, porque de no proceder así, claramente se tendría que restringir la regulación respecto de las relaciones laborales, en las que se haya podido verificar la presencia de una real y efectiva libertad de asociación para ambas partes.

De manera que lo anterior, debe de permitir el desarrollo estructurado de modelos normativos en donde se proteja a las partes, en mayor medida al trabajador. Esto lo permite el desarrollo de distintos conceptos que la doctrina ha establecido, sentido que da pie a que se estudie dentro de este apartado la evolución que ha tenido el concepto del trabajo en relación con el objeto de la investigación que nos ocupa.

Surgimiento de la Reforma Procesal laboral

Es preciso afirmar que el surgimiento de la reforma, luego de la aparición de Código de Trabajo en 1943 ha sido el cambio más significativo en materia laboral en Costa Rica, sin embargo, este proceso no fue fácil, tiene toda una historia por detrás que enmarca las diversas necesidades que la evolución de la sociedad ha tenido.

En 1943 se aprobó en el país el Código de Trabajo y esto dio pie a que se tutelaran bajo la normativa los derechos de los trabajadores en el país.

Hacia 1998, se comienza a gestar la Reforma Procesal Laboral (RPL), esta iniciativa se realizó durante el proceso de concertación entre el gobierno y los sectores empresariales, las organizaciones sindicales y otras organizaciones de la sociedad civil. Para ese entonces una modificación al Código parecía lejana, pero la demanda normativa y el avance de los derechos en pro de los trabajadores se requería.

No es sino, que en el año 2000 se llevaría la RPL a la Corte Suprema de Justicia, ente que consideró urgente la modernización del Código de Trabajo. Posteriormente, la RPL fue aprobada

por la Asamblea Legislativa el 13 de setiembre del 2012, pero el 9 de octubre fue parcialmente vetada por el gobierno de Laura Chinchilla.

Para 12 de diciembre del 2014, el expresidente Luis Guillermo Solís Rivera levantó el veto, sin embargo, tras el levantamiento, el 7 de agosto de la Sala Constitucional declaró esta medida inconstitucional. Posteriormente, las fracciones de la Asamblea Legislativa en el 2015 acordaron modificar el proyecto, y se aprobó el 9 de diciembre de ese mismo año.

Finalmente, 25 de enero de 2015, Luis Guillermo Solís Rivera firma junto al ministro de trabajo de ese entonces, Víctor Morales Mora, la Reforma Procesal Laboral que moderniza el Código de Trabajo, entrando en vigor el día 25 de julio del 2017.

Conceptualización del Derecho Laboral

La conceptualización primordial que se debe de realizar para comprender los alcances teóricos de la presente investigación contiene una serie de aristas que implican definiciones técnicas para instaurar, en primera instancia, los distintos conocimientos que se puede generar a partir de la investigación; de manera que, en el presente apartado se suscitará todo el contenido teórico y doctrinario que respalde la investigación.

Para realizar la investigación se plantea conceptualizar una revelación jurídica de la trascendencia que implican los tópicos primordiales de esta examinación jurídica, ya que con ello se prepondera el objeto central en el cumplimiento de la tarea, para ello se recalca la siguiente: revelación jurídica.

Realizar una revelación implica dar a conocer algo que no ha sido descubierto, sin embargo, como bien se ha indicado en los apartados prioritarios de la investigación, bajo la premisa de la carta de despido, existen ya, varias teorías que abarcan contextos nacionales por medio de la jurisprudencia e internacionales, en países como España, Chile y Estados Unidos.

Para Artiles (s.f), “el derecho del trabajo como un derecho colectivo para mitigar las asimetrías de poderes que supone un derecho individual, aunque, de hecho, el derecho formal está impregnado de esta lógica individualista, lo que oculta habitualmente la autonomía de las partes (capital y trabajo) en la aplicación del derecho y en la generación de normas negociadas por los agentes sociales” (p.175)

Es preciso, a la luz de lo citado, desarrollar los principios de derecho laboral que se ligan al tema en desarrollo; como es bien sabido, estos principios son pilares fundamentales, y lejos de su aporte a través de la doctrina merecen primordial desarrollo para el sustento del respeto de los

derechos laborales. Al ser el despido una de las caras opuestas pero suscitadas a través del Derecho laboral, esta investigación desarrollará los principios en cuestión.

Por su parte, desarrollar el despido y sus implicaciones individuales, así como colectivas será de absoluta relevancia para la comprensión del desarrollo investigativo. Este tema irá de la mano con la regulación que ha venido a instaurarse a través de la reforma y sus implicaciones relacionadas con la carta de despido.

Además, como parte de la sustentación de esta conceptualización, se desarrollarán dos teorías sobre el tema en específico de esta investigación: la carta de despido; ambas teorías pertenecientes a un análisis comparado en España y Estados Unidos, la primera, tendiente a un derecho laboral proteccionista, la segunda, a un derecho con tintes capitalistas, en donde el patrono podría verse beneficiado.

Para la elaboración de este trabajo de investigación se ha procurado traer a colación las implicaciones que se tienen tras la puesta en marcha de la RPL, sin embargo, no se puede dejar de lado una revisión bibliográfica, que permitida establecer una reflexión teórica en donde se estructuren las ideas sobre el objeto de estudio.

Dada la fuerte interacción de los principios del derecho laboral y los temas conexos de la investigación, este marco teórico presenta una visión integradora, que se torna imprescindible para explicar de forma clara las implicaciones de la carta de despido como elemento obligacional para la parte empleadora.

La magistrada Julia Varela Araya en un ensayo titulado “Principales cambios de la Reforma Procesal Laboral en Costa Rica”, expone que:

“El Código de Trabajo de Costa Rica fue emitido mediante Ley No. 2 del 27 de agosto de 1943, como resultado de lo que se ha conocido como la era de la Revolución Social, donde se consolidaron las principales garantías laborales de las personas trabajadoras, muy de avanzada para la época y en cuanto a su cobertura subjetiva estableció que regularía “los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores con ocasión del trabajo, de acuerdo con los principios cristianos de justicia social” (art. 1); apostando así, por reglas claras como fuente para lograr la paz entre ambos colectivos del desarrollo económico del país”.

A partir del 25 de julio del 2017, la ley 9343 realiza modificación por completo en la parte procesal en el Código de Trabajo, y se aborda tres ejes, a saber: derecho individual, derecho colectivo y lo relativo a los trabajadores del Estado.

De acuerdo con Varela, en el derecho individual, del cual desprende el cambio que se investiga el presente proyecto donde se sustenta el argumento en torno a la carta de despido, la autora indica que:

En cada uno de esos ejes se establecen cambios importantes. En el primero se establece una mayor tutela para las personas trabajadoras para lograr la tutela efectiva de sus derechos estableciendo la obligación del empleador de entregar la carta de despido con los hechos imputables para sancionar. Se establecen mayores causas de discriminación que son tutelables mediante el proceso de fueros especiales o "amparo laboral", se crea la asistencia letrada gratuita para grupos vulnerables, etc.

En el caso de los derechos colectivos se precisan los casos en que procede la huelga legal, se fijan los requisitos para la declaratoria de huelga, se da mayor protagonismo a las partes para la integración de los tribunales de conciliación y de arbitraje. (Varela, s.f, p.39)

Conceptualización de la carta de despido

Es preciso establecer que la Reforma establece un nuevo sistema probatorio. El artículo 25 del Código de Trabajo indica que la prueba plena del contrato escrito sólo podrá hacerse con el documento respectivo. La falta de éste se imputará siempre al patrono; esta indicación es precisa para establecer que bajo la modificación del artículo 35 del Código de Trabajo, la carta de despido se vuelve un instrumento probatorio en caso de que las partes vayan a un litigio.

Bajo este presupuesto, es preciso establecer que el artículo 476 de la Reforma indica que "La actividad probatoria en el proceso laboral tiene como objetivo fundamental la búsqueda de la verdad material", esta verdad material es parte de lo que puede llegar a decantarse bajo la carta de despido.

Con la Reforma, se retoma la jurisprudencia de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, con ello se desarrollan los elementos que le corresponde probar al patrono, entre ellos está: la entrega a la persona trabajadora de la carta de despido, con indicación de las razones que motivaron la extinción de la relación laboral.

La carta de despido.

Es preciso establecer que el despido es la forma en la que se le da fin a la relación contractual existente entre el trabajador y la empresa. Con esta acción, el empleador destituye a un empleado, que, en la mayoría de los casos, no volverá a ocupar el puesto de trabajo que tenía en la empresa, esta cesación, supone ciertos requisitos formales y legales para que no sea considerado como despido improcedente.

La expresión despido no debe entenderse constreñida, en principio, al que tuviera origen disciplinario, ya que su significado también comprende por lo general cualquier otro cese unilateralmente impuesto por el empresario al trabajador, aun cuando estuviera fundado en causa ajena a su incumplimiento contractual, grave y culpable. El despido, pues, constituye concepto genérico, diversificable, por razón de su causa, en especies distintas. Por tanto, la resolución del contrato de trabajo que unilateralmente decide el empresario es incluíble dentro del concepto genérico de despido. (González, 2010, p.21)

Para que se realice el despido, deber suscitarse por medio de un procedimiento formal que empieza con la comunicación de la decisión a través de la carta de despido. Con esta carta, se le informa al trabajador de su destitución, las condiciones de su despido (hechos fundamentados) y los plazos en que se realizará.

Es este orden de ideas, es preciso afirmar que la carta de despido es el primer paso para iniciar el despido de manera formal, pues es la manera de comunicar a un trabajador que no continuará formando parte de la empresa.

Pero existen situaciones contraindicadas respecto al tema; por ejemplo, en España, en donde se ha indica respecto a la carta que:

Esta solución no plantea problemas con respecto a la primera de las funciones de la carta de despido, a saber, la garantía del derecho de defensa del trabajador. En este sentido, la STSJ de Madrid de 10 de septiembre de 2008, recaída en el recurso de suplicación nº 2613/08- 5ª, admite la posibilidad de ampliar la carta de despido en la conciliación administrativa previa al proceso laboral y mantiene que el trabajador no sufrió indefensión alguna, pues los hechos que le imputó el empresario, en la carta de despido y en la de ampliación, le constaban con anterioridad a la celebración del acto del juicio, por lo que pudo impugnar la extinción y preparar los medios de prueba que consideró convenientes para su defensa. (Gil, 2009, p.115)

Con la carta, el empleador solo podrá alegar como hechos justificantes de la destitución los indicados en ella de la forma prevista en el artículo 35 del Código de Trabajo. Esta disposición recoge lo que ya ha sido ampliamente analizado por la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, que ha dicho que el patrono no puede alegar con posterioridad al despido otras razones distintas a las indicadas en la carta de despido. El artículo refiere:

Artículo 35.- 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 destitución por 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 negara a recibirla, la entrega deberá hacerla la parte empleadora 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 deberá hacer 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 presentara contención.

(Así reformado por el artículo 3° aparte a) de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

Como hace referencia el artículo, en esta carta el empresario, o la persona encargada de ejecutar la destitución deberá informar al trabajador de los motivos que justifican la decisión que se ha tomado; deberá describir, de forma puntual, detallada y clara, el hecho o los hechos en que se funda el despido y además la entrega de esta se hará personalmente, en el acto del despido y deberá documentarse el recibido.

La exigencia legal de la constancia de los hechos en la carta de despido disciplinario se justifica sobre la base del derecho a tutela judicial, a efectos de no producir indefensión al

trabajador, ya que la inclusión de los hechos en la carta tiene como objetivo la comprensión del trabajador de las razones de su despido para que pueda concretarlas de cara a su posterior defensa. La alegación en la carta de despido de hechos que no sean ciertos o que no logran ser probados en juicio no tiene incidencia en la validez de ésta, ya que el requisito formal se cumple, sin embargo, la ausencia en la carta de despido de los hechos que se le imputan al trabajador sí la invalidaría y tendría como consecuencia directa la improcedencia del despido. (Fernández, 2014, p.48)

Es preciso establecer que podemos encontrar diferentes tipos de cartas de despido según los motivos por los cuáles el trabajador deja de formar parte de la empresa.

El trabajador, puede solicitarla en casos de renuncia, mutuo acuerdo y despidos con responsabilidad patronal, su entrega es obligatoria cuando la terminación del contrato de trabajo se da por un despido sin responsabilidad patronal, caso en que debe darse una descripción detallada de los hechos que fundamentan el despido.

Con la RPL, la entrega de la carta se hace personalmente y el recibido debe ser documentado. En el supuesto que el trabajador se niegue a recibir la carta, el patrono deberá entregarla a la oficina del Ministerio de Trabajo de la localidad, o también puede enviar por correo certificado dentro de los diez días naturales siguientes al despido.

En países como España, otro aspecto relevante es la cuestión de la suficiencia de la carta de despido, aspecto que se puede resumir en los siguientes términos:

- 1) La valoración de si la carta de despido cumple este requisito, debe tener en cuenta una gran variedad de circunstancias concretas.
- 2) Esta dependencia de circunstancias concretas aconseja consentir un amplio margen de apreciación a los órganos judiciales que tratan directamente de la fijación de los hechos del caso.
- 3) Ello no impide, aunque si hace más difícil, la revisión de las calificaciones de su suficiencia o insuficiencia de la carta.

Dentro de esta legislación, el contenido de la carta de despido viene exigiendo que la comunicación escrita proporcione al trabajador un conocimiento claro, suficiente e inequívoco de las causas alegadas por el empresario para proceder a la extinción del contrato de trabajo, todo ello con el objeto de que el trabajador pueda impugnar la decisión empresarial y preparar los medios de prueba que juzgue convenientes para su defensa.

Sin embargo, esta finalidad no se cumple cuando la debida comunicación solo contiene imputaciones genéricas e indeterminadas que perturban gravemente aquella defensa, esa ambigüedad, es una clara posición de ventaja de la que puede prevalerse la empresa en su oposición a la demanda del trabajador.

Podría decirse, que, en Costa Rica, la intención del legislador es similar. En este orden de ideas, se debe tener en cuenta, que los motivos que se escriban en la carta de despido deben ser los mismos que se defenderán ante el juez, en caso de que el trabajador impugne la destitución porque no está de acuerdo.

Para que estos principios sean procedentes debe de haber un trabajador, que a nuestro criterio es el que ha hecho posible en el transcurso de los años, que la regulación del Derecho Laboral tenga sentido.

En este mismo orden de ideas, podría afirmarse que, sin trabajador, no hay derecho laboral; sin embargo, el ordenamiento ha establecido quién es un trabajador, situación de la que depende la utilización de este derecho y, por consiguiente, la puesta en práctica del tema que nos ocupa.

El Trabajador.

Para autores como Hernández (2015), el trabajador “es la persona física, nunca moral, que presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario”. (p.18). Nuestra normativa, bajo el artículo 4 del CT indica que:

“Trabajador es toda persona física que presta a otra u otras sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros en virtud de un contrato de trabajo expreso o implícito, verbal o escrito, individual o colectivo”.

Palomino (2015) sostiene que el hombre es una entidad individual, irrepetible y única; en su viviente material y racional tiene una dimensión social insoslayable; porque siendo un animal que posee razón, tiene la cualidad de ascender o descender en el desarrollo humano. Por consiguiente, es un ser dotado de inteligencia y de lenguaje articulado clasificado entre los mamíferos del orden correspondiente a los primates, caracterizado por poseer un cerebro complejo y súper evolucionado, postura erguida y manos, convertido en la expresión máxima de los seres vivos -merced al desarrollo material de su cerebro- considerado el ápice de la evolución, el progreso y la prosperidad. (p.340)

Sin embargo, no se puede negar que los trabajadores tienen una serie de obligaciones mínima de acuerdo con el contrato de trabajo, el autor Leodegario Fernández (2015), las define claramente, a su haber:

- a) Cumplir las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad a las reglas de buena fe y diligencia.
- b) Observar las medidas de seguridad e higiene que se adopten.
- c) Cumplir las órdenes e instrucciones del empresario, en el ejercicio regular de sus facultades directivas.
- d) No concurrir con la actividad de la empresa en los términos fijados en esta ley.
- e) Contribuir a la mejora de la productividad.
- f) Cuantos se deriven en su caso de los respectivos contratos de trabajo.

Por su parte, nuestro ordenamiento es claro, en su artículo 71, dentro del mismo se establecen las obligaciones que tiene el trabajador en donde se indica:

Fuera de las contenidas en otros artículos de este Código, en sus Reglamentos y en sus leyes supletorias o conexas, son obligaciones de los trabajadores:

- a. Desempeñar el servicio contratado bajo la dirección del patrono o de su representante, a cuya autoridad estarán sujetos en todo lo concerniente al trabajo;
- b. Ejecutar éste con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, y en la forma, tiempo y lugar convenidos;
- c. Restituir al patrono los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que se les faciliten para el trabajo; es entendido que no serán responsables por deterioro normal ni del que ocasione por caso fortuito, fuerza mayor, mala calidad o defectuosa construcción;
- d. Observar buenas costumbres durante sus horas de trabajo;
- e. Prestar los auxilios necesarios en caso de siniestro o riesgo inminente en que las personas o intereses del patrono, o de algún compañero de trabajo estén en peligro, nada de lo cual le dará derecho a remuneración adicional;
- f. Someterse a reconocimiento médico, sea al solicitar su ingreso al trabajo o durante éste, a solicitud del patrono, para comprobar que no padecen alguna incapacidad permanente o alguna enfermedad profesional, contagiosa o incurable; o a petición de un organismo oficial de Salubridad Pública o de Seguridad Social, con cualquier motivo;

(El dictamen C-040-2008 de 8 de febrero de 2008_ establece que la frase "alguna incapacidad permanente o" del presente inciso quedó tácitamente derogada por la Ley de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad (N° 7600 de 29 de mayo de 1996)

- g. Guardar rigurosamente los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, o de los cuales tenga conocimiento por razón del trabajo que ejecutan; así como de los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicios al patrono, y
- h. Observar rigurosamente las medidas preventivas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patronos, para seguridad y protección personal de ellos o de sus compañeros de labores, o de los lugares donde trabajan.

Certificado vs Carta de despido.

Realizar la diferenciación entre el certificado y la carta de despido es de suma importancia para la realización de este trabajo. Tener clara las diferencias de lo que implica una y la otra tienen distintos aspectos relevantes para pormenorizar la delimitación del tema que se desarrolla. Al respecto, el artículo 35 del Código de Trabajo (CT) desarrolla:

Certificado.

A solicitud del empleador, la certificación laboral es el documento que se expide a solicitud del empleador para que conste la existencia del vínculo laboral.

El certificado establecido en el artículo 35, se debe entregar a solicitud del trabajador. En él se debe hacer constar el tiempo inicial y final de la relación laboral, la clase de trabajo ejecutado y si el trabajador lo solicitaba la manera cómo trabajó y las causas de terminación el contrato de trabajo. Si la extinción del contrato obedece a una causal de despido atribuible a la persona trabajadora, la entrega de la carta es obligatoria. (Varela,2015, p.26)

Carta de despido.

A diferencia del certificado, la carta de despido es más formal, según la ley.

Para el tema que nos ocupa, en la carta de despido debe indicarse de forma detallada, este factor es de suma importancia ya que suscita “en forma puntual, detallada y clara, el hecho o los hechos en los que se funda el despido”. La entrega debe hacerse personalmente a la persona trabajadora, pero si esta se niega a recibirla, el empleador debe entregarla en la Oficina del Trabajo

el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la localidad, o a la más cercana, a más tardar en los diez días siguientes al despido. Los hechos causales de despido señalados en la carta de despido serán los únicos que se pueden alegar judicialmente si se presentara contención.

De esta forma, la entrega de la carta de despido sin responsabilidad patronal es de entrega obligatoria. Si el empleador no entrega dicha carta personalmente o en el plazo de diez días luego de finalizada la relación laboral, no podrá alegar ninguna causal de despido en un posterior proceso judicial.

Si la entrega en forma y tiempo solamente podrá alegar las causales de despido que se fundamenten en los hechos puntualmente detallados en la carta de despido. De esta forma la persona trabajadora, desde el momento que es despedida conocerá clara y puntualmente cuáles son los hechos por los que está siendo despedido, y podrá valorar si estos hechos son ciertos, si configuran una causal de despido, y podrá pre constituir la prueba necesaria de cara al proceso judicial. El artículo que regula esta normativa se lee:

Artículo 500.- En el mismo escrito de contestación de la demanda o la contrademanda deberán oponerse todas las defensas formales y de fondo, con indicación de los hechos impeditivos, las razones que sirven de fundamento a la oposición y ofrecerse los medios de prueba que le correspondan.

En caso de despido, el empleador o la empleadora solo podrá alegar como hechos justificantes de la destitución los indicados en la carta de despido entregada a la persona trabajadora, de la forma prevista en el artículo 35 de este mismo Código, o tomados en cuenta en el acto formal del despido, cuando ha sido precedido de un procedimiento escrito.

Se podrá justificar la falta de la entrega de la carta y alegar las conductas atribuidas como causa del despido sin responsabilidad, si al mismo tiempo se comprueba haber entregado copia del documento a la oficina del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en la forma y los términos indicados en el artículo 35 de este Código.

(Así reformado por el artículo 2º de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".) El subrayado no es del original.

Finalmente, el último aspecto de relevancia en torno a la modificación del régimen de despido es el del plazo de prescripción que se tiene para la entrega de la carta y que esta tenga todos los aspectos correspondientes.

Es preciso establecer que a través de los principios supracitados, es básico establecer las teorías que respaldan la presente investigación, este factor se ve reflejado en las garantías que implican los derechos laborales y las diversas doctrinas que se han planteado a través del desarrollo en las distintas áreas de la materia que nos ocupa. A continuación, las teorías de los derechos laborales; posteriormente se desarrollará la teoría de la injuria laboral y garantías laborales, esta última por la que se decanta el marco medular de esta investigación.

Teoría de derechos laborales

Es preciso comprender que las relaciones laborales designan prácticas y reglas que estructuran las relaciones entre los asalariados, los empresarios y el Estado en diferentes ámbitos: dentro de una empresa, una rama de actividad, un territorio determinado o la economía en general.

Antonio Martín Artiles (s.f) en su desarrollo doctrinario ha establecido que estas relaciones pueden ser individuales o colectivas, de modo que los actores pueden estar directamente implicados o bien pueden relacionarse por medio de sus representantes (como pueden ser los grupos, los sindicatos de asalariados, las organizaciones empresariales o bien las instituciones del Estado). Asimismo, estas relaciones pueden ser informales y formales (acuerdos, convenios colectivos, reglamentos, leyes, etc.). (p.153)

Esta amplia definición de las relaciones laborales permite delimitar un campo de investigación, en este caso bajo las teorías ligadas al despido: teoría de la injuria laboral y la teoría garantista.

Las relaciones laborales se han desarrollado junto con el proceso de industrialización en los países occidentales a partir de la segunda mitad del siglo XVIII. La expresión relaciones laborales tiene como antecedente la expresión anglosajona Industrial Relations, que aparece hacia finales del siglo XIX, como ya hemos indicado anteriormente. Dicho término aparece por primera vez en 1885 y se consagra como expresión hacia 1924, con la creación de un departamento de relaciones industriales en el Ministerio de Trabajo británico. Doce años más tarde, también en Estados Unidos, se creó una Comisión de Relaciones Industriales por encargo del presidente William Howard Taft para analizar las causas de un conflicto derivado de un accidente mortal, así como proponer los medios para remediarlo. (Artiles, s.f, p.153,154)

El auge tripartito, el reconocimiento de los sindicatos y los derechos de negociación colectiva constituyen el marco contextual que propicia la emergencia de una teoría específica sobre

las relaciones laborales en los países relacionados con derecho anglosajón, como el caso de Costa Rica.

Artiles, explica en el desarrollo de esta teoría que surgen varios doctrinarios que explican el nacimiento de las relaciones laborales; el primero, Commons, quien es uno de los fundadores de la economía laboral y participa en estudios empíricos sobre cuestiones referidas al movimiento obrero y la emigración. El segundo es otro de los pioneros singulares de este periodo: Perlman, discípulo de Commons e inmigrante polaco, este doctrinario, trata de ir más allá de las consideraciones sobre el trabajo y las instituciones sociales y aporta nociones teóricas para considerar a los sindicatos como agentes sociales constructores de mecanismos de regulación del orden social en el nivel micro en la empresa. (p.165)

“Es decir, mediante la negociación y la regulación conjunta los sindicatos se pueden considerar agentes sociales que facilitan una alternativa al conflicto abierto y generalizado. Y, en cuarto lugar, también tenemos que considerar en este periodo la escuela de relaciones humanas, vinculada ahora a una iniciativa empresarial para mejorar la productividad y suavizar el rechazo que producía la organización taylorista del trabajo”, de ahí en adelante se sitúan muchas teorías que decantan en lo que hoy conocemos a través de las doctrinas.

Teoría de la injuria laboral

El doctrinario Guillermo Cabanellas de Torres, en su Diccionario de Derecho Laboral, ha definido a la injuria laboral diciendo que es “todo acto o dicho contra razón y justicia, capaz de perturbar el orden y la armonía indispensable para el mejor desenvolvimiento de las relaciones entre el empresario y su dependiente o subordinado”.

Esta perturbación en la mayoría de las ocasiones trae a colación el despido, situación que, tras la RPL, como se ha venido indicando, contrasta en la realización de la carta; sin embargo, cabe la interrogante, que bajo este aspecto sobre la discusión posterior se puede realizar. Y es que al haber una injuria como razón de despido, parece ser que, si esta no perturba el desempeño del colaborador, no habría una causal justa de despido.

En el mismo sentido, Bonetto de Rizzi ha expresado que tanto la doctrina como la jurisprudencia en países como Argentina han acordado que debe entenderse que “la injuria laboral es un incumplimiento, falta, inobservancia de las obligaciones del contrato de trabajo, tanto sea por acción u omisión de una de las partes, que importa daño, menoscabo o perjuicio a la seguridad, honor, interés de la otra parte o su familia. (Bonetto, 2008, p.14).

Por su parte, el Diccionario Jurídico de Ossorio y Cabanellas de las Cuevas define a la injuria laboral como “aquellos actos realizados por el empleado o por el empleador que, por afectar la seguridad, el honor o los intereses de la otra parte o de su familia, dan lugar a la ruptura del contrato de trabajo”.

Esta ruptura de la que los autores hablan ha sido desarrollada más ampliamente. Al respecto Terán Cornejo (2012) desarrolló que:

“...la concepción de injuria laboral es más amplia que la de injuria penal y sobre esto la Segunda Sala de lo Laboral y Social de la Corte Suprema de Justicia ha dicho: Tanto la doctrina como la jurisprudencia de la Corte Suprema han considerado de manera uniforme que la expresión injurias graves utilizada por el artículo 172 (173) del Código del Trabajo, no ha de entenderse necesariamente referida al delito de injurias tipificado por el Código Penal, porque debe ser evaluada en el marco de la relación de trabajo y a partir de los especiales vínculos que como consecuencia de ésta se generan entre las partes; de manera que bien podrían ciertas conductas entrañar injuria suficiente para dar por terminado el contrato de trabajo, aunque no se configure delito alguno, porque no se trata de aplicar una pena, sino de examinar si una de las partes ha ofendido de tal modo a la otra que se ha quebrantado el clima de colaboración mínima entre ellas, al punto de resultar imposible la continuación de la relación laboral sin menoscabo de la dignidad personal del ofendido”.

Este desarrollo teórico trae a colación el desarrollo del contenido que procura se tenga dentro de la carta de despido, puesto que, si únicamente se tiene la perspectiva de la injuria, y esta es utilizada como causal de despido, la argumentación de la terminación de la relación laboral no va a ser, a nuestro criterio, lo suficientemente amplia como para ser una causal de despido.

Ahora bien, si se habla de un incumplimiento contractual generado por medio de una injuria, sí habría pie para determinar este factor como un elemento probable a raíz de los hechos que se susciten para que sea una causal de terminación de la relación laboral.

Teoría gradualista

Esta teoría es la más reciente respecto al tema que nos ocupa y ha sido desarrollada a través de la doctrina y la jurisprudencia, decantando en que en ocasiones se requiere una sanción que finalice en el despido debido a la proporcionalidad de los actos que el colaborador vaya realizando en el transcurso del tiempo.

Así se ha destacado que a través de esta teoría la reiterada doctrina jurisprudencial que existe respecto de la calificación de los hechos y la valoración de las conductas en materia de despido, para erigirse en causas que justifiquen sanción de despido, han de alcanzar cuotas de culpabilidad y gravedad suficiente, lo que excluye su aplicación bajo meros criterios objetivos, exigiéndose, por el contrario, un análisis individualizado de cada conducta, tomando en consideración las circunstancias que configuran el hecho, así como las de su autor, pues sólo desde tal perspectiva cabe apreciar la proporcionalidad de la sanción. (Toledo, 2015)

La teoría gradualista es expresión del principio de proporcionalidad que debe exigirse entre falta y sanción e implica, como ha puesto de relieve la jurisprudencia, la graduación de las penas –sanciones– en función de la gravedad de las conductas pero también supone la aplicación del principio de igualdad a la relación de trabajo. Es ésta una teoría mayoritaria que se aplica ampliamente a partir del Estatuto de los Trabajadores. (Moreno, 2005, p.262)

Sin embargo, se ha establecido que por medio de la teoría se atañe un incumplimiento contractual en donde haya una clara concurrencia de culpabilidad y gravedad suficiente, bajo dos aspectos: individualización y proporcionalidad.

a) Individualización

Este aspecto establece las peculiaridades de cada caso será sometido a decisión con sus específicos elementos, entre los cuales cobra especial relieve el factor humano. Esto es claro, ya que, según la RPL, en el tema que nos atañe, en el caso de la carta de despido, esta debe de entregarse personalmente, en el acto del despido y deberá documentarse el recibido; esta individualización supone que la persona deba recibir el documento personalmente.

Al respecto se ha dicho que la esencia del incumplimiento no está en el daño causado, sino en el quebranto de la buena fe depositada y de la lealtad debida, no está en el resultado sino en los actos que han llevado a él; por lo expuesto, el incumplimiento no va a quedar enervado por la inexistencia de perjuicio, aunque la jurisprudencia tiende a considerarlo como uno de los factores a ponderar en la valoración de la gravedad de la conducta sancionable. (Toledo, 2015)

b) Proporcionalidad.

Hecho el examen individualizado de lo que da pie al despido de un colaborador, se debe poner en balanza los elementos subjetivos y objetivos que dan pie a que se genere una sanción que termine con la cesación de la relación laboral.

En este mismo orden de ideas debe de analizarse la intención del infractor, circunstancias que concurren en la conducta y posibilidad de la existencia de provocación previa por parte del empresario. Al realizarse este análisis se sitúa en la balanza la proporcionalidad de la sanción; misma que va a ser puntualizada en los hechos que de forma clara y coherente deben ser enumerados mediante la carta de despido que se le entregue al colaborador.

Así los criterios empleados deben de entender distintos aspectos que han sido analizados con anterioridad (Toledo, 2015) para la aplicación de esta teoría, que, a nuestro haber, se adapta de mejor forma al objeto de análisis de esta investigación.

Análisis de la doctrina gradualista atendiendo a los siguientes aspectos, muy habituales en el ámbito del derecho laboral sancionador:

La transgresión de la buena fe contractual.

La buena fe es consustancial al contrato de trabajo, en cuanto que por su naturaleza sinalagmática, genera derechos y deberes recíprocos, traduciéndose el deber de mutua fidelidad entre empresario y trabajador en una exigencia de comportamiento ético jurídicamente protegido y exigible en el ámbito contractual, y pudiendo definirse la buena fe en sentido objetivo como un modelo de tipicidad de conducta exigible, que condiciona y limita por ello el ejercicio de los derechos subjetivos. (Toledo, 2015)

Ligado ampliamente al principio de buena fe, esta transgresión supone que se decante el empleador por dar por finalizada la relación laboral, situación que repercute en la carta de despido que debe ser entregada al trabajador según el análisis de la normativa a la luz del artículo 35CT.

No es necesario que la conducta tenga carácter doloso

Cuando se aplican las sanciones, no debe de haber consigo un estigma equívoco. Las conductas que se propicien pueden ser válidas para que se justifiquen como causales de despido, puesto que el empleador siempre va a verse en su disposición de cortar el trabajo con cualquier colaborador. La diferencia es que bajo la RPL, si esta teoría se aplica, debe de darse una comunicación de despido, pero si el mismo es por justa causa, los hechos deben ser descritos con claridad y coherencia, y en mejor medida de forma fáctica.

Por su parte, se ha destacado que la denominada teoría gradualista, según la cual la sanción de despido sólo en último extremo debe imponerse, dada su trascendencia, debiendo tratarse de

infracción grave y culpable, concluyendo que la otra cuestión que se plantea en la calificación de tal despido si como improcedente o nulo. (Salinas, 2010, p.8-9)

Esta teoría supone la base medular de este apartado, esto mediante los principios que se ligan al desarrollo de esta teoría, puesto que su función “no se reduce al caso particular de las lagunas existentes en la legislación”, sino que en realidad “toda la experiencia jurídica y, por tanto, también la legislación que la integra descansa sobre los principios generales del derecho, que pueden ser considerados como los pilares y paredes maestros del edificio jurídico”. De ahí, que a la luz de los principios es “como debemos interpretar y aplicar los modelos jurídicos a la relación social sobre cuya juridicidad ha de decidir el juez, aunque haya dificultades de ajuste”. (Podetti, 1997, p.139)

Principios del Derecho del Trabajo ligados a la examinación del contenido de la carta de despido, según la RPL

Con base a la teoría que argumenta esta investigación, existen diversos principios que refieren al trabajador y su relevancia en el desarrollo de sus labores, que finalmente si no se efectúan de la forma óptima, conducen al despido. En este caso, hay tres principios que requieren ser desarrollados para la comprensión efectiva del tema.

La traducción jurídico-positiva, en materia laboral de muchos de estos principios, contenidos en los artículos de la Constitución reseñados y en muchos otros, que harían excesivamente prolija la enumeración, la encontramos en el Estatuto de los Trabajadores y, de modo singular en el artículo 4.º, que enumera los «derechos laborales básicos». (Sánchez, 2013, p.147)

El principio de centralidad de la persona del trabajador.

En el derecho privado se entiende que para que este pueda tener sus efectos, la persona debe ser su centro, esta centralidad se visualiza con notable nitidez en el derecho de daños, en donde el “arquetipo es hoy la persona”, ya que “no se trata de ubicar el daño en la cosa-cuerpo y luego señalar su propietario, sino advertir de qué manera el perjuicio a la persona referente sobre una relación con su sistema de pertenencias”. (Podetti, 1997, p.145)

Este principio a su vez presenta el principio protectorio y sus principios derivados que emergen de las relaciones laborales que se tengan entre las partes, este factor estudia a profundidad la finalidad que se desprende del artículo 35 del Código de Trabajo, en donde se hace alusión a la

carta de despido y los hechos que a posteriori pueden ser alegados en un posible proceso laboral de las partes.

El principio protectorio.

Para mejor apreciar al principio protectorio cabe puntualizar que el derecho del trabajo se originó para proteger al trabajador, esta es una protección imprescindible para que “el ordenamiento jurídico como sistema de paz sea social y moralmente justo” en un plano abstracto y remoto tenga su fundamento en la justicia.

El principio protectorio, consistente en una tutela preferencial a favor del trabajador (Simi), tiende “a nivelar desigualdades” (Plá Rodríguez), desigualdades de carácter social, económico y cultural, entre el trabajador y el empleador, lo que se traduce en menor poder de negociación en el primero de ellos. Con la salvedad de que en la medida que opere eficazmente el garantismo colectivo esas desigualdades se atenúan notablemente, de todos modos, respecto del trabajador individual, suele mantenerse su situación de inferioridad, por lo que conserva su vigencia el principio protectorio. (Podetti, 1997, 147)

A su vez, este principio protectorio del trabajo encuentra una serie de ramificaciones que emergen dentro de la doctrina que desarrolla este tema, a su vez concreta una serie de elementos que sugiere los cambios suscitados a partir de la RPL.

Principio de indisponibilidad.

El principio de indisponibilidad resulta de la restricción dispositiva individual del trabajador, y que como irrenunciabilidad consiste en la ineficacia de un acto de voluntad suyo para hacer “abandono de un derecho reconocido a su favor” (Plá Rodríguez).

Llevado a su extremo, este principio colocaría al trabajador como un “menor tutelado”, cuando lo que debe perseguirse es su promoción integral, y que en lo jurídico se logre que sea de verdad sui iuris. De ahí que esa indisponibilidad ceda en la celebración de un negocio liberatorio, en el cual se garantice su libertad de decisión por el acompañamiento de la respectiva entidad sindical o del contralor del negocio por autoridad administrativa o judicial. (Podetti, 199, p.147)

Así, parece oportuno afirmar que esta ramificación del principio permite ver a la carta de despido como un elemento formal establecido para el trabajador, pero no una obligación que repercuta negativamente al colaborador, materialmente hablando.

Principio de jerarquía normativa.

Este principio de jerarquía normativa, según Podetti (1997) consiste en la aplicación preferencial de las normas mínimas inderogables; y en caso de concurrencia de la norma más favorable, ya sean estas normas legales, convencionales, colectivas o contractuales individuales. Todo con la repercusión de la protección en la relación de poder que se genera entre empleador y colaborador. (p.147)

Parece oportuno afirmar, que a través de este principio, debería de adecuarse el contenido de la carta de despido a lo que establece la norma, que a nuestro criterio queda corta por las necesidades que a posteriori pueden verse implicadas; ya sea por un error formal o material del empleador, o en su defecto una aceptación por parte del empleador sin comprender o verificar lo que la carta de despido indica.

Principio de la condición más beneficiosa.

El principio de la condición más beneficiosa recepta como derecho adquirido, es decir, que reúna todos los presupuestos exigidos por la norma para su imputación a favor del sujeto en calidad de prerrogativa jurídica individualizada.

En este caso, debe de tratarse de condiciones originadas en normas contractuales, ya sean expresas o tácitas de alcance individual, ya que las originadas en convenciones colectivas tienen su propio régimen en orden a la vigencia temporal de sus cláusulas. (Podetti,1997, p.148)

Principio de igualdad de trato.

Por su parte Podetti (1997) hace mención de este principio de igualdad de trato, que se concreta en que, de parte del empleador, el trabajador reciba un tratamiento igual, para iguales, en iguales circunstancias. De este principio se configura el respectivo derecho subjetivo a no ser tratado arbitrariamente con desigualdad. (p.147)

El principio de favor de la duda.

En su origen, el principio in dubio pro operario implicó invertir el principio vigente en el derecho privado, según el cual los casos dudosos deben resolverse a favor del deudor. La inversión consistió “en otorgar un amparo a la parte más débil en el contrato de trabajo; parte más débil que, precisamente a consecuencia de su debilidad, se encuentra en la mayoría de los casos en la situación de acreedor” (Deveali). (Podetti,1997, p.148)

El principio de primacía de la realidad.

Este principio, representa, para el tema que nos ocupa un elemento elemental: honestidad, bajo este principio, muchas de las relaciones laborales se constituyen por relaciones laborales de confianza, este sentido le da a este principio un elemento necesario para que en caso de que haya una discordia, prive la realidad de lo que aconteció.

Como consecuencia simultánea de la buena fe, de la desigualdad entre las partes, del repudio al fraude y a la simulación de ilícitos, y a la interpretación racional de la voluntad de las partes en orden a cual es el negocio jurídico laboral que concertaron, se configura el principio de la primacía de la realidad. Este principio “significa que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir a lo que sucede en el terreno de los hechos (Plá Rodríguez). La consecuencia práctica es que comprobada la inadecuación documental o contractual a la realidad de la relación laboral de que se trate, son de directa aplicación las normas imperativas que la rigen, a despecho de la que se aparentó. (Podetti, 1997, p.149)

Régimen de despido

Es preciso establecer que “con relación al régimen de despido la RPL establece tres modificaciones fundamentales. La primera de ella es que sitúa un tratamiento especial para el despido de personas protegidas por un fuero especial y para los despidos discriminatorios, lo cual hemos analizado anteriormente”. (Varela, 2015, p.14)

Además, la RPL modifica las reglas de despido de la generalidad de las personas trabajadoras, como se ha conceptualizado, al modificar la dinámica relacionada con la entrega de la carta de despido establecida en el artículo 35 del Código de Trabajo.

Con relación a la carta de despido, la RPL reforma el artículo 35 del Código de Trabajo. Este artículo en realidad no establecía la obligación de entregar una carta de despido, sino la obligación del empleador de entregar, a solicitud del trabajador, un certificado en el que constare el tiempo inicial y final de la relación laboral, la clase de trabajo ejecutado y si el trabajador lo solicitaba la manera cómo trabajó y las causas de terminación el contrato de trabajo.

Justamente, en derecho comparado, autores como Josep M. Blanch Ribas, María Jesús Espuny Tomás, Carolina Gala Durán, Antonio Martín Artiles en su libro Teoría de las relaciones

laborales han dicho que “el despido deberá ser notificado por escrito al trabajador, haciendo constar los hechos que lo motivan y la fecha en que tendrá efectos, sin embargo, por convenio colectivo podrán establecerse otras exigencias formales para el despido y en caso de reclamación, el despido será procedente cuando quede acreditado el incumplimiento alegado por el empresario en el momento de despedir al trabajador.

En este caso se extingue la relación laboral sin derecho a indemnización para el trabajador. Improcedente cuando no quede acreditado el citado incumplimiento o bien no se cumplan los requisitos de forma exigidos legalmente. En caso de despido improcedente, el empresario, en el plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia, podrá optar entre readmitir al trabajador o abonarle una indemnización de cuarenta y cinco días de salario por año de servicio con un máximo de cuarenta y dos mensualidades. Si el despedido fuera un representante de los trabajadores o un delegado sindical, la opción entre la indemnización o la readmisión le corresponderá a él. (Blanch, 2003, p.327)

Volviendo al ámbito nacional, la Sala Constitucional ha señalado que, si a un trabajador se le indica una causal de despido en la carta indicada en el artículo 35, sería inconstitucional alegar luego en juicio otras causales de despido (SCV 2170-93 y 3302-93).

Llama la atención que este criterio también lo ha sostenido la Sala Segunda de la Corte, y ha expuesto que si se entrega el documento con las causales de despido, luego no se pueden alegar otras distintas en juicio; en este caso, si la carta de despido no era entregada, sería hasta el proceso judicial que el trabajador estaría en capacidad de conocer cuáles eran las causales contra las que se tendrían que defender. Desde la perspectiva laboral, la conducta indebida está constituida por la realización de actos que carecen de justificación contractual y normativa. La ilicitud, por lo tanto, surge de un desborde del contenido obligacional cuyo núcleo definitorio está conformado por el programa contractual y por el marco normativo. De esta forma, la ejecución de una conducta indebida refleja la vulneración de un deber legal o contractual, sin que exista justificación en algún derecho o sin que se presente una causa que elimine la reprochabilidad a su autor. (Iruteta, 2013, p.183)

Otro aspecto para tomar en cuenta, conforme al artículo 414 del Código de Trabajo, es el plazo para que los empleadores puedan despedir justificadamente a las personas trabajadoras, o

para disciplinar sus faltas, ya que prescribe en un mes que corre a partir del momento que se dio la causa de despido.

Cabe destacar que, en el caso de la trabajadora embarazada, cuando el despido se realice sin autorización del Ministerio de Trabajo, puede solicitar la reinstalación a través de proceso ágil y prioritario, e incluso puede solicitar reinstalación, como medida cautelar, antes del inicio del proceso judicial.

Tipos de despido.

Despido disciplinario.

El despido disciplinario es consecuencia del ejercicio del poder disciplinario y sancionador del empleador cuando los trabajadores incumplen sus obligaciones laborales, en este caso, los colaboradores, podrán ser sancionados por la empresa, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezca su reglamento en respaldo con el Código de Trabajo.

Pedro Irureta Uriarte (2013) ha desarrollado que este tipo de despido exige la concurrencia de una trilogía de requisitos: la conducta debe ser indebida, grave y comprobada. Indica el autor, que la falta de justificación de la conducta deja en evidencia su carácter indebido; es decir, para que el acto cuestionado cumpla con el estándar exigido resulta imprescindible que se trate una conducta no amparada por el íter legal y contractual, y que desde luego no tenga eximentes. (p.183)

Curiosamente, y a pesar de la relevancia que esta temática adquiere en el sistema de relaciones laborales, este tipo de causas de despido disciplinario ha sido asumido por el ordenamiento legal sin mayor análisis doctrinario. Más allá del desarrollo jurisprudencial, en nuestro país no existen estudios monográficos sobre las causas de despido disciplinario y ni siquiera las obras generales se han adentrado en resolver la totalidad de las implicancias jurídicas de cada una de las hipótesis extintivas. (Iurieta, 2013, p.183)

En el caso de Costa Rica, la legislación establece taxativamente las causas de despido disciplinario, se leen:

Artículo 81.- Son causas justas que facultan a patrono para dar por terminado el contrato de trabajo:

- a. Cuando el trabajador se conduzca durante sus labores en forma abiertamente inmoral, o acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra su patrono;

- b. Cuando el trabajador cometa alguno de los actos enumerados en el inciso anterior contra algún compañero, durante el tiempo que se ejecutan los trabajos, siempre que como consecuencia de ello se altere gravemente la disciplina y se interrumpan las labores;
- c. Cuando el trabajador, fuera del lugar donde se ejecutan las faenas y en horas que no sean de trabajo, acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra su patrono o contra los representantes de éste en la dirección de las labores, siempre que dichos actos no hayan sido provocados y que como consecuencia de ellos se haga imposible la convivencia y armonía para la realización del trabajo;
- d. Cuando el trabajador cometa algún delito o falta contra la propiedad en perjuicio directo del patrono o cuando cause intencionalmente un daño material en las máquinas, herramientas, materias primas, productos y demás objetos relacionados en forma inmediata e indudable con el trabajo;
- e. Cuando el trabajador revele los secretos a que alude el inciso g) del artículo 71;
- f. Cuando el trabajador comprometa con su imprudencia o descuido absolutamente inexcusable, la seguridad del lugar donde se realizan las labores o la de las personas que allí se encuentren;
- g. Cuando el trabajador deje de asistir al trabajo sin permiso del patrono, sin causa justificada durante dos días consecutivos o durante más de dos días alternos dentro del mismo mes- calendario.

(Así reformado el inciso anterior por el artículo 1° de la Ley N° 25 de 17 de noviembre de 1944)

Por su parte, la configuración del núcleo definitorio de las vías de hecho en el ámbito del despido disciplinario se ha estructurado en términos amplios, cuestión que permite incorporar dentro del mismo a todo tipo de agresiones físicas, riñas, peleas o pependencias que provoquen al trabajador. La ejecución de estas no supone necesariamente la pura agresión corporal o la comisión de lesiones, ya que, en definitiva, lo que se busca proteger es la disciplina interna necesaria para realizar las labores. (Iurieta, 2013, p.183)

Despido Objetivo.

Este tipo de despido es el que se realiza bajo causas de suspensión y extinción del contrato de trabajo por causas que son válidas para la cesación del contrato laboral, y, además, se acreditan las causas por las que se realiza.

La jurisprudencia española ha dicho que, en este caso de despido, “los requisitos que haya que de expresar la comunicación escrita del trabajador y la expresión de la causa indudablemente han de ser los mismos que se exigen para el despido disciplinario, debiéndose entender que la expresión causa es equivalente a hechos”. Sentencia del TS de 16 de enero de 2009

Por su parte, de acuerdo con la extinción del contrato por causas objetivas, es decir, la carta de despido en sentencia del TS de 10 de noviembre de 2011 se indica que “en la carta del despido debe constar las causas motivadoras del despido, las concretas dificultades o situaciones económicas negativas. El incumplimiento conlleva la declaración de nulidad del despido”.

Es preciso establecer que la extinción del contrato basada en causas de carácter objetivo previstas por la propia ley y las potestades que tiene el empleador, siendo estas causas, elementos independientes de la voluntad del trabajador.

En la sentencia del TS de 16 de enero de 2009, del Tribunal de España, se establece que: “Los requisitos que haya que de expresar la comunicación escrita del trabajador y la expresión de la causa indudablemente han de ser los mismos que se exigen para el despido disciplinario, debiéndose entender que la expresión causa es equivalente a hechos”.

Generalmente estas causas son ligadas al tener que prescindir del trabajador porque ya no se requiere en el sitio de labores, generalmente son sobrevenidas con posterioridad al ingreso en la empresa, también porque se da una falta de adaptación a las modificaciones técnicas del puesto de trabajo, o puede haber alguna necesidad del empleador de reorganizar los puestos de trabajo sobre la base de causas económicas.

Al respecto la legislación en su artículo 86 también indica que:

El contrato de trabajo terminará sin responsabilidad para ninguna de las partes por las siguientes causas:

- a. Por el advenimiento del plazo en los contratos a plazo fijo, salvo el caso de prórroga, y por la conclusión de la obra en los contratos para obra determinada;
- b. Por las causas expresamente estipuladas en él, y
- c. Por mutuo consentimiento.

Bajo este tipo de despido, el empresario deberá comunicar por escrito su decisión al trabajador y poner a su disposición las indemnizaciones pertinentes que la normativa indica. Destaca que al igual que en el caso del despido disciplinario, el despido por causas objetivas será procedente cuando se prueben las causas alegadas por el empresario, ya que si no se convertiría el despido en uno nulo.

También debemos señalar que estos despidos objetivos no siempre resultan confirmados por los tribunales sociales una vez son impugnados por el trabajador que venía prestando servicios, lo que implica la sanción de su improcedencia o nulidad con las consecuencias legales que supone a efectos indemnizatorios o de readmisión.

En este caso, esa nulidad sería cuando el despido se genere cuando se propicie por alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución Política o en la ley, produciendo una clara violación de derechos fundamentales, así como en el caso de que afecte a trabajadoras embarazadas y hasta el periodo de lactancia.

Despido colectivo.

El despido colectivo se asocia a la afectación de un número plural de trabajadores. Con tal propósito, las legislaciones suelen establecer reglas especiales para los despidos que comprenden a varios trabajadores, específicamente si tales despidos derivan de una misma causa. En general, las legislaciones apuntan a una restricción del concepto, en cuanto exigen tres elementos fundamentales:

- a) Un número mínimo de trabajadores objeto de la medida.
- b) Que los despidos se concreten en un periodo determinado.
- c) Que obedezcan a causas económicas de peso.

La legislación establece que un contrato colectivo es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, por virtud del cual el sindicato o sindicatos de trabajadores se comprometen, bajo su responsabilidad, a que algunos o todos sus miembros ejecuten labores determinadas, mediante una remuneración que debe ser ajustada individualmente para cada uno de éstos y percibida en la misma forma. (Código de trabajo, artículo 49)

En el caso de Costa Rica, el país recoge igualmente como causas de extinción la quiebra, la liquidación judicial o extrajudicial, que tengan como consecuencia necesaria, directa e inmediata el cierre del negocio o el cese definitivo de los trabajos cuando se trata del negocio colectivo.

Cuando se produce una extinción del contrato de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, y esto afecta a un determinado número de trabajadores se entenderá que concurren las causales del despido colectivo.

Este tipo de despido, por su trascendencia y número de trabajadores afectados, está sometido a un procedimiento complejo en el que intervienen los representantes de los trabajadores y la correspondiente autoridad laboral, en el caso de Costa Rica, el Ministerio de Trabajo.

El procedimiento de despido colectivo se iniciará por escrito, mediante comunicación de la apertura del periodo de consultas dirigida por el empresario a los representantes legales de los trabajadores, a la que deberá acompañarse, según la causa alegada, la documentación legalmente establecida.

En otro orden de ideas, estos despidos pueden ser a su vez procedentes o nulos, ambas formas implican distintas consideraciones y en muchos casos, de ellos depende la forma en cómo se realice el despido y consecuentemente los hechos que se generen a partir de la forma en que se realiza el despido.

Despido procedente.

La declaración por el órgano jurisdiccional de la procedencia del despido implica que el acto unilateral del empresario se ha realizado con plena corrección respetando las garantías formales y las motivaciones de fondo. Es decir, este es el despido que realiza el patrono cuando se imputan causas taxativas en la legislación que de la mano con su potestad de imperio le permiten realizar el despido.

En el caso del despido disciplinario se debe calificar como procedente cuando se ha acreditado el incumplimiento del contrato de trabajo alegado en el escrito de comunicación por el empresario. Por su parte, en el caso del despido objetivo, este será procedente cuando el empresario, habiendo cumplido los requisitos formales exigibles, acredite la concurrencia de la causa legal indicada en la comunicación escrita.

Como se ha desarrollado anteriormente, las circunstancias van a ser relativas a las condiciones de trabajo y dependientes del acto de despido; y en ello los procesos van a variar dependiendo de la persona, la norma y la declaración de hechos probados que se generen a partir de la entrega de la carta.

En lo que respecta al despido procedente como calificación posible del despido, basta simplemente concluir que su problemática se remite, en positivo, a la de las causas del despido, el

campo de actos y conductas con un significado social y jurídico suficiente para que el ordenamiento habilite al empresario a rescindir unilateralmente el contrato de trabajo de los asalariados a su servicio. (Baylos, 2015, p.152)

Procedimiento de despido.

Para que se realice un despido efectivo, debe de haber un debido proceso que permita a las partes implicadas garantizar sus derechos y obligaciones de la mano con la normativa.

En cuanto a la protección de empleados públicos y privados con régimen de estabilidad la persona trabajadora tiene derecho a que se le siga un procedimiento previo al despido, en ese proceso se debe garantizar el derecho de defensa y para que aplique en empleo privado debe existir una norma que le atribuya estabilidad.

Por su parte en el caso del dirigente sindical y representante de trabajadores debe de existir una autorización previa del Ministerio de Trabajo cuando este haya cometido una falta grave. Esta protección incluye a miembros de sindicato en formación, dirigentes sindicales, candidatos a la junta directiva del sindicato y representantes de los trabajadores.

Además, se prohíbe el despido discriminatorio. Por su parte, también se prohíbe discriminar en los procesos de reclutamiento y selección de personal, situación que sería una causa de despido para persona encargada.

Contenido de la carta de despido

Establecido el despido como elemento fundamental en el desarrollo del cuerpo de la investigación, es vital comprender que el contenido de la carta de despido es de suma importancia para la valoración del objeto de esta investigación. Con la carta, el patrono no puede alegar con posterioridad al despido otras razones distintas a las indicadas en la carta de despido.

El despido deberá ser notificado por escrito al trabajador, y dentro del mismo deben de figurar los hechos que lo motivan y la fecha en que tendrá efectos, es decir, hechos fácticos.

Aunque en esta exigencia no se impone una pormenorizada descripción de los hechos, sí exige que la comunicación se haga de forma escrita para que proporcione al trabajador un conocimiento claro, suficiente e inequívoco de los hechos que se le imputan. Al respecto, el derecho comparado español ha dicho:

La notificación por escrito del despido se concreta en la llamada comúnmente “carta de despido”. La notificación de la carta de despido deberá hacerse al trabajador

personalmente, mediante todos los medios razonables de los que disponga el empresario, como la entrega en el centro de trabajo, en el domicilio del trabajador con acuse de recibo, carta certificada, notificación notarial, telegrama, etc. Pese a esto, la jurisprudencia ha admitido la posibilidad del despido tácito (sin mediar carta de despido) para la reclamación del trabajador cuando existan hechos concluyentes de la voluntad del empresario de resolver el contrato. (Fernández, 2014, p.6)

La finalidad es que no quepan dudas racionales de los hechos del despido, y solo estos puedan ser impugnados mediante la decisión empresarial, y así preparar los medios de prueba que se faciliten para su defensa.

No se recomienda que la carta contenga imputaciones genéricas e indeterminadas, pues perturban la defensa, lo que podría incurrir en que se atente contra el principio de igualdad de partes al constituir una posición de ventaja de la que puede prevalerse la empresa en su oposición a la demanda del trabajador, o, por el contrario, si se quisiera, a través de la ley, el incumplimiento de lo que la normativa establece al amparo del artículo 35 del Código de Trabajo.

La carta debe de tener constancia de recibido por parte del colaborador y en caso de que este se negare a recibirla, utilizar los medios que la ley indica, como se ha desarrollado dentro de la investigación.

En el país, esta “disposición recoge lo que ya ha sido ampliamente analizado por la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, que ha dicho que el patrono no puede alegar con posterioridad al despido otras razones distintas a las indicadas en la carta de despido”. (Varela, s.f, p.28)

Al respecto, en países como España, la doctrina judicial insiste, como se ha dicho, en que la carta de despido debe especificar de forma concreta, clara y precisa los hechos que pueden constituir sanción de despido, como requisito necesario para que el trabajador conozca las razones que produjeron el despido y defenderse contra las mismas. Por otra parte, también se exige que figure la fecha a partir de la que el despido tendrá efectos, como requisito para determinar cuándo se inicia el cómputo del plazo para que el trabajador pueda presentar demanda contra acto de despido. Cuando en la carta de despido no se aluda a ningún tipo de dificultades empresariales desde el punto de vista económico que deban ser consideradas importantes y la medida adoptada tampoco tenga un carácter de razonable desde el punto de vista de la gestión empresarial el despido será considerado improcedente. STSJ Cataluña 12/06/2001 (R. 5081/2001)

Recae sobre el empresario la carga de probar que entregó la carta de despido al trabajador. Si el trabajador objeto del despido se niega a recibir la carta de despido, la empresa no está obligada a intentar otro tipo de notificación, y esta negativa no invalida la carta. Y, si el trabajador se niega a firmar la carta, el empresario deberá solicitar la presencia de un representante de trabajadores para que confirme la negativa; si esto no fuera posible, deberá pedir la presencia de dos testigos.

Ese documento deberá contener los hechos que motivan el despido y la fecha concreta en que tendrá efectos. (Fernández, 2014, p.6)

Además, se ha insistido en que el empresario no podrá alegar, de tramitarse demanda por despido, otros motivos que los contenidos en la comunicación escrita para notificar el mismo, situación que se deslucida a la luz del articulado 35 de la RPL

Al respecto Asesorías Xara (s.f), recoge que “los Tribunales han manifestado que las imputaciones críticas al comportamiento laboral del operario respecto a su diligencia, rendimiento o disciplina, contenidas en la carta de despido, no implican intromisión ilegítima en su honor, siempre que las expresiones no resulten vejatorias ni ofensivas”. (p.1)

Aspectos básicos de la carta de despido.

A la luz de la normativa nacional cuando se produzca una finalización contrato de trabajo, “la parte empleadora, a solicitud del trabajador o trabajadora, deberá darle un certificado con los aspectos que la ley indica”: la fecha de su entrada y de su salida, la clase de trabajo ejecutado y si el trabajador o trabajadora lo desea la manera como trabajó y las causas del retiro o de la cesación del contrato, esto es en principio, el certificado, que como se ha indicado anteriormente es distinto a la carta.

Esto debe ser así porque el contenido de la carta o comunicación de despido será lo que marque las posibilidades de defensa y de prueba de la empresa en el caso de que el despido sea impugnado judicialmente; ya que a la empresa no se le permitirá formular en juicio alegaciones o pruebas distintas a las contenidas en la carta de despido. Así pues, la carta de despido debe proporcionar al trabajador un conocimiento claro, suficiente e inequívoco de los motivos por los que la empresa pone fin a su relación laboral, a fin de que éste pueda valorar si impugna o no la decisión de la empresa sin padecer indefensión. (Coyuntura, 2010, p.)

El Código de Trabajo, ahora indica que, si la finalización del contrato obedece a destitución por falta atribuida a la persona trabajadora, la entrega de la carta de despido será obligatoria. Esta carta, contendrá además de los aspectos que se requieren para el certificado, otros más en donde se deben describir, de forma puntual, detallada y clara, el hecho o los hechos en que se funda el despido.

Entrega de la carta.

La comunicación de la carta de despido debe realizarla el empresario, o la persona habilitada por el mismo al efecto, y debe ser, obligatoriamente entregada al trabajador o quien actúe como mandatario de este. Igualmente, la citada comunicación ha de ser fehaciente, es decir, el empresario ha de demostrar que el trabajador despedido la ha recibido.

La legislación es clara al establecer que “la entrega se hará personalmente, en el acto del despido y deberá documentarse el recibido. Si el trabajador o la trabajadora se negara a recibirla, la entrega deberá hacerla la parte empleadora 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 deberá hacer a más tardar dentro de los diez días naturales siguientes al despido”. (Artículo 35, Código de Trabajo)

Elementos esenciales del contenido.

La carta de despido deberá de contener puntualmente los aspectos que son requeridos por el ordenamiento jurídico, estos contemplan una serie de requisitos que, en caso de ser necesarios, van a ser útiles como prueba en un proceso entre las partes, puesto que los hechos que se aleguen en la carta serán los únicos que el empleador podrá alegar, en principio.

- a) La fecha de su entrada y de su salida.
- b) La clase de trabajo ejecutado
- c) La manera como trabajó.
- d) Las causas del retiro o de la cesación del contrato.
- e) El hecho o los hechos en que se funda el despido de forma puntual, detallada y clara.

Los hechos alegados por el empresario que dan razón de su decisión de despedir son, naturalmente, los fundamentales y a ellos se debe restringir la argumentación y la justificación empresarial desde el inicio del procedimiento, a través de la carta de despido,

o a través de su depuración contrastada en el expediente contradictorio cuando éste se requiera legal o convencionalmente. (Baylos, 2012, p128)

Además, de estos hechos que integran la normativa, a nuestro haber deben de puntualizarse además otros aspectos como lo son las firmas de acuse de recibo, firmas de testigos que presenciaron la entrega y en el caso que no se pudiese realizar personalmente, la constatación del documento fechado y sellado por el funcionario de correos (para la certificación del contenido de esta).

También parece oportuno indicar, que si el despido obedece a una acumulación de sanciones estas sean adjuntas a la carta, y además que se incluya si el trabajador tuvo negativa en caso de recibirla y las manifestaciones que este pudo tener para no recibirlas; por su parte, también merece detallar en el documento las últimas cancelaciones que se le harán al colaborador y las fechas específicas del pago de estas.

En este orden de ideas, merece atención especial que haya un recibido que el empleador pueda realizar para que se justifique la entrega de la carta, que a manera de protección para ambas partes podría resultar beneficioso en una posible disputa judicial. Además, que haya uno o dos testigos en el tanto se dé la entrega, parece oportuno para ambas partes.

Así detallado los elementos, teorías e información del contenido necesario de la investigación que nos ocupa, se dará pie a la metodología que se utilizará para realizar la investigación, en atención a los criterios seleccionado de la examinación jurídica en curso.

Capítulo III: Marco Metodológico

Para la realización de un correcto desarrollo de la metodología de la investigación, es preciso seleccionar un método que propicie un correcto desarrollo del objeto de la investigación. Este factor es fundamental porque permite instaurar un diseño y un producto acorde con lo indicado por Sampieri que permita llevar a buen rumbo los objetivos que se plasmaron para el desarrollo de este proyecto de graduación.

La metodología es la herramienta que acerca al investigador a la puerta del conocimiento y facilita la comprensión de un tema. Sobre ello Gallardo (1991) dice: “metodología es el conjunto de los procedimientos y técnicas mediante las cuales se determinan fuentes, se obtiene información de ellas y se les analiza y sistematiza”. (p.32)

Una metodología es todo el proceso que se va a llevar a cabo en la investigación, con la finalidad de llegar al objetivo del presente proyecto, además, de investigar todos los factores que vayan de la mano con el argumento de la propuesta investigativa para obtener los resultados deseados.

Resultan ser entonces condiciones de viabilidad operativa para el diseño de esquemas organizativos y de control de cada uno de los sectores involucrados, a fin de garantizar un balance entre los ámbitos y niveles de toma de decisión de cada uno de ellos, para lograr así construir una situación de compromiso en torno al papel esperado de parte de cada sector para el logro de los objetivos que les son comunes. (Lácaris, 2004, p.20)

Con este proyecto, el método repercute que se desarrolle un procedimiento general, por su parte, las técnicas e instrumentos que se van a describir a continuación y que se utilicen, van a ser un medio específico para llegar al objetivo del proyecto de la mano con las variables de la investigación.

Enfoque

Un proyecto de acuerdo con el paradigma que se manejen en la investigación puede tener varias clasificaciones, éstas pueden ser según su finalidad, su temporalidad, el carácter de la medida, entre otras. Con base al objeto planteado en el desarrollo de la investigación, el enfoque por el que se decanta este proyecto para el aprovechamiento de los instrumentos en el desarrollo de la investigación es de tipo cualitativa.

El creciente énfasis en la Investigación Cualitativa surge, al menos en parte, del reconocimiento de las limitaciones que los métodos cuantitativos evidencian al intentar estudiar algunas de las situaciones y fenómenos que integran la complejidad de la existencia humana. Es obvio que la intuición, las emociones, los sentimientos, las creencias o los valores explican aspectos del comportamiento humano cuyo análisis escapa a los métodos propios de la investigación cuantitativa.” (Icart et al, 2000: 21)

El enfoque de la investigación plantea darle una correcta estructura al trabajo, esto con el fin de que se complemente el objeto de la investigación para el desarrollo de los elementos que se deben de emplear en aras de que se desarrolle de manera óptima.

Es así como el enfoque elegido busca descubrir o generar teorías, además de poner énfasis en la profundidad de forma cualitativa, ya que permite la realización de una examinación jurídica de la propuesta en torno a la carta laboral que extienda en caso del despido de un colaborador.

Es preciso establecer que el despido laboral tiende a ser en muchos casos una situación que genere fuertes inconvenientes entre las partes, este factor contribuye a que, en torno a él, se susciten fuertes detrimentos en las garantías de la parte más desfavorecida dentro de la relación laboral.

El informe de la investigación cualitativa es la única evidencia que tiene el investigador para hacer creíbles los resultados obtenidos. Es por eso que la investigación realizada aplicando este modelo tiene valor si da la posibilidad de hacer un buen informe, el cual debe ser una reconstrucción de lo que se hizo, de tal forma que el lector pueda seguir paso a paso la investigación y llegar a la misma conclusión. (Hernández, 2006, p.107)

Lo que se ha hecho a través del ordenamiento jurídico con los años, es procurar proteger al trabajador. Tras la Reforma Procesal Laboral en el país, esta situación se acentúa y propiamente en cuanto a la carta de despido se desarrolla puntualmente el contenido de esta. Sin embargo, este contenido, a pesar de ser uno de los cambios que antes de la puesta en vigor de la Reforma la jurisprudencia ha venido desarrollando, parece no ser insuficiente para el propósito del legislador.

El trabajo tiene como característica esencial, la falta de antecedentes que se deslucida, ya que al ser este tema uno de los cambios establecidos a través de la Reforma, repercute claramente en este factor. Sin embargo, esta situación viene a entablar un análisis que de la mano con la examinación de la normativa pone en la palestra los diversos matices que puede tomar esta

obligación que el empleador tiene, y que viene a limitar su defensa o si se quiere, ampliarla por medio de lo que se establezca en la carta de despido.

Tipo de investigación

Esta investigación indaga sobre el contenido de la carta de despido, además, examina de una forma detallada el contenido y los efectos que el mismo provoca tras la extensión de la carta de despido al colaborador, así la misma se ubica en el tipo de investigación exploratoria-explicativa.

El estudio, explora debido a que se realiza para obtener un primer conocimiento de una situación, con la finalidad de hacer posteriormente un desarrollo más profundo del tema que nos ocupa. En este mismo orden de ideas, la misma pretende explicar los fenómenos de la carta de despido y sus relaciones para conocer su estructura y los aspectos que intervienen en ellos.

La investigación exploratoria “es aquella que se efectúa sobre un tema u objeto poco conocido o estudiado, por lo que sus resultados constituyen una visión aproximada de dicho objeto. Generalmente este tipo de investigación es muy útil en la toma de decisiones administrativas”, por su parte la explicativa se encarga de buscar el porqué de los hechos mediante el establecimiento de relaciones causa - efecto. En este tipo de investigaciones además de los objetivos, se deben establecer hipótesis. (Pérez, 2016, p.96)

El derecho del trabajo, por ser este uno de los insumos principales dentro del desarrollo del individuo, es plenamente desarrollado en la jurisdicción del país, este factor viene a proveer diversos conocedores de la materia, que implementan con claridad el factor analítico y examinador para el desarrollo de este tema.

Es así, como únicamente se va a desarrollar el tema dentro del ambiente laboral, personas que se desenvuelvan en este ámbito y doctrinarios que hayan estudiado el tema en aras de establecer claros antecedentes para el desarrollo del tema que nos ocupa.

Es preciso establecer que la profundidad de significados que se establecen para el desarrollo del tema, han sido ampliamente desarrollados en el apartado anterior de la investigación, esto con el fundamento de que se comprendan los tres fenómenos primordiales de esta investigación: el despido, la carta de despido y su contenido.

Este tipo de investigación liga el tipo con el enfoque elegido para el desarrollo de la investigación, permitiendo que se puedan correlacionar de una mejor forma y aportar las distintas formas o contenido que puede tener la carta de despido para que se cree de una manera oportuna.

Diseño

Es preciso establecer el diseño de la investigación, puesto que delimita la investigación de una mejor forma y permite una correcta técnica en el desarrollo de esta. En este orden de ideas, el diseño viable para el desarrollo de esta investigación engloba un diseño y un producto en donde se produce una explicación general o teoría al respecto de la investigación, por medio del diseño de la Teoría fundamentada. (Sampieri, 2014, p.472)

Es así como el objeto de estudio se fundamentará en el proceso, acción o interacciones entre individuos, en este caso de quienes son despedidos: los colaboradores que reciben la carta por parte del empleador.

En este mismo orden de ideas, se utilizará como instrumentos de recolección de datos comunes las entrevistas, con la finalidad de aprovechar el máximo lo que los expertos pueden aportar en el desarrollo de la investigación, para que finalmente se tenga como producto (en el reporte) una teoría que explica un fenómeno responde al planteamiento de la investigación puesto que no se dispone de teorías adecuadas para el contexto de la investigación.

Muestra de la investigación

Toda aquello que propicie datos y provea al investigador de informaciones que requieran un tratamiento de índole investigativo debe de respaldarse por fuentes. En este caso, un sujeto o fuente de información son los respaldos de nacientes informativas (personas, libros y proyectos) que generan al proyecto información relevante que complementa la investigación y que le den sustento a la factibilidad del medio de comunicación.

Bajo este esquema, se utilizarán dos entrevistados: Jorge Olaso Álvarez y Juan Luis Guisti Soto, ambos juristas, de amplia experiencia laboral y bagaje en el tema de la RPL.

Jorge Olaso Álvarez magistrado de Sala Segunda, juez en ejercicio y profesor en la Universidad de Costa Rica y la Universidad Libre de Derecho en las áreas de Derecho civil, Procesal civil, Mercantil, Laboral, Familia y Penal. Olaso es máster en Derecho de la Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED), licenciado en Derecho de la Escuela Libre de Derecho de la Universidad Autónoma de Centroamérica y tiene un Doctorando en Derecho de la UNED.

Olaso, además, imparte clases en formación de jueces II y ha publicado libros referentes a la materia que nos ocupa: “La prueba en materia laboral”, publicada por la Editorial Jurídica Continental, en octubre de 2009, “La prueba en materia civil”, publicada por la editorial Editorama,

San José, Costa Rica, en el año 2006 y el “Derecha Sancionatorio Laboral”, Editorial Jurídica continental, setiembre 2017, además publicó el “Esquema sistemático de la reforma procesal laboral y normas conexas”, de la Escuela Judicial del Poder Judicial en el 2017.

El segundo entrevistado es Juan Luis Giusti Soto, juez contencioso y civil de hacienda y es elegible juez cuatro como juez laboral, actual profesor de la Universidad Internacional de las Américas, capacitador de jueces en el tema de la Reforma Procesal Laboral y capacitador de la Reforma Procesal Laboral en el Colegio de Abogados en todo el país, antes y después de la entrada en vigor.

En cuanto al ámbito académico de interés, Giusti Soto se ha desarrollado en las áreas de Derecho Constitucional, Derecho Público y Derecho laboral, cuenta con una Maestría en derecho público, Universidad de Costa Rica, 2005, además de una Maestría en derecho constitucional por la Universidad Estatal a Distancia, 2003 y una Especialización en Jurisdicción Constitucional, Universidad Carlos III. Sus publicaciones son: “Relaciones Laborales Colectivas en Costa Rica”, Editorial Magister, San José Costa Ricas, 1995 y “Derecho Laboral Individual” Editorial Magister, San José, Costa Rica. 1998.

Ambos profesionales cuentan con vasta experiencia en el ámbito de Derecho laboral, y en la actualidad se mantienen vinculados al tema de la Reforma Procesal Laboral, situación que los hace conocedores en amplitud del objeto de la investigación.

Unidades de Análisis

Las unidades de análisis que se utilizarán para el desarrollo de la investigación son fundamentales, con ellas se ponen en marcha los objetivos de la investigación; de la mano con la adecuada instrumentalización, este factor permite que se desarrollen las unidades de análisis de una forma adecuada en el transcurso del proceso de la investigación.

Para ello la entrevista estructurada es lo ideal, estas entrevistas se van a utilizar para buscar la información pertinente que permita establecer un contenido claro conforme al objeto de la investigación, en aras de que su desarrollo sea oportuno en la búsqueda de datos suficientes que permitan una mejor viabilidad de la investigación en curso. Con la finalidad de instaurar claramente el desarrollo de la investigación en todas sus aristas, resolviendo el problema claramente y buscando una teoría que fundamente el desarrollo del proyecto.

Para conceptualizar la carta de despido según la Reforma Procesal Laboral en Costa Rica, se utilizará la entrevista que permita identificar claramente la carta de despido; por su parte, la

investigación plantea establecer los contenidos mínimos establecidos en el artículo 35 a efectos de fundamentar la carta de despido e inferir la significancia de la revisión exhaustiva de la parte sustantiva en la carta de despido en el marco de la defensa de las garantías laborales, para que finalmente, el examen jurídico permita diseñar una propuesta de carta de despido de acuerdo con el planteamiento de la investigación.

De manera que las unidades de análisis a utilizar para el desarrollo de la investigación de acuerdo con los objetivos planteados de la examinación jurídica son:

- La Reforma Procesal Laboral.
- La fundamentación de la carta de despido.
- Los contenidos en la carta de despido en el marco de la defensa de las garantías laborales.

Estas unidades de análisis que se plantean para el tema en investigación, como se citó supra, serán acentuadas por medio de la entrevista que permite un intercambio de ideas con las opiniones de los especialistas en la materia que nos ocupa y que se plantee que mediante este instrumento lo pertinente para cumplir el método de la investigación con base al objeto.

Instrumentos

Las técnicas e instrumentos que se desarrollen en la investigación son fundamentales para la aplicación del análisis del proyecto como cuerpo del desarrollo de la propuesta, para ellos es fundamental identificar cuáles serán los que se someten a la investigación.

En este caso se utilizarán instrumentos cualitativos por medio de la entrevista estructurada, ya que esta información cualitativa se destaca por ser muy minuciosa en el análisis e interpretación de los datos para poder obtener el resultado esperado del investigador. Esto debe ser por medio de métodos en donde se observan acontecimientos, opiniones o razonamientos de expertos, o bien, de informaciones que requieran un conocimiento previo del investigador.

En las entrevistas estructuradas el investigador lleva a cabo una planificación previa de todas las preguntas que quiere formular, además, prepara un guion con preguntas realizado de forma secuenciada y dirigida. En esta entrevista el entrevistador no podrá realizar ningún tipo de comentarios, ni realizar apreciaciones. (García, s.f)

Este tipo de entrevista, la entrevista estructurada, sigue una serie de preguntas fijas que han sido preparadas con anterioridad y se aplican las mismas preguntas a todos los entrevistados.

En el caso de las entrevistas de trabajo se suelen usar sistemas de puntuación para evaluar a los candidatos. Esto facilita enormemente la unificación de criterios y la valoración del entrevistado. (García, s.f)

Este tipo de instrumento se selecciona para poder recolectar la información de una manera correcta dentro del propósito de la investigación, permitiendo un desarrollo ordenado en relación con el objeto de estudio en el desarrollo del método elegido para este proyecto. Además, permite acentuar ciertos criterios de la investigación permitiendo un desarrollo deseable en el desempeño de los instrumentos.

Por medio de estos instrumentos, expertos que se han dedicado a la implementación, capacitación y desarrollo de fuentes relacionadas con la RPL.

Procedimiento de recolección de datos

Para Pérez (2016) la diversidad y la variedad de los ámbitos contextuales en los que se desarrollan los hechos y los fenómenos estudiados en la investigación hace necesario identificar claramente el espacio donde se realizará la recolección de datos, en este caso las entrevistas. (p.65)

Estas técnicas de recolección de datos son las distintas formas o maneras de obtener la información que permiten que se obtengan en el momento oportuno, por su parte las investigaciones cualitativas proporcionan una “descripción íntima” de la vida social. En las ciencias humanas la recolección de datos y la interpretación están vinculadas, por lo que no existe una división tajante entre ambas etapas. (p.155)

Es así como la entrevista se realizará en los meses de agosto y septiembre del 2018, por medio de citas previas con los especialistas, promediando una hora, en donde se permita una recolección efectiva de lo que se requiere para el desarrollo de la investigación.

Método

Es preciso establecer que el método de factorización, propuesto por el investigado Roberto Hernández Sampieri indica que de los objetivos específicos saldrá las unidades de análisis que

tienen contenido en el marco teórico y que se dividirán en categorías para describirlas, analizarlas e interpretar los datos para contestar la pregunta de la investigación.

Este método permite que se ponderen los instrumentos utilizados para el desarrollo de la investigación en apoyo con la doctrina, que permita diversificar el desarrollo de la investigación, en aras de procurar un desarrollo óptimo del objeto de este proyecto. Esta particularidad en el uso del método permite una amalgama de probabilidades tras la recolección de datos, mismos que se pueden generar para el establecimiento de una teoría fundamentada que dé base al propósito de este proyecto.

CAPÍTULO IV: Análisis de Resultados

Realizar una amalgama de la información para el cumplimiento del método selecto con base en el diseño de la investigación planteada, refiere a que el análisis cualitativo organice los datos recogidos, se transcriban cuando resulta necesario y se codifiquen con base a la información selecta.

Sampieri plantea que la codificación tiene dos planos o niveles. Del primero, se generan unidades de significado y categorías. Del segundo, emergen temas y relaciones entre conceptos. Al final se produce una teoría enraizada en los datos. (Hernández, 2014, p.394)

En este apartado, con el respaldo de la teoría aplicada se analiza cada una de las bases de la investigación para resolver la interrogante. Inicialmente, se va a analizar cada uno de los problemas establecidos en el estudio para establecer posteriormente, su relación entre sí y responder al cuestionamiento de la investigación.

El informe también puede tener como objetivo convencer a un jurado del valor de la investigación realizada, por lo que se deben prever los posibles cuestionamientos o puntos débiles que pueda tener. Además, debe ser lo suficientemente explícito y detallado para que el lector pueda determinar por sí mismo la validez de los resultados y permitir a otro investigador repetir la investigación bajo las mismas condiciones y llegar a resultados similares. (León, 2006, p.106)

Es así como por medio de las unidades de análisis se clasificará la información para cada una de ellas, generando una segmentación que permita realizar las categorías del apartado que nos ocupa.

En este mismo orden de ideas, los principales cuestionamientos que ayudan a responder el problema de la investigación se centran en los contenidos informativos requeridos. A continuación, se teoriza cada una de las categorías con base a la teoría aportada en la investigación realizada, para establecer las respuestas depuradas a través de las bases del estudio realizado.

Clasificación de la información por unidad de análisis

Para Hernández Sampieri (2016) por medio de esta clasificación se pretende mostrar el procedimiento usual de recolección y análisis de los datos con el método de las entrevistas para recabar información pertinente.

Se recogen datos —en la muestra inicial— de una unidad de análisis o caso y se analizan. Simultáneamente se evalúa si la unidad es apropiada de acuerdo con el planteamiento del problema y la definición de la muestra inicial. Se recolectan datos de una segunda unidad y se analizan, se vuelve a considerar si esta unidad es adecuada; del mismo modo, se obtienen datos de una tercera unidad y se analizan; y así sucesivamente. (Hernández, 2016, p. 396)

La Reforma Procesal Laboral.

Esta variable se desarrolla el surgimiento de la Reforma Procesal laboral y la conceptualización del Derecho Laboral que permita realizar una correcta relación con base a la conceptualización de la carta de despido según la Reforma Procesal Laboral en Costa Rica.

Surgimiento de la Reforma Procesal Laboral.

Hacia 1998, se comienza a gestar la Reforma Procesal Laboral (RPL), esta iniciativa se realizó durante el proceso de concertación entre el gobierno y los sectores empresariales, las organizaciones sindicales y otras organizaciones de la sociedad civil. Para ese entonces una modificación al Código parecía lejana, pero la demanda normativa y el avance de los derechos en pro de los trabajadores se requería.

No es sino, que en el año 2000 que se llevaría la RPL a la Corte Suprema de Justicia, ente que consideró urgente la modernización del Código de Trabajo. Posteriormente, la RPL fue aprobada por la Asamblea Legislativa el 13 de setiembre del 2012, pero el 9 de octubre fue parcialmente vetada por el gobierno de Laura Chinchilla.

Para 12 de diciembre del 2014, el expresidente Luis Guillermo Solís Rivera levantó el veto, sin embargo, tras el levantamiento, el 7 de agosto de la Sala Constitucional declaró esta medida inconstitucional. Posteriormente, las fracciones de la Asamblea Legislativa en el 2015 acuerdan modificar el proyecto aprobándolo el 9 de diciembre de ese mismo año.

Finalmente, 25 de enero de 2015, Luis Guillermo Solís Rivera firma junto al ministro de trabajo de ese entonces, Víctor Morales Mora, la Reforma Procesal Laboral que moderniza el Código de Trabajo, entrando en vigor el día 25 de julio del 2017.

Conceptualización del Derecho Laboral.

La conceptualización primordial que se debe de realizar para comprender los alcances teóricos de la presente investigación contiene una serie de aristas que implican definiciones

técnicas para instaurar, en primera instancia, los distintos conocimientos que se puede generar a partir de la investigación; de manera que, en el presente apartado se suscitará todo el contenido teórico y doctrinario que respalde la investigación.

Para realizar la investigación se plantea conceptualizar una revelación jurídica de la trascendencia que implican los tópicos primordiales de esta examinación jurídica, ya que con ello se prepondera el objeto central en el cumplimiento de la tarea, para ello se recalca la siguiente: examinación jurídica.

Realizar una examinación implica dar a conocer algo que no ha sido descubierto, sin embargo, como bien se ha indicado en los apartados prioritarios de la investigación, bajo la premisa de la carta de despido, existen ya, varias teorías que abarcan contextos nacionales por medio de la jurisprudencia e internacionales, en países como España, Chile y Estados Unidos.

La fundamentación de la carta de despido.

Por su parte, esta conceptualización pretende fundamentar la carta de despido para propiciar una categorización que permita comprender el concepto de la carta de despido y las formas de despido de acuerdo con la base del artículo 35 que indica una diferenciación entre un despido justificado y uno injustificado.

La carta de despido según los contenidos con base al artículo 35 de la RPL.

Es preciso afirmar que la carta de despido es el primer paso para iniciar el despido de manera formal, pues es la manera de comunicar a un trabajador que no continuará formando parte de la empresa.

Pero existen situaciones contraindicadas respecto al tema; por ejemplo, en España, en donde se ha indicado respecto a la carta que:

Esta solución no plantea problemas con respecto a la primera de las funciones de la carta de despido, a saber, la garantía del derecho de defensa del trabajador. En este sentido, la STSJ de Madrid de 10 de septiembre de 2008, recaída en el recurso de suplicación nº 2613/08- 5ª, admite la posibilidad de ampliar la carta de despido en la conciliación administrativa previa al proceso laboral y mantiene que el trabajador no sufrió indefensión alguna, pues los hechos que le imputó el empresario, en la carta de despido y en la de ampliación, le constaban con anterioridad a la celebración del acto del juicio, por lo que pudo impugnar la extinción y preparar los medios de prueba que consideró convenientes para su defensa. (Gil, 2009, p.115)

Con la carta, el empleador solo podrá alegar como hechos justificantes de la destitución los indicados en ella de la forma prevista en el artículo 35 del Código de Trabajo. Esta disposición recoge lo que ya ha sido ampliamente analizado por la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, que ha dicho que el patrono no puede alegar con posterioridad al despido otras razones distintas a las indicadas en la carta de despido.

Diferenciación entre la carta y el certificado de despido.

Realizar la diferenciación entre el certificado y la carta de despido es de suma importancia para la realización de este trabajo. Tener clara las diferencias de lo que implica una y la otra tienen distintos aspectos relevantes para pormenorizar la delimitación del tema que se desarrolla. Al respecto, el artículo 35 del Código de Trabajo (CT) desarrolla:

Certificado.

A solicitud del empleador, la certificación laboral es el documento que se expide a solicitud del empleador para que conste la existencia del vínculo laboral cuando el contrato laboral, por razones temporales o contractuales ha finalizado.

El certificado establecido en el artículo 35, se debe entregar a solicitud del trabajador. En él se debe hacer constar el tiempo inicial y final de la relación laboral, la clase de trabajo ejecutado y si el trabajador lo solicitaba la manera cómo trabajó y las causas de terminación el contrato de trabajo. Si la extinción del contrato obedece a una causal de despido atribuible a la persona trabajadora, la entrega de la carta es obligatoria. (Varela,2015, p.26)

Carta de despido.

A diferencia del certificado, la carta de despido es más formal y de entrega obligatoria para el patrono en los casos que la falta en la que se funda el despido sea atribuida al trabajador.

Para el tema que nos ocupa, en la carta de despido debe indicarse de forma detallada los hechos en los que se funda el despido, este factor es de suma importancia ya que suscita en “en forma puntual, detallada y clara, el hecho o los hechos en los que se funda el despido”. La entrega debe hacerse personalmente a la persona trabajadora, pero si esta se niega a recibirla, el empleador debe entregarla en la Oficina del Trabajo el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la localidad, o a la más cercana, a más tardar en los diez días siguientes al despido. Los hechos causales de despido señalados en la carta de despido serán los únicos que se pueden alegar judicialmente si se presentara contención.

De esta forma, la entrega de la carta, certificado o comunicación de despido, como se analizará más adelante, sin responsabilidad patronal es de entrega obligatoria. Si el empleador no entrega dicha carta personalmente o en el plazo de diez días luego de finalizada la relación laboral, no podrá alegar ninguna causal de despido en un posterior proceso judicial.

Los contenidos en la carta de despido en el marco de la defensa de las garantías laborales.

Indicar los contenidos de la carta de despido para inferir la significancia de la revisión exhaustiva de los mismos en el marco de la defensa de las garantías laborales, permite que bajo los principios técnicos del desarrollo de la categorización se dilucide la importancia de los contenidos referidos al artículo 35 y los aspectos básicos que debe de contener la carta para que se cumpla la voluntad de la ley en la defensa de las garantías laborales.

Contenido de la carta de despido.

Establecido el despido como elemento fundamental en el desarrollo del cuerpo de la investigación, es vital comprender que el contenido de la carta de despido es de suma importancia para la valoración del objeto de esta investigación. Con la carta, el patrono no puede alegar con posterioridad al despido otras razones distintas a las indicadas en la carta de despido.

El despido deberá ser notificado por escrito al trabajador, y dentro del mismo deben de figurar los hechos que lo motivan y la fecha en que tendrá efectos. Aunque en esta exigencia no se impone una pormenorizada descripción de los hechos, sí exige que la comunicación se haga de forma escrita para que proporcione al trabajador un conocimiento claro, suficiente e inequívoco de los hechos que se le imputan para su despido. Al respecto, el derecho comparado español ha dicho:

La notificación por escrito del despido se concreta en la llamada comúnmente “carta de despido”. La notificación de la carta de despido deberá hacerse al trabajador personalmente, mediante todos los medios razonables de los que disponga el empresario, como la entrega en el centro de trabajo, en el domicilio del trabajador con acuse de recibo, carta certificada, notificación notarial, telegrama, etc. Pese a esto, la jurisprudencia ha admitido la posibilidad del despido tácito (sin mediar carta de despido) para la reclamación del trabajador cuando existan hechos concluyentes de la voluntad del empresario de resolver el contrato. (Fernández, 2014, p.6)

La finalidad es que no quepan dudas racionales de los hechos del despido, y solo estos puedan ser impugnados mediante la decisión empresarial, y así preparar los medios de prueba que se faciliten para su defensa en un eventual proceso.

No se recomienda que la carta contenga imputaciones genéricas e indeterminadas, pues perturban la defensa, lo que podría incurrir en que se atente contra el principio de igualdad de partes al constituir una posición de ventaja de la que puede prevalerse la empresa en su oposición a la demanda del trabajador, o, por el contrario, si se quisiera, a través de la ley, el incumplimiento de lo que la normativa establece al amparo del artículo 35 del Código de Trabajo.

La carta debe de tener constancia de recibido por parte del colaborador y en caso de que este se negare a recibirla, utilizar los medios que la ley indica, como se ha desarrollado dentro de la investigación.

En el país, esta “disposición recoge lo que ya ha sido ampliamente analizado por la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, que ha dicho que el patrono no puede alegar con posterioridad al despido otras razones distintas a las indicadas en la carta de despido”. (Varela, s.f, p.28)

Al respecto, en países como España, la doctrina judicial insiste, como se ha dicho, en que la carta de despido debe especificar de forma concreta, clara y precisa los hechos que pueden constituir sanción de despido, como requisito necesario para que el trabajador conozca las razones que produjeron el despido y defenderse contra las mismas. Por otra parte, también se exige que figure la fecha a partir de la que el despido tendrá efectos, como requisito para determinar cuándo se inicia el cómputo del plazo para que el trabajador pueda presentar demanda contra acto de despido. Cuando en la carta de despido no se aluda a ningún tipo de dificultades empresariales desde el punto de vista económico que deban ser consideradas importantes y la medida adoptada tampoco tenga un carácter de razonable desde el punto de vista de la gestión empresarial el despido será considerado improcedente. STSJ Cataluña 12/06/2001 (R. 5081/2001)

Recae sobre el empresario la carga de probar que entregó la carta de despido al trabajador. Si el trabajador objeto del despido se niega a recibir la carta de despido, la empresa no está obligada a intentar otro tipo de notificación, y esta negativa no invalida la carta. Y, si el trabajador se niega a firmar la carta, el empresario deberá solicitar la presencia de un representante de trabajadores para que confirme la negativa; si esto no fuera posible, deberá pedir la presencia de dos testigos.

Ese documento deberá contener los hechos que motivan el despido y la fecha concreta en que tendrá efectos. (Fernández, 2014, p.6)

Además, se ha insistido en que el empresario no podrá alegar, de tramitarse demanda por despido, otros motivos que los contenidos en la comunicación escrita para notificar el mismo, situación que se deslucida a la luz del articulado 35 de la RPL

Al respecto Asesorías Xara (s.f), recoge que “los Tribunales han manifestado que las imputaciones críticas al comportamiento laboral del operario respecto a su diligencia, rendimiento o disciplina, contenidas en la carta de despido, no implican intromisión ilegítima en su honor, siempre que las expresiones no resulten vejatorias ni ofensivas”. (p.1)

Aspectos básicos de la carta de despido.

A la luz de la normativa nacional cuando se produzca una finalización contrato de trabajo, “la parte empleadora, a solicitud del trabajador o trabajadora, deberá darle un certificado con los aspectos que la ley indica”: la fecha de su entrada y de su salida, la clase de trabajo ejecutado y si el trabajador o trabajadora lo desea la manera como trabajó y las causas del retiro o de la cesación del contrato, esto es en principio, el certificado, que como se ha indicado anteriormente es distinto a la carta.

Esto debe ser así porque el contenido de la carta o comunicación de despido será lo que marque las posibilidades de defensa y de prueba de la empresa en el caso de que el despido sea impugnado judicialmente; ya que a la empresa no se le permitirá formular en juicio alegaciones o pruebas distintas a las contenidas en la carta de despido. Así pues, la carta de despido debe proporcionar al trabajador un conocimiento claro, suficiente e inequívoco de los motivos por los que la empresa pone fin a su relación laboral, a fin de que éste pueda valorar si impugna o no la decisión de la empresa sin padecer indefensión. (Coyuntura, 2010, p.23)

El Código de Trabajo, ahora indica que, si la finalización del contrato obedece a destitución por falta atribuida a la persona trabajadora, la entrega de la carta de despido será obligatoria. esta carta, contendrá además de los aspectos que se requieren para el certificado, otros más en donde se deben describir, de forma puntual, detallada y clara, el hecho o los hechos en que se funda el despido.

Entrega de la carta.

La comunicación de la carta de despido debe realizarla el empresario, o la persona habilitada por el mismo al efecto, y debe ser, obligatoriamente entregada al trabajador o quien actúe como mandatario de este. Igualmente, la citada comunicación ha de ser fehaciente, es decir, el empresario ha de demostrar que el trabajador despedido la ha recibido.

La legislación es clara al establecer que “la entrega se hará personalmente, en el acto del despido y deberá documentarse el recibido. Si el trabajador o la trabajadora se negara a recibirla, la entrega deberá hacerla la parte empleadora 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 deberá hacer a más tardar dentro de los diez días naturales siguientes al despido”. (Artículo 35, Código de Trabajo)

Elementos esenciales del contenido.

La carta de despido deberá de contener puntualmente los aspectos que son requeridos por el ordenamiento jurídico, estos contemplan una serie de requisitos que, en caso de ser necesarios, van a ser útiles como prueba en un proceso entre las partes, puesto que los hechos que se aleguen en la carta serán los únicos que el empleador podrá alegar, en principio.

- f) La fecha de su entrada y de su salida.
- g) La clase de trabajo ejecutado
- h) La manera como trabajó.
- i) Las causas del retiro o de la cesación del contrato.
- j) El hecho o los hechos en que se funda el despido de forma puntual, detallada y clara.

Los hechos alegados por el empresario que dan razón de su decisión de despedir son, naturalmente, los fundamentales y a ellos se debe restringir la argumentación y la justificación empresarial desde el inicio del procedimiento, a través de la carta de despido, o a través de su depuración contrastada en el expediente contradictorio cuando éste se requiera legal o convencionalmente. (Baylos, 2012, p128)

Además, de estos hechos que integran la normativa, a nuestro haber deben de puntualizarse además otros aspectos como lo son las firmas de acuse de recibo, firmas de testigos que presenciaron la entrega y en el caso que no se pudiese realizar personalmente, la constatación del documento fechado y sellado por el funcionario de correos (para la certificación del contenido de esta).

También parece oportuno indicar, que si el despido obedece a una acumulación de sanciones estas sean adjuntadas a la carta, y además, que se incluya si el trabajador tuvo negativa en caso de recibirla y las manifestaciones que este pudo tener para no recibirlas; por su parte, también merece detallar en el documento las últimas cancelaciones que se le harán al colaborador y las fechas específicas del pago de estas.

En este orden de ideas, merece atención especial que haya un recibido que el empleador pueda realizar para que se justifique la entrega de la carta, que a manera de protección para ambas partes podría resultar beneficioso en una posible disputa judicial. Además, que haya uno o dos testigos en el tanto se dé la entrega, parece oportuno para ambas partes.

Descripción de categorías de análisis según el marco de referencia

Las categorías de análisis según el marco de referencia son propiamente las respuestas de los expertos a las preguntas indicadas para el desarrollo de la investigación, las mismas contienen como base las variables indicadas en el desarrollo de la investigación y sus categorizaciones en conjunto con lo requerido para el cumplimiento de los objetivos que contextualizan la examinación jurídica en curso.

A continuación, la descripción de las categorías que sustentan la base del desarrollo del tema en cuestión, ambas por los sujetos entrevistados en atención a las necesidades del tema.

Categoría de análisis: Reforma procesal laboral

Sobre esta categoría, los expertos desarrollan desde sus conocimientos como juristas dos aspectos fundamentales que nos llevan al punto medular de esta investigación: el surgimiento de la reforma y la contextualización de la carta de despido, ambos con criterios unificados en cuanto a la reforma, pero diversos en cuanto a la carta de despido.

Surgimiento de la Reforma Procesal Laboral.

Según el profesor Juan Luis Giusti, la reforma en su parte medular es procesal, esto por cuanto el modelo que ya se estaba utilizando, se llegó a determinar que no era bueno.

El entrevistado explicó que principalmente esta reforma se debió porque tenía mucha relación con la materia civil, concretamente puntualizó en que era un proceso civil con algunos aspectos de laboral; mientras que desde la Constitución Política en el artículo 70 la materia laboral tiene una jurisdicción especial.

Así debió de haber sido, y cuando nos dan la reforma de la parte procesal de algunas reformas que no lo debió de haber sido era un proceso civil, y con un proceso civil no se puede sobrellevar la parte laboral. El segundo aspecto que se dio en esta reforma, es la situación de irse adaptando a la realidad de lo que son los procesales, ahora se está encaminando más a la parte oral y a supuestamente acortar tiempo y evitar que el proceso sea de muchas etapas, entonces copiando un poco lo penal, copiando un poco lo contencioso, se hizo un híbrido en materia laboral, un híbrido del que yo tengo dudas de que se vaya a aplicar totalmente, ya llevamos un año y tienen más enredos que efectividad, pero igual lo tuvimos nosotros en contencioso, o sea, es una situación que lleva más años para acomodarse, pero básicamente para eso fue la reforma. Lo único que no era procesal con un ligamen que ahora sí tiene, era el artículo 35. (J. Giusti, comunicación personal, 14 de agosto del 2018)

Por su parte, en una misma línea, con una explicación más allá de la pretensión de la reforma, Jorge Olaso comentó en su entrevista para esta investigación que se trata de una reforma procesal, porque no es total de la norma, afirmando que lo que hay es posiciones sustantivas que quedan vigentes a la norma del 43, haciendo énfasis al constitucional.

Reiteró que es una reforma que modifica el procedimiento colectivo, procedimiento del ordinario e introduce también ciertos procesos especiales que llama la norma, como son: fueros de discriminación, las infracciones, incluso el procedimiento del trabajador fallecido que se modifica un poco, la reinstalación del trabajador que sufre algún tipo de discapacidad que le impide practicar el puesto, los procesos de menor cuantía, que se elimina el trámite de los tribunales de menor cuantía y se convierte una modificación en cuanto a los recursos y la admisibilidad de ya sea el recurso de casación directamente ante la sentencia del juez, si es de mayor cuantía algunos supuestos.

Es básicamente una reforma procesal, pero como reforma procesal que es, también introduce un marco de reforma en cuanto a la carta de despido y creo que es esencial eso porque modifica la construcción fáctica como se desarrolla en la mayoría de los procesos. Porque la mayoría de procesos, la construcción se hace demanda versus contestación, en materia laboral... Tiene un ámbito muy importante, ahora un ámbito extrajudicial como el de la carta del despido, porque al hacer la carta de despido yo construyo fácticamente una historia que después va tener que ser en la vía de la constitución de la demanda, entonces

es importante la modificación del artículo 35. (J. Olaso, comunicación personal, 5 de septiembre del 2018)

Conceptualización del Derecho Laboral.

La finalidad de esta interrogante, en cuanto a su variable era que los expertos referencien la importancia del derecho laboral de la mano con la carta de despido, en el tanto se pudiese deducir los alcances que la norma ha venido a traer con la reforma, ambos expertos coincidieron en la parte medular de su redacción, como también su “normatización” que viene a tutelar, en principio, los derechos del trabajador.

Para Giusti, que en adelante llamaremos también primer experto, por el orden de prelación en que se realizaron las entrevistas, la carta de despido es algo que tenía desde el inicio el código, y la idea era que cuando se diera por terminada la relación laboral, el trabajador pudiese salir de su trabajo con una carta que dijera al menos dos aspectos que eran muy importantes para el trabajador: desde cuándo a cuándo trabajó y en qué se desempeñó, esto porque le servía como un tipo de carta de referencia para buscar un nuevo empleo.

En su interrogatorio mencionó: “entonces usted llegaba a un nuevo empleo y le decía - mire, yo tengo esta carta, yo trabajé tantos años y era carnicero-, entonces, por lo menos probaba una antigüedad para un nuevo empleo, indistintamente de cómo había usted trabajado y porqué había salido, porque al igual que el actual, el 35 viejo tenía dos partes, eran: una parte que se debía de certificar y otra parte que era solo a pedido del trabajador, entonces originalmente esa carta tenía un fin de que solo manifestara una situación de antigüedad y a qué se desempeñaba usted para nuevos empleos, esa era básicamente la situación”.

Por, su parte el experto menciona que cuando se discute en el procesal se introdujo una situación interesante, y es determinar que en esa misma manifestación del patrono, este lo ligue para un posible proceso a futuro, “que si dice que se despidió por “x” razón, eso sería la única razón que se puede discutir en proceso, eso podría ser bien interesante...”, mencionó Juan Luis Giusti.

El segundo experto, Jorge Olaso mencionó que la importancia es más que todo dentro de lo procesal, ya la Sala Constitucional había dictado una visión acerca del 35, como se menciona anteriormente en esta investigación.

Para el jurista a como estaba la norma en ese momento, se le hacía una integración que para él desde el punto de vista de los votos da Sala Constitucional giraba más en torno a la función del debido proceso porque el trabajador antes se encontraba en la disyuntiva, de que, como no le

entregan carta, o en ocasiones la carta no le indicaban las razones del despido, entonces cuando venía la contestación de la demanda, el patrono construía fácticamente cuáles son los hechos por los cuales lo había despedido, y esto originaba que se le diera un corto plazo al actor para que pudiera debatir esos hechos.

Entonces básicamente lo que la Sala Constitucional en su momento quiso hacer fue darle una integración desde el punto de vista del debido proceso, o sea, que eso no se pudiera hacer y que se le entregara la carta para que a efectos del trabajador, supiera cuáles iban a ser las causas del despido y que entonces, desde el punto de vista desde la construcción de la demanda, él pudiera debatir lo que le indican en la carta, eso es actualmente la hipótesis que siguió la Sala Constitucional, después tuvo ciertos matices por parte de la Sala Segunda en cuanto a si eso se podía debatir o no en la constitución de la demanda, que también pasó por su momento, hasta que llegamos a la reforma de 35 en su actualidad, que básicamente lo que hace es una visión totalmente distinta a la de la Sala, que lo que hace es desde el punto de vista del debido proceso, y lo hace desde el punto de vista de la contestación. Desde el punto de vista de la carta, no me lo indica como decía el 35 anterior las causas, sino que me hace a ir a una necesaria fundamentación fáctica de los hechos por los cuáles lo despido, no son tanto causas, o menciono la norma, puedo citarla, sino que le construyo a él los hechos fácticos por los cuáles incurrió en la falta, entonces eso conlleva a que si yo no le entrego eventualmente la carta de despido, después al momento de contestar la demanda, yo no puedo decir -ah, es que lo despedí por esto-, porque al no entregarle la carta, por decirlo así no le permite al juez, abrir el elenco probatorio de situaciones que no le entregué con la carta, básicamente esa es la situación. (J. Olaso, comunicación personal, 05 de septiembre del 2018)

Categoría de análisis: la fundamentación de la carta de despido

Como se ha venido dilucidando, los expertos tienen puntos en común en cuanto a la reforma, pero sustantivamente en cuanto al concepto carta, hay ciertos matices que dejan entrever una conceptualización distinta.

Sobre esta categoría, con base al método de investigación propuesto, ambo juristas, contextualizarán, a su parecer, los contenidos básicos que debe tener la carta, y a su vez el certificado de despido, que permea una clara diferencia entre uno y otro, pero se legitiman a la luz del artículo 35 de la RPL.

La carta de despido según los contenidos con base al artículo 35 de la RPL.

Para el jurista, Juan Luis Giusti cuando se discute en el procesal nuevo el tema en cuestión, se introdujo una situación relevante para determinar y establecer que en esa misma manifestación del patrono, esta pueda ser ligada para un posible proceso a futuro, el catedrático mencionó “que si dice que se despidió por “x” razón, eso sería la única razón que se puede discutir en proceso, eso podría ser bien interesante”.

Él menciona que la certificación va a servir como prueba al trabajador para un proceso eventual, y acotó en su entrevista que “si el patrono dijo que se daba por terminada por “x” causal no puede agregarse otra consecuencia en el proceso, esto trae como consecuencia la posibilidad de que procesalmente el patrono no invente... como se daba muchísimo antes, no daba carta, no daba certificado.

El primer experto explicó que incluso a nivel de la Sala Constitucional, durante muchos años la Sala, obligó a los patronos a dar la carta del 35, y que esto sucedía “porque a la gente no se la daban los patronos, y entonces lo que hacían era que se iban a la Sala y decían que no le habían dado la carta del 35 y la Sala obligaba al patrono privado o público a que se la diera, esto para lo que te dije originalmente que era, cuando se analiza procesalmente, por qué debería de existir una carta y un certificado por separado y para qué fue, muchos casos que llegan a materia laboral a los tribunales, cuando llega el trabajador y dice -a mí me despidieron por “a”- que fue lo que le dijeron, el patrono se inventa un montón de cosas más y entonces, ese otro montón de cosas, el trabajador, nunca se preparó, nunca estuvo preparado, no tenía prueba para contrarrestar lo que dijo ahora el patrono, entonces, esto lo que hace es que amarra ahora al patrono, lo amarra en el entendido en que si usted dijo en el certificado “x”, eso es lo único que se puede discutir en un proceso”.

Por su parte, el jurista Olaso menciona etimológicamente la palabra carta, está mal focalizada desde el punto de vista de documento, desde el documento en que se le entrega a la persona y se indica la motivación o los fundamentos por los cuales se le va a despedir, el segundo experto en el proceso de investigación, mencionó puntualmente que:

El problema es que la visión de la norma evoca a una situación donde queda fuera de todo contexto la tecnología, porque técnicamente la comunicación ahora es por correo electrónico o por un video, o por Skype o por incluso un mensaje de WhatsApp, yo le puedo comunicar verbalmente a un trabajador las razones por la cual lo despido, entonces, si el chat de comunicación de nosotros es un WhatsApp y yo le indico: -mire, lo voy a

despedir, por esto y esto-. Si uno lee los hechos, y uno lee el contexto de la carta, uno dice: eso no es una carta; ahora, yo creo que más bien el contexto no puede evocar a la situación carta porque se deja de lado todo lo que es la tecnología, y el derecho, desgraciadamente, tiene que ir aparejado con eso, con la tecnología. Para mí el concepto de carta va más que todo ligado con la comunicación, no lo evoquemos a la carta como documento, sino al aspecto de comunicación, al aspecto de comunicar los hechos por los cuales lo despedí, eso es una hipótesis que la norma no plantea y que digamos en jurisprudencia por lo menos de tribunales y de la Sala no lo he visto hasta la postre, pero creo que por ahí debería de ser la hipótesis, aunque a mí me choca la idea de carta, creo que más bien la redacción más feliz hubiera sido “comunicación de despido”, para hacerlo más amplio, porque desde el punto de vista carta, evoca a una entrega física, pero reitero: me deja de lado muchos aspectos de la comunicación tecnológica. (J. Olaso, comunicación personal, 05 de septiembre del 2018)

Diferenciación entre la carta y el certificado de despido.

A la luz del marco de referencia de investigación, y del contenido del artículo en cuestión, hacer una diferenciación entre ambos conceptos, permite, en principio aclarar la conceptualización jurídica, o la etimología de la examinación jurídica.

Para Juan Luis Giusti Soto, el primer experto-jurista en consulta, la carta sigue siendo la misma, no cambia del artículo anterior al de la reforma.

En su haber, la carta prueba cuanta actividad tuvo el trabajador en la organización y en qué se desempeñaba, por su parte el magistrado, Jorge Olaso, comenta que “de acuerdo al contexto de la norma del 35, la carta evoca a una situación de despido sancionatorio... me parece que el certificado de despido evoca a una situación de cese de la relación, digamos cuando le estoy pagando todo al trabajador y simplemente le estoy diciendo que termino por esta circunstancia y le pago todo”.

Giusti mencionó:

El certificado es procesal meramente, lo que hace es que obliga; lo diferente es que a la expiración del contrato por falta atribuida a la persona trabajadora, o sea, tiene que ser por causa achacable al trabajador, entonces si al trabajador lo despedimos por una falta atribuida al trabajador, ahora sí, tiene que emitirse siempre el certificado... para efectos procesales tiene que darse el certificado, a diferencia de la carta, la carta es a pedido

expreso del trabajador y el certificado es obligado por ley, tanto es así que establece que todo procedimiento, de que si el trabajador no la quiere recibir, hay obligación legal del patrono de enviarla para efectos de que se quede ahí. (J. Guisti, comunicación personal, 14 de agosto del 2018)

Por su parte, el segundo experto comentó que la diferenciación de conceptos es importante, porque a su parecer, la carta es una situación de despido sancionatorio, y por lo contrario, en el cese no se acostumbra a que el empleador le comunique al trabajador porqué lo está cesando, simplemente le está pagando todo. Ante esta interrogante, el juzgador mencionó a raíz de la reforma que “en el marco de una situación de despido discriminatorio y que el trabajador puede eventualmente acudir a un fuero por discriminación o cualquier forma análoga de discriminación, creo que es importante que en el cese, igual que en la carta, el empleador le indique las razones por los cuales lo cesó”.

A veces, suceden situaciones como esta, y eso sí lo he visto en antecedentes de la Sala en materia de fueros por discriminación, puede ser que en el cese yo le ponga, bueno le paga todo, pero en realidad le pone eso porque no tiene los fundamentos de los hechos o la prueba para poderlo despedir, entonces uno le hace el cese con el pago de todo, entonces qué es lo que se encuentra uno en la práctica, que a veces yo le pongo el cese y después cuando él me presenta el folio y me alega, mire es que usted me estaba discriminando por estar sindicalizado y por eso fue que me cesó y el empleador se encuentra en la disyuntiva que cuando él llega y dice:-ah no miré, no fue que lo cesé sino que incurrió en esto y esto, se cae en una disyuntiva interesante; por lo menos yo no comparto la hipótesis que ha mantenido la Sala Segunda en el sentido de que yo puedo como empleador, indicar que el cese ocurrió con fundamento fáctico a otra situación y debatirlo en el proceso, a mí me parece que eso es como cambiar el contexto a toda la perspectiva, sería como modificarle, lo cesé pero realmente fue por esto, yo no soy de esa hipótesis en ese sentido, no he suscrito votos en ese sentido, no comparto eso, yo creo en que más bien si yo no tengo las razones por la cual lo puedo despedir fácticamente y no lo puedo probar yo tengo que hacer un cese, pero en el cese yo le tengo que decir: un momentito, yo lo estoy cesando y le voy a pagar todo, pero realmente las causales que me llevan a cesarlo obedecen a esto y esto, con indicación, porque eso me sirve para objetividad, racionalidad y proporcionalidad cuando él me alegue la discriminación, yo le voy a decir: -no señor, no

lo estoy discriminando, lo cesé y fue por estas razones-, y me permitiría debatir en el marco de cese la objetividad, racionalidad y proporcionalidad tal y como lo indica el 478 inciso 10 de la reforma. (J. Olaso, comunicación personal, 12 de septiembre del 2018)

Categoría de análisis: los contenidos de la carta de despido en el marco de la defensa de las garantías laborales

Bajo las indagaciones realizadas, ambos expertos rindieron sus criterios que enmarcan la importancia de los contenidos de la norma del 35 de la RPL, que a su vez tocan aspectos de forma y fondo en la práctica de la norma, ambos dieron su parecer sobre los contenidos que evoca la norma y los aspectos básicos que el legislador acentuó por medio de la reforma del tema en estudio.

Contenido de la carta de despido.

La interrogante por responder en este criterio fue: ¿es suficiente el contenido que la normativa indica de acuerdo con el artículo 35 para la protección de los derechos del trabajador?, ¿por qué?

Giusti, mencionó que le quedaban muchas dudas, porque como analítico del contenido normativo, siempre iba a tener dudas de la aplicación del contenido de una norma, Olaso acotó que “desde el punto de vista de los hechos sí, en cuanto a el fundamento de los hechos sí porque lo hace más comprensible”.

Para el primer experto toda norma nueva, trae un problema de razonabilidad en la aplicación futura, mencionó que uno de los inconvenientes es que en caso de que el trabajador no reciba el certificado, no se dijo en el Ministerio de Trabajo dónde debía quedar registrado, y recordó que “que hay informaciones semestrales que hay que mandar al Ministerio de Trabajo, que nadie las manda, pero diga que algún patrono las mande, artículos 22, 23 del Código de Trabajo”. Además hizo una crítica a la norma porque deja un portillo abierto, acotó:

...cuando dice oficina del Ministerio de Trabajo, hay oficinas del Ministerio de Trabajo en todo el país, entonces cuál es el problema de oficinas en todo el país, que entonces usted tenía su relación laboral en Quepos y digamos que la más cercana sea Golfito, usted la manda al de Golfito, patrono por obligación, pero resulta ser que no hay certeza, salvo el patrono de que la envió y sin esa certeza, entonces lo que resulta ser es que hay una contención y en un proceso futuro manda a pedir ese certificado y Golfito te dice -yo no la tengo-, pedís en un lugar cercano y no está, yo hubiera preferido que la ley hubiera dicho que la puede presentar en cualquier oficina, y esto qué significa que se tiene una

obligación de tenerlo en un registro central único, para que de ahí se pida para todo el país, entonces, los jueces podemos tener un poco más de tranquilidad y decirle -oficina de certificado de terminación de relación laboral, envíeme lo que tenga de certificado de Juan Luis Giusti- y entonces me lo envía, pero en este desorden no se va saber dónde están los certificados. (J. Guisti, comunicación personal, 14 de agosto del 2018)

Además el jurista mencionó que en materia laboral, muchos casos se pierden por falta de prueba para el trabajador, pero por las imprecisiones de la ley, puede que se pierda la intención del legislador y se regrese a las falencias que se desarrollaban con anterioridad, “donde usted duraba seis ocho meses notificando a alguien y volvía ser igual, aquí va ser igual por falta de precisión de la ley; los legisladores no entienden que los jueces lo que necesitamos es certeza y una sanción cuando no se puede determinar que usted no cumplió, entonces para mí, sí, tiene un efecto procesal en donde la intención es muy buena pero le faltó precisión a la ley para evitar estos problemas”.

Por su parte, el segundo experto menciona que prefiere hechos que causa. Olaso comentó que desde la política de una empresa que cuenta con un departamento legal, el abogado, tiene que construir la carta en virtud de los hechos que va a tener que hacer contenciosos vía contestación de la demanda después, entonces la carta se judicializa porque es una consecuencia que va a tener que desarrollarse en el proceso.

Además, acotó que hay una hipótesis que le llama la atención: “que eso lo puedo hacer en el marco de una empresa en un tipo de trabajo en donde tengo un tipo de prestación de servicios, pero en los casos en donde se trata de una servidora doméstica, del señor que tiene un peón en Tucurrique de Cartago, y si yo le estoy pidiendo a ese señor que es una persona que está acostumbrado a decirle a las personas, no, realmente usted dejó abierta la cerca de los animales y se fueron y por eso lo despido, el señor no le va a entregar carta evidentemente, se lo va decir verbalmente y se va ir”.

Para Jorge Olaso si se está bajo una normativa de carácter social, la materia laboral, se debe de partir de la premisa del trabajador pero también se debe partir de la premisa del empleado y analizar supuestos muy concretos.

Aspectos básicos de la carta de despido.

En el análisis de esta variable, en su posición Giusti Soto mencionó que “la carta no me preocupa porque quedó igual, es el certificado, el certificado tenía que haber dicho: mándelo por correo certificado, debe guardarse por un espacio de tiempo “x...”, la constancia de que lo presentó

o lo envió”. Además, acotó sobre la necesidad de que hubiera un registro único en donde todos esos certificados llegaran y que efectivamente todos los jueces pudieran pedir los certificados.

El primer experto mencionó que “la intención es buenísima, es patrono usted no se invente causales; la otra es la situación que hable de que el trabajador no la recoja, es una situación que no debería darse, incluso modernamente, debería obligarse a todo trabajador a tener actualizado un correo electrónico en su lugar de trabajo y si no lo recibió porque no le dio la gana, porque se fue corriendo y no quiso el día que le dijeron venga y recoge el certificado, se lo envió por correo electrónico y pruebo que se lo envié por correo electrónico”. Criticó la falta de uso de los recursos en la actualidad, y acotó que “en esas ambigüedades quien va a terminar ganando de nuevo son los patronos y entonces el fin no se va a cumplir”.

El catedrático, reiteró que en este momento el factor número uno para que el trabajador pierda un proceso es que no tiene el expediente, y dijo que hubiese sido “más conveniente establecerlo, aquí que el patrono mantuviera la obligación de estarle mandando todos los movimientos laborales al trabajador, ahora, si el correo se rechaza o no tiene suficiente capacidad, o usted mintió o lo cambió y no dijo, ya eso es problema del trabajador...”

Luego dijo: “yo hubiera metido como obligación del patrono de enviarlo al correo electrónico y al trabajador de mantener en orden todo su expediente; en el caso del certificado ahí el trabajador tendría su prueba, pero no recargar a un Ministerio de Trabajo y además de no tener los medios para mantener esta información, igual vamos a terminar en lo mismo y más enredado, porque va a perderse tiempo en el proceso laboral”, finalizó.

Bajo este mismo análisis, el segundo experto mencionó que “lo que deberíamos de hacer, es ser claros en las razones, algo que a los seres humanos nos cuesta mucho, decir porqué lo estamos finalizando, entonces, para mí la claridad radica en esa situación de que uno en el punto de vista técnico, si hace cartas, debería fundamentar, es decir: los hechos claros son estos”, y dijo que hay que pensar si eventualmente se es la parte demandada en un proceso o si se el empleador y se está despidiendo, “también tengo que pensar en una cosa y cómo puedo probar eso, porque el proceso va llegar a eso”.

En su entrevista, Olaso además mencionó:

La norma lleva a suspicacias, porque dice ante la autoridad de trabajo, pero no dice cuál, entonces si estábamos en Limón y lo entrego en Heredia, puedo hacer esos bemoles porque dice autoridad de trabajo, uno pensaría que donde se desarrolló la dependencia o

la relación, tendría que buscar en todos los ministerios para ver dónde está la carta, entonces sí puede haber un ejercicio abusivo de parte del empleador. (J. Olaso, comunicación personal, 05 de septiembre del 2018)

Para el magistrado, se comprende la intención del legislador, pero también refiere a que si hay situaciones en donde no se va a tener carta, entonces no se estaría garantizando una situación de defensa efectiva, y puntualizó que a la norma le criticaría tres situaciones: la denominación de carta, el vacío en caso de situación del despido verbal y la situación de los 10 días que permite abusos.

Bajo este supuesto anterior, Olaso mencionó:

Yo le digo al trabajador que venga por la carta y él no llega, entonces sé que en el 35 dice que dentro de los 10 días lo puedo presentar a Ministerio. Le puedo decir al trabajador que lo despido y no le entrego la carta, entonces el defensor va decir que no le entregaron carta, pero puede ser que el otro eventualmente como tiene que plantear la defensa, qué va ser, presentarla en el término de 10 días ante el Ministerio; entonces cuando se hace la contestación y dice -yo la entregué en el Ministerio, porque él no la quiso recibir-, la parte se coloca en ese desbalance, porque si el trabajador o el defensor dice que no se entregó carta, a mí me entraría una suspicacia en donde uno dice que va llamar al Ministerio, sabiendo que el empleador va a proteger su derecho desde el punto de vista de construcción fáctica de la carta de despido, pues ahí esa carta va a estar; es el planteamiento ideal, porque uno pretendería que a nivel nacional se tuviera un registro de todos los despidos, en donde yo cuando plantee la demanda conozca lo que había en la carta, pero no me suenan planteamientos en donde se me diga que se entregó ante el Ministerio y ya llegar a la audiencia preliminar o complementaria, me diga -vea, yo tengo un problema, porque no me entregaron la carta-, entonces se hace una construcción porque él contestó y técnicamente yo no pude, entonces se produce un desbalance importante que la norma no resuelve, entonces si a mí como juzgador me alegan un desbalance importante desde el actor y no le entregaron carta y fue ante el Ministerio, yo diría: bueno, suspendo la audiencia, pongo en conocimiento de usted la carta y le doy 10 días, por un eventual principio de defensa, pero la norma no prevé eso, esto es una construcción que estoy haciendo del 535 con el 536 de la reforma, pero me parece que se causa desbalances importantes. (J. Olaso, comunicación personal, 05 de septiembre del 2018)

Prospección de categorías de análisis según el marco de referencia

Indicadas y descritas las categorías o variables en el desarrollo de la investigación, este segmento del análisis que nos ocupa, trae a colación la prospección de la examinación jurídica luego de establecer las descripciones de los expertos, que a su vez, clarifican, según sus conocimientos lo referente al tema de investigación en cuestión.

La RPL, la fundamentación de la carta de despido, los contenidos de la carta de despido en el marco de la defensa de las garantías laborales son las categorías primordiales que se desarrollan en este apartado, que a su vez desarrollan variables que sustentan el marco investigativo y permiten realizar a la luz de lo antes expuesto la examinación jurídica que se busca.

Categoría de análisis: Reforma procesal laboral

La Reforma Procesal Laboral ha traído una gran movilización, tal y como lo mencionaba uno de los expertos, toda norma nueva trae consigo cierto hermetismo que tiene el conocedor del derecho, porque de su aplicación van a depender muchos factores. Además, las bases que se tenían con anterioridad y los conocimientos a priori, pueden o no, ser significativos para la aplicación de la nueva norma.

Este factor preponderante tiene como base este estudio en cuestión, que si bien no es generalizado, procura sintetizar el análisis o examinación jurídica bajo el artículo 35 de la reforma; es preciso afirmar que a la luz de la investigación, esta norma trae consigo una serie de factores que deben analizarse para su aplicación.

En este mismo orden de ideas, desde el surgimiento, hasta la conceptualización del derecho laboral en referencia a la carta de despido, se dilucida como base una variable, que llamaremos etimológica respecto a la carta, certificación o comunicado de despido, que en adelante, para efectos de este análisis llamaremos justificante de despido.

Surgimiento de la Reforma Procesal Laboral.

Tras el surgimiento de la RPL, fueron muchos los factores que se permearon; lo que hay que entender con esta reforma, es que viene a realizarse un cambio desde la del 43, que en su parte sustantiva se ve como necesario para el nuevo desarrollo del derecho laboral en todas sus aristas, básicamente en su parte medular: el proceso.

Hay que comprender que los tiempos han cambiado, con ello los tipos de trabajo e inclusive la relación primordial que para muchos es la base del problema: obrero-patronal; desde

ahí, la constitución de las herramientas de forma y fondo en aras de que se regule el derecho adecuado a la sociedad en la que se vive tras la reforma.

No se puede olvidar que los fueros de protección que se norman, así como los procesos especiales que trae esta reforma, pero como parte medular de la examinación jurídica, la justificación de despido, que a su vez conlleva elementos distintivos en su proceso porque enmarcan una “judicialización del proceso”, como diría Jorge Olayo, y esto es porque se modifica la construcción fáctica del proceso laboral, que podría hacerlo distinto de la mayoría de los procesos.

A la luz de lo investigado, según la intención del legislador y como bien lo reafirma Guisti, “lo único que no era procesal con un ligamen que ahora sí tiene, era el artículo 35”, y esta afirmación es fundamental, porque si bien el artículo no pertenece siquiera a la parte procesal de la reforma, viene a modificar el proceso que surge a través de lo que propone el numeral a la luz de su análisis en concordancia con la regulación laboral, verbigracia 478 y 500 del CT.

Es entonces que el surgimiento de esta reforma, en la parte que nos ocupa (artículo 35 CT) viene a normar que en caso de despido en la coyuntura de que la “falta sea atribuida a la persona trabajadora la entrega de la carta de despido será obligatoria”, dicho de otra forma, el legislador identifica a la carta como el documento obligatorio que debe de ser entregado, pero además, le obliga a darlo porque la misma norma se lee en su última línea: “los hechos o causales señalados en la carta de despido serán los únicos que se puedan alegar judicialmente si se presenta contención”, dicho de otro modo, solamente los hechos que se aleguen en la carta podrán ser tomados en cuenta en un eventual proceso.

Pese a que la norma indica que cuando lo dicho anterior, se reafirma cuando se expire un contrato laboral, en el parecer de que el empleador cese al trabajador con todas sus garantías laborales, a solicitud del colaborador, este podrá indicar en el certificado las causas de retiro o de la cesación del contrato.

Lo anterior trae consigo una nueva manera de llevar el proceso en los casos en que el trabajador sea despedido, sin embargo desde la etimología, como lo indicaba Jorge Olayo, parece ser que tanto la carta como el certificado son comunicaciones que deben hacerse vía documental, dechado la documentación del recibido o la entrega que debe darse en el caso de que el trabajador no la reciba; este aspecto deja de lado los trabajos en los que el colaborador no realiza labores dentro de la edificación del lugar, o en casos más distintos, donde no hay sitio de trabajo, se está

fuera del país, no hay medios de comunicación que sepan utilizarse, o inclusive el empleador no sepa siquiera escribir o leer, como pudiera ocurrir en trabajos de labores de campo, artesanales o muy rudimentarias.

En este mismo orden de ideas, también sería óptimo pensar en el desarrollo que se ha tenido hasta la actualidad, en donde de igual modo la norma parece dejar de lado comunicaciones más expeditas, como lo son: mensajes de texto, correos electrónicos y usos en general de portales electrónicos que vienen aligerar procesos de comunicación.

Es así como la RPL, en el tema medular que se plantea como carta de despido, limita y no ayuda a establecer una amplitud en la norma, en donde lo que se podría pretender más que un cuidado o garantía al trabajador en caso de despido injustificado, o a la luz de las teorías sustentadas en la investigación, revelen una falacia jurídica para sustentar el despido, y en su lugar se deja de lado formas en las que la terminación de la relación laboral podría darse, además de las condiciones o factores a tomar en cuenta según las partes involucradas.

Conceptualización del Derecho Laboral.

El derecho laboral en todas sus aristas, representa tras los años una lucha entre los que se ven limitados en la defensa de sus garantías y el empleador. De ahí que la construcción y modificación de la norma, a la luz del artículo 35 no puede deslegitimarse la intención del legislador: un fuero de protección en donde se indique las razones de la causal de despido, en el tanto yo empleador solamente pueda discutir por lo que lo despedí.

Es claro que en situaciones del proceso, siempre se va a dilucidar una parte vulnerable, el trabajador, este ciertamente, en la mayoría de las ocasiones por falta de prueba y en desmedidos principios de proporcionalidad y racionalidad, tiende a verse afectado en un proceso laboral.

La norma es clara en su haber, es clara en su procedimiento y viene a limitar las causas del despido en un eventual proceso, sin embargo, en el transcurso de la aplicación la crítica refiere a las hipótesis que podrían darse entre la entrega, el recibido, el envío del documento e inclusive la posibilidad en caso de pérdida del documento.

Para este apartado, en una hipótesis en donde únicamente se tiene la perspectiva de la injuria, y esta es utilizada como causal de despido, la argumentación de la terminación de la relación laboral no va a ser, a nuestro criterio, lo suficientemente amplia como para ser una causal de despido que pueda justificarse en un proceso; entonces en una hipótesis en donde esta sea parte

elemental del desarrollo del trabajador viene a situar en balance otras causales que requiera el empleador como fundamento de un despido.

Ahora bien, ¿qué podría suceder en casos donde el trabajador se niegue a recibir la carta de despido?, adicionemos que el empleador envíe la carta al Ministerio de Trabajo tal como lo indique la norma, y en ese término de 10 días el patrono agregue más causales de despido; y si además, el trabajador inicia un proceso en el entendido en que tiene “x” situación como causal de despido, en proceso de apertura de prueba se utilice la carta y él no tuvo el debido o correcto asesoramiento legal para premeditar y preparar su prueba... sería válida la hipótesis a preparar, o mejor aún, saber que en casos como estos el juzgador tenga la posibilidad de poner en conocimiento al trabajador y brindar un tiempo prudencial para su defensa, sin embargo, quedan dudas del debido proceso porque la norma no lo prevé.

Si bien la intención de la norma es elemental, porque es clara en que las causales a alegar por parte del empleador para el despido del colaborador serán las únicas contenida en la carta, podría dilucidarse que hay una distinción clara de garantizar el derecho de defensa del trabajador, pero en caso contrario, podría abrir un portillo para que el trabajador por medio de prueba refute las causales de su despido y genere una desventaja en el balance del proceso, que a la luz de lo supra citado, delimita la defensa del patrono y abre una arista de juego de poderes y astucia del derecho, según las parte que se represente en el proceso.

De manera que es preciso establecer que una calificación de los hechos y la valoración de las conductas en materia de despido, de manera clara y estableciendo los hechos fácticos como causal de despido para erigirse en causas que justifiquen sanción de despido, han de ser lo suficientemente claros para alcanzar cuotas de culpabilidad y gravedad suficiente, lo que repercute en criterios objetivos, como lo destacaba Jorge Olaso, que en concordancia con Guisti vienen a tener un punto en común en donde se explique a detalle lo que originó el despido.

La teoría de la realidad en conjunto con la norma pretende esta finalidad, sin embargo, las situaciones que se podrían originar a través de los vacíos de la norma podrían ser varios como se explicó anteriormente.

Categoría de análisis: la fundamentación de la carta de despido

En el jirón medular de la investigación, esta examinación refleja como parte sin igual a la carta y es claro, el artículo 35 a la luz de la normativa habla de una carta que debe de ser entregada en caso de que el despido obedezca a una falta del trabajador, sin embargo, el artículo hace

referencia que, en algunos casos, se utiliza como sinónimo o en su gran mayoría no se distingue el uno del otro. Para efectos de este apartado y como se hizo mención en líneas anteriores, llamaremos a la carta, comunicación o certificado de despido: justificación de despido.

La justificación de despido se atañe a través de un incumplimiento contractual, una clara concurrencia de culpabilidad y gravedad suficiente, bajo dos aspectos claros: la individualización y la proporcionalidad que debe de manejarse para efectuarlo. En este análisis de la categoría se hará una prospección de la carta de despido según los contenidos con base al artículo 35 de la RPL, además, se establecerá la diferenciación entre la carta y el certificado de despido, que a la luz de la investigación refleja una clara disensión entre los dos aspectos.

La carta de despido según los contenidos con base al artículo 35 de la RPL.

La norma indica que a la expiración de un contrato laboral, se deberá de entregar a solicitud del trabajador: la fecha y la entrada de su salida y además la clase de trabajo ejecutado; la norma establece que además de estos requisitos deberá de agregársele la manera en cómo trabajó y las causas de retiro de la cesación del contrato, esto va a ser obligatorio en caso de que la destitución obedezca a una falta atribuida a la persona trabajadora.

Es fundamental que bajo estos aspectos, la carta de despido debe de ser en su forma fundamental el elemento probatorio por el cual se va a fundar la defensa del empleador, este factor viene a atribuir diversos aspectos básicos que son preponderantes para el debido proceso en seguimiento de la reforma de esta norma.

Situar en el contexto de la norma, toma parte relevante que esta debe de entregarse personalmente, en el acto del despido y deberá documentarse el recibido; esta individualización supone que la persona deba recibir el documento personalmente, sin embargo, no prevé qué medidas tomar para que el trabajador constate en caso de no recibirla la causa fáctica que se describirá en la carta a posteriori por parte del empleador.

Esta situación viene a establecer diferentes elementos que son necesarios para un eventual proceso en donde la fecha de la entrada y la salida es necesario para establecer el inicio y la terminación de la relación laboral en el tanto se pueda determinar, así como qué tipo de trabajo realizó el colaborador y la forma en cómo lo hizo, bajo este aspecto es fundamental a nuestro criterio, que se indique puntualmente si su trabajo fue excelente, muy bueno, bueno, regular o malo, de ahí hay relación a la causa en la que se originó el retiro o la cesación del contrato de forma puntual, detallada y clara.

No se recomienda que la carta contenga imputaciones genéricas e indeterminadas, pues perturban la defensa, lo que podría incurrir en que se atente contra el principio de igualdad de partes al constituir una posición de ventaja de la que puede prevalerse la empresa en su oposición a la demanda del trabajador, o, por el contrario, si se quisiera, a través de la ley, el incumplimiento de lo que la normativa establece al amparo del artículo 35 del Código de Trabajo.

Bajo los supuestos anteriores, lejos de establecerse los hechos que son causales que originaron el despido, es necesario que estos sean fácticos, es decir, hechos fácticos comprensibles en donde el trabajador sepa por qué se le está despidiendo, es decir, por qué incurrió en una falta grave y además fácticamente lo que ocurrió; verbigracia: falta grave por hurto de papel de impresión desde la fecha de su contratación el día 22 de marzo del 2017 hasta el 06 mantenido de forma constante hasta mayo del 2018, para un total de 48 paquetes de papel de impresión. Claro, conciso y detallado.

Lo anterior, porque en un eventual proceso laboral se ve obligado a que el patrono sustente su defensa solamente en los hechos que se alegaron en su despido, pero además convendría que para efectos de la realización de la justificación de despido, se indique dentro de la carta que no se le despidió por otras causales más que la alegada y en el mejor de los casos, bajo una asesoría y formato técnico, las causas graves atribuidas bajo normativa que no fueron hechos atribuibles a su despido.

Aunque lo anterior parezca innecesario, sería óptimo pensar en este recurso para que para efectos del trabajador, se asegure la causal de despido; y para que el trabajador constate que va a tener la prueba que da como base el despido en las condiciones que la normativa establece para cada caso.

Otro de los factores respecto a la opinión de los expertos y el análisis de esta investigación, es en los casos en que se deba de llevar la carta de despido a la oficina más cercana del Ministerio de Trabajo, situación que la ley no determina con claridad, puesto que no se refiere a un departamento para su almacenamiento, o en el mejor de los casos un sistema para hacerlo; además, tampoco prevé la ley el tiempo en que deba de permanecer la carta de despido almacenada en las oficinas de este ministerio.

En este mismo orden de ideas, preocupa los casos en que el destino de la justificación de despido, vía correo certificado o entrega personal se pierda, puesto que en un eventual proceso el patrono ha cumplido con su obligación y la causal puede que se amplíe o sea distinta a la del origen

del despido como supra se citó; situación que se reafirma a la luz del artículo 500 del CT, de manera que los factores que determina el artículo 35 respecto al tema que nos ocupa, si bien es claro en su haber, la aplicación de la normativa no otorga la certeza necesaria para temas posteriores que puedan surgir en un eventual proceso.

Diferenciación entre la carta y el certificado de despido.

La normativa en su lectura habla de un certificado y una carta de despido, en su recitación indica que el certificado debe de ser entregado en casos de la terminación del contrato laboral y que otrosí, podría adicionársele cómo trabajo y la causal del despido, posterior se lee que la carta debe de ser obligatoria en casos de que el despido obedezca a una falta atribuida al trabajador, lo que hace deducir que existen dos conceptos como tal.

Se ha establecido durante este análisis que esta carta o/y certificado toma preponderancia cuando de analizar los hechos en los que es entregada se trata, sin embargo existen claras diferencias, que a nuestro criterio y el de los expertos debe ser individualizado.

Para Juan Luis Guisti “a diferencia de la carta, la certificación tiene una situación de que ahora le va a servir de prueba, a usted trabajador para un proceso eventual, y si el patrono dijo que se daba por terminada por “x” causal no puede agregarse otra consecuencia en el proceso, esto trae como consecuencia la posibilidad de que procesalmente el patrono no invente como se daba muchísimo antes, no daba carta, no daba certificado”, por su parte, Jorge Olaso mencionó en su entrevista que “de acuerdo al contexto de la norma del 35, la carta evoca a una situación de despido sancionatorio, me parece que el certificado de despido evoca a una situación de cese de la relación, digamos cuando le estoy pagando todo al trabajador y simplemente le estoy diciendo que termino por esta circunstancia y le pago todo”.

Luego del análisis realizado y con la contribución de los expertos la carta de despido viene a ser lo que debe de entregársele al trabajador de forma obligatoria en caso de que el despido obedezca a una causal fáctica sancionatoria, mientras que el certificado es lo que debe de entregarse en casos de que se termine el contrato laboral entre las partes; este factor diferenciador toma relevancia en el tanto deba realizarse un despido sancionatorio (cese), pero debido a la normativa, parece ser a la luz de las hipótesis surgidas a lo largo de la investigación, que no debe haber una carta o un certificado, sino una comunicación que sustente el despido del trabajador, llamada por esta autora: justificación de despido.

En este mismo orden de ideas, la justificación de despido debe darse en el momento del despido por los medios que sean necesarios para dejar constancia de la entrega del justificante, pero que amén concurren factores óptimos que permitan que en cualquier caso que se produzca un despido, según las razones que fueren se entregue o se efectúe la comunicación del despido con su causal. Ya, más cotidianamente, cualquier persona que sea cesada o despedida de su trabajo, ya sea efectuado o no de forma efectiva, merece saber las razones por las cuáles está siendo alejado de su trabajo.

Desde luego, la teoría de la realidad nos lleva a que se desprenda que la esencia del incumplimiento no está en el daño causado, sino en el quebranto de la buena fe depositada y de la lealtad debida, estos a su vez, no están en el resultado sino en los actos que han llevado a él, de manera que justificar esos actos es realmente necesarios para efectos de ambas partes a la luz de la normativa.

Categoría de análisis: los contenidos de la carta de despido en el marco de la defensa de las garantías laborales

Realizar una prospección de los contenidos de la justificación de despido, prevé más allá de la normativa los casos en las que se vea implicado la necesidad de realizar un proceso laboral.

Para este apartado, es preciso comprender que a pesar de que a la luz de la investigación desarrollada, es la base del artículo 35 lo que nos argumenta y lleva a un proceso de análisis de los contenidos.

Ciertamente, la aplicación de la norma no puede estar alejada a sus concordantes, en los que se deja entrever aún más el sentido de la utilización del documento como tal, razón que bajo este apartado los artículos 478 del régimen probatorio y el 500 del procedimiento ordinario, resultan necesarios para comprender el análisis de estas variables en estudio.

Contenido de la carta de despido.

Queda clara la normativa en su sentido práctico, la carta como instrumento de investigación de este proyecto es el centro de la investigación, la norma a su haber repercute en el seguimiento de una línea didáctica que permite tener supuestos numerados en cuanto a su contenido: fecha en la que se laboró, la clase de trabajo, cómo se realizó el trabajo, la causa por la que se despide y a nuestro haber, los hechos fácticos por los que se le despide al colaborador.

Sin embargo, es la interpretación que se ha dado en este sentido en lo que nos centra la investigación, y cómo de por medio en la examinación jurídica del artículo, podrían verse

implicados una serie de hechos que lleven a pensar diversas hipótesis en los que la ley sea útil y clara, u otros escenarios en donde la aplicación de este artículo cause un vacío jurídico que permita una aplicación distinta a la ratio de la ley.

En cuanto a la crítica normativa, hay que acentuar según la base teórica de esta investigación que un análisis individualizado de cada conducta, tomando en consideración las circunstancias que configuran el hecho, así como las de su autor son primordiales para que se efectúe la justificación de despido.

En su haber quedan ciertas dudas en su desarrollo, pues como lo mencionó el catedrático Juan Luis Guisti, “toda norma nueva, trae un problema de razonabilidad en la aplicación futura, o sea, usted no va a saber cómo va a ser la reacción de las personas o de las instituciones”, otrosí esta afirmación nos lleva a una pregunta básica; ¿si la norma, lleva a esta interrogante por parte del legislador, es clara en su redacción para su aplicación?

En su entrevista, el experto primero aseveró que la norma indica que los documentos deben de enviarse al Ministerio, pero en el Ministerio de Trabajo no se dijo dónde debe de quedar aquello registrado, situación que alarma y es punto medular para una eventual solicitud probatoria.

Debe reconocerse que puede que en el transcurso del desarrollo del proceso, ya hayan pasado algunos años y este por asuntos de demora, notificaciones, situación de testigos o procesos anexos al litigio en cuestión hagan que el documento desde su entrega hasta la solicitud por medio del proceso se pierda.

Ahora bien, en el caso que el trabajador no tenga la documentación, si esta se designó al Ministerio, pueda que esta sea solicitada a petición de parte, sin embargo, debe hacerse la aclaración que la normativa establece que le corresponde al patrono comprobar la entrega de la carta a la luz del numeral 500; sin embargo la misma atañe a comprobar la entrega de la carta, verbigracia: un recibido, una boleta, cualquier modalidad y las causales que en ella se indicaron. Es decir, podría pensarse que en caso de un eventual proceso, si el patrono comprueba la entrega de la carta, perfectamente podría preparar el desarrollo de su defensa en casos donde se pierda el registro del documento o el documento en sí a nivel institucional, bien podría darse una preparación por más causales de despido en donde el trabajador, a la luz de la contestación y en medio de su derecho de defensa, vea vulnerado en derecho de defensa como tal en el desarrollo de la contención, debo de aclarar que lo anterior es solo una hipótesis.

Por su parte, la normativa indica que debe de pormenorizarse la causal de despido y más adelante cita que los hechos deber ser claros en su detalle, y sí, este elemento parece ser necesario y fundamental para las partes, puesto que como es sabido, van a ser sobre los únicos que el empleador funde su defensa, ya que la normativa lo indica puntualmente: “en caso de despido, el empleador o la empleadora solo podrá alegar como hechos justificantes de la destitución los indicados en la carta de despido entregada a la persona trabajadora”, esto último podría interpretarse como una certeza que se provee al trabajador de que no se aleguen más hechos en un eventual proceso.

Justamente, el jurista Jorge Olaso, concuerda en que los contenidos de la norma son suficientes “desde el punto de vista de los hechos sí (son suficientes) ...porque lo hace más comprensible”; todo en cuanto el empleador indique con claridad, buena redacción y de forma veraz los hechos por los cuales se funda el despido. Hechos que deberían ser fácticos, es decir que se fundamente en los hechos reales, vale la pena explicar la atinencia a este concepto, proveniente del vocablo latino “factum” que significa “hecho” más el sufijo “ico” que indica una relación, es decir una relación profunda con los hechos, esto determinaría a nivel jurídico con claridad la causal de despido, explicados con claridad suficiente, sujeto, verbo y predicado, tal cual.

Sin embargo, lo anterior merece que se determine otra hipótesis en su desarrollo, que por ser esta una materia en defensa de las garantías laborales es válida. En una situación hipotética, el empleador hace un despido y debe entregar el justificante de despido, posterior a su entrega, que debe hacerse en términos de 10 días en caso de que no se reciba, luego de un análisis financiero se entera de que su colaborador, además de los hechos atribuidos en el documento, tiene otras causales válidas que propicien su despido...

Lo anterior merece una reflexión jurídica al respecto, qué pasaría en casos donde se descubren más causales que por cuestión de tiempo durante el lapso de despido y la entrega de la carta a posteriori se vean descubiertas... habría que plantear otro escenario jurídico, sin embargo la normativa no lo prevé.

Además, otra de las críticas surgidas durante la examinación jurídica en el desarrollo, es que “la carta se judicializa porque es una consecuencia que va a tener que desarrollarse en el proceso”, explica Olaso, esto recae en el entendido que la construcción que se realiza como parte demandada no iría a radicar en la situación procesal, sino que como parte demandada debe de construirse la carta en función de lo que el juez va a hacer. Esta afirmación, a diferencia de otros

procesos judiciales repercute en que la justificación de despido “tiene que ser como el andamiaje en el cual yo tengo que construir la contestación, y técnicamente tengo que llevar las armas claras en cuanto a los hechos, pero en cuanto a la construcción de esos hechos vía prueba”, afirmó el jurista refiriéndose al tema.

El también catedrático comentó: “yo le podría decir al trabajador que lo voy a cesar y dentro de tres días, le entrego la carta de cese, cuando llega le digo: tiene dos días de no laborar y le entrego la carta de despido, hasta eso se podría idear. Entonces tendría que argumentar que ahí hubo una violación del debido proceso e incluso se podría pensar que un ejercicio abusivo del derecho de acuerdo con el 20, 21, 22 del Código Civil”.

En este mismo orden de ideas, la justificación de despido como documento probatorio, no tendría que ser un documento simplemente con los hechos que la normativa indica, sino que tendría que tener una asesoría técnica para realizarla como empleador, para prever su defensa en un eventual proceso, otrosí de las situaciones que podrían desarrollarse, pero además, para que el elemento probatorio sea válido y el juez tenga atención al mismo en su valoración durante el proceso.

En este sentido, obedece especial atención la graduación de las sanciones en función de la gravedad de las conductas de cada caso concreto, que inclusive pueden ser objeto de firma de contrato inicial o indicaciones de seguimiento laboral para el colaborador, sin dejar de lado que deben de establecerse las peculiaridades de cada caso con sus específicos elementos, para que en el entendido de la norma, esta tenga utilidad en su aplicación. La norma tiene que ser analizada conforme a la realidad social, histórica y política de las personas.

Aspectos básicos de la carta de despido.

Durante la examinación jurídica, determinar los aspectos básicos que debe de tener la justificación de despido son base para el desarrollo a posteriori que se tenga con la utilización del documento, desde la construcción fáctica de los hechos a argumentar, la forma de entrega de la carta, su almacenamiento e inclusive los datos que de ella se desprendan son relevantes. Los expertos y la examinación de la investigación, luego de analizado el tema en su amplitud, llevan a cuestionarse ¿cuál es el contenido que debería de tener a carta de despido para que se cumpla la voluntad del legislador?

Para Olaso, los hechos deben de ser contruidos en función no de una jerga jurídica, sino más bien un lenguaje en donde el trabajador pueda entender las razones por las cuales lo despido,

es decir, que se explique con claridad y sencillez porqué se le está despidiendo, pero lejos de explicársele al trabajador, lo verdaderamente relevante en este aspecto es que se comprenda el motivo fáctico que desencadenaron en el despido y se piense, con la debida asesoría técnica, en función de la justificación de despido como elemento probatorio en un eventual proceso.

Sin embargo, las afirmaciones anteriores dependerán del contexto en que se desarrolle la utilización de la normativa, pero no se puede dejar de lado, como lo afirma Guisti, que “en este momento el factor número uno para que el trabajador pierda un proceso es que no tiene el expediente”, expediente que debería de incluir una eventual carta de despido y que podría ser o no de beneficio para el colaborador mismo en un eventual proceso.

Concuerdo con el profesor Guisti en donde realiza una crítica, tal y como se describe en este análisis en la necesidad de actualización de las plataformas tecnológicas que permita un registro en tiempo real, sería ideal para las partes y su vez repercute y sitúa en balanza los elementos subjetivos y objetivos que dan pie a que se genere una sanción que termine con la cesación de la relación laboral.

Por otra parte, estos aspectos podrían generar dos hipótesis, que como menciona Olaso, hacen de la aplicación de la norma la diferencia, y son: uno, la del juez que se apega a la norma, en donde indique que si no le entregó carta pues no se abre el elenco probatorio, simplemente no se puede debatir hechos del despido, cierra el balance probatorio en cuanto a eso; o dos, el juzgador que dice analicemos la parte social y entra a realizar una prospección del caso en concreto.

Esta última afirmación generaría aún más análisis porque “tendría que venir un argumento de parte del abogado cuando se alegue, porque se tendría que decir en la contestación que el cliente no usa carta porque es un señor tal y tal, incluso me tendría que llevar en la contestación a su cliente, entonces ante esa contestación la norma es satánica, porque coloca al juzgador en una situación en donde el juez abre o no a pruebas, porque la norma lleva a eso, porque después de la demanda y la contestación lo que sigue es la apertura a pruebas, entonces esa prueba de la contestación es sobre la causal de despido, pero está diciendo que no entregó carta por esto y esto, entonces ahí tendría que hacer en la resolución todo un fundamento técnico sobre por qué le voy admitir un despido”, mencionó Olaso.

En atención a lo dicho por los expertos, estos aspectos que se desprenden de la examinación jurídica resultan relevantes, y podríamos afirmar que aunque la intención del legislador era buena, como lo ha establecido el marco de investigación, debe de vigilarse las

peculiaridades de cada caso para ser sometido a decisión con sus específicos elementos, se atañe otrosí, un incumplimiento contractual en donde haya una clara concurrencia de culpabilidad y gravedad suficiente, bajo dos aspectos: individualización y proporcionalidad, que en el marco de la examinación que nos ocupan requieren dos valoraciones más: objetividad, racionalidad.

Interpretación de todas las categorías de análisis

Al realizar este último apartado del análisis en desarrollo, es vital no perder el rumbo del problema de la investigación, este dio pie a que luego de la investigación exhaustiva que se realizó se llegue hasta estas líneas en desarrollo, de manera que cabe interpelar: ¿el contenido del artículo 35 del Código de Trabajo resulta suficiente para la defensa del trabajador?, esta interrogante permite a profundidad examinar la trascendencia jurídica del contenido en la carta de despido según la Reforma Procesal Laboral en Costa Rica, objetivo central de esta indagación.

El desarrollo del derecho laboral en Costa Rica, ha traído grandes luchas a través de la historia que se han visto inmiscuidas en el desarrollo de los individuos desde épocas de antaño. La relevancia en el uso de la normativa laboral, conlleva a distintos escenarios que se han visto permeados a lo largo de esta investigación.

Con la Reforma Procesal Laboral y su entrada en vigor, son muchos los distintos mecanismos de protección que se han visto relacionados a lo largo del estudio de esta reforma, sin embargo, merece atención especial la carta despido, o más bien justificación despido como se le ha atribuido durante esta investigación, ya que permite una mejor y mayor examinación de acuerdo con lo que podría suscitarse en el desarrollo de la utilización de la carta de despido, como lo indica la ley.

Sin olvidar el sentido de la ratio, la razón primordial que obedece a este estudio es la defensa de las garantías de los derechos del trabajador, que siempre se va a ver desprotegido ante la contraparte, que en este caso va a ser el empleador en un eventual proceso judicial. La significancia en el desarrollo de los procesos y además, la relevancia que toman, permite que la luz de los hechos descritos con anterioridad en interpretación de este análisis pueda suscitarse un desarrollo pormenorizado de los hechos, que decantando en la normativa aplicada pueden tener diferentes usos que se pierde del objetivo de la ley.

La preocupación surge porque a través de un análisis realizado en las clases de derecho laboral tomadas en la universidad, sobresalen distintos elementos que podrían utilizarse a través de la norma para perjudicar al trabajador, y ya más adelante en el estudio de esta investigación, hemos

visto cómo los elementos contenidos en la norma, pueden inclusive, causar confusión que atente contra la defensa, el debido proceso, el elenco probatorio, elementos y factores fundamentales que influyen en el desarrollo de la aplicación de la ley en un proceso laboral.

En este mismo orden de ideas, a la luz de los hechos que hacen que esta investigación pueda surgir, tácticamente se emplean distintos elementos que vienen a traer una serie de implicaciones jurídicas que serán desarrolladas en el transcurso de este análisis, para ello enumeraremos los principales factores de atención, que en el transcurso de la investigación han surgido y merecen ser desarrollados. A continuación, se hará una prospección los puntos que merecen especial atención en la examinación jurídica del tema en cuestión:

- Uso confuso de la etimología carta de despido.
- Forma de entrega de la justificación de despido.
- Contenido de la justificación de despido.
- Almacenamiento del documento o elemento probatorio.
- Casos en el que el despido carezca de carta.

Uso confuso de la etimología carta de despido.

Como se ha dilucidado en el transcurso de la investigación, el primero de los expertos menciona que la carta de despido es lo que al segundo experto comprende como certificado de despido.

Más allá de las diferencias que presenta la conceptualización de la carta como tal, lo que se ha permeado en el transcurso de investigación es la confusión que puede surgir en la aplicación de la normativa de acuerdo al tipo de despido que se desarrolle según la relación laboral; de manera que evitando un vacío en la ley, a nuestro parecer, la carta como tal o el certificado debe de ser una justificación despido en la que se describa: la fecha de inicio y término de la relación laboral, el trabajo que se desempeñó y el área en la que se desarrolló el colaborador, la causal de despido, los hechos fácticos de forma clara, llana y sencilla que originaron el despido, pero además, debe de indicarse si el trabajador incurrió para efectos de su trabajo en una causal grave, muy grave o inclusive, dependiendo del término del contrato y el trabajo del colaborador según el caso concreto.

En este mismo orden de ideas, la finalidad es que se comprenda no solamente los hechos sino que se interrelaciona el tipo de trabajo, la responsabilidad del trabajador y los hechos que

nacen a la luz del despido que origine la terminación de la realidad laboral, en respuesta a los criterios de individualización, objetividad y racionalidad.

De manera que es preciso interiorizar en que el término carta se reduce únicamente a un elemento documental, sin embargo, podría ampliarse su vocablo a justificación de despido, que concierne a un justificante que el patrono entrega al trabajador en el que se detalle por qué se le está despidiendo. Está incluida en su haber una comunicación escrita en cualquiera de sus formatos, una comunicación oral o bien distintos mecanismos que puedan demostrar la justificación de despido por la que se terminó la relación laboral.

Se tiene clara la intención del legislador, la cual se establece de forma precisa, en donde el patrono únicamente alegará en un eventual proceso judicial como causal de despido los hechos descritos en la carta, sin embargo, esta situación hace prever que se amplíe la forma de la comunicación en forma de carta en sí, y se evalúe la forma de trabajo y el desarrollo del entorno laboral que creó la relación laboral entre las partes.

En atención a la normativa, es vital que todo despido realizado en una relación laboral tenga claro los hechos, la identificación de la labor del colaborador, y la forma en cómo se realizaba; esto va a permitir que en el momento de realizar un análisis íntegro en la relación laboral, se tengan claras las bases que originaron este despido y por consiguiente, el trabajador vea protegido su derecho de defensa, otrosí el patrono tenga preparado en su haber y la defensa que podría darse en un eventual proceso.

Merece especial atención los casos en los que el trabajo no tiene consigo los elementos que permitan que se desarrolle la normativa en una justificación de despido, al ser la materia laboral un derecho proteccionista del trabajador, es preciso que no se pierda la ratio y deba hacerse un análisis dentro de las condiciones en las que se presente la situación del trabajo de un colaborador en un eventual proceso laboral

Forma de entrega de la justificación de despido.

La entrega de la carta de despido en la aplicación de la normativa, se ve dentro de los ámbitos en los que se desarrolla el derecho laboral. Cabe destacar que existe en la actualidad una ampliación de los recursos de trabajo y de las relaciones laborales, una tendencia que va en aumento conforme los espectros de trabajo se va modernizando.

La normativa no prevé bajo ninguno de los incisos el desarrollo de trabajos en donde el trabajador no se encuentre dentro de su centro laboral, o bien, dentro de un espacio en donde se desarrolle la relación laboral como comúnmente se conoce.

Es bien sabido que las relaciones laborales implican en algunas ocasiones, utilización de mecanismos tecnológicos, posiciones geográficas distintas, idiomas distintos, culturas diversas, labores que no se desarrollan dentro de los ámbitos de la “normalidad” de lo que se conoce como relación laboral, es entonces que la aplicación de la normativa merece especial atención a la forma en la que se entrega la justificación de despido.

La justificación, lejos de tener que hacerse de forma personal, puede ampliar el ámbito no solamente a su entrega íntima como lo indica la ley, sino que también a diferentes mecanismos de comunicación que se manejen durante el contrato de la relación laboral; podríamos hablar de medios electrónicos, comunicaciones verbales, comunicaciones interlineales (videos, mensajes de voz, entre otros).

Por su parte, la norma prevé en caso de que el trabajador se niegue a recibir la carta, que esta se haga a través de la entrega oportuna al Ministerio de Trabajo, sin embargo parece ser preocupante en los casos en donde la comunicación, al implicarse como prueba irrefutable en caso de un proceso laboral vaya a una oficina del Ministerio de Trabajo, puesto que la norma no indica en qué oficina; solamente se indica que la más cercana. Surgen entonces diversas interrogantes: en qué parte del Ministerio de Trabajo se van a guardar estas cartas, qué tiempo debería de almacenar el Ministerio de Trabajo estas cartas, va haber una efectividad entre tanto se desarrolla el proceso y el Ministerio de Trabajo aguarde estas cartas...

Contenido de la justificación de despido.

Indicar el contenido que debe de tener la justificación de despido, es base para que se procure proteger al trabajador en caso de que su despido obedezca a un hecho por el cual se funde su despido.

Como supra se citó el contenido ideal para la justificación de despido, en caso de que se haga según la normativa, sería:

- La fecha de inicio y término de la relación laboral: esto permitiría determinar el tiempo que duró la relación laboral, y en un eventual proceso si se cumplió con la entrega efectiva en tiempo del documento.

- El trabajo que se desempeñó y el área en la que se desarrolló el colaborador: con la finalidad que se conozca que la causal que se alega en los hechos fundados tenga relación con su despido, o bien, acarree consecuencias para su despido.

- La causal de despido: relacionada con el aspecto anterior en donde se indique porqué se le está despidiendo al trabajador de manera genérica, puesto que el siguiente aspecto reflejaría los hechos fácticos.

- Sí, hechos fácticos de forma clara, llana y sencilla que originó el despido, pero además debe de indicarse si el trabajador incurrió para efectos de su trabajo en una causal grave, muy grave o inclusive, dependiendo del término del contrato y el trabajo del colaborador según el caso concreto, esto sería de utilidad para determinar si la causal, el trabajo desempeñado y los hechos que se le achacan en su despido son concordantes para que se aleguen como fundamento de la justificación del despido.

- Debe además, indicarse el nombre, identificación y demás datos del trabajador, que permitan identificársele correctamente.

- La justificación de despido además de lo anterior, debe de contar con firma de ambas partes que ponen fin a la relación laboral, el trabajador y el empleador; en caso de no darse la firma del trabajador, dejar constancia de su negativa y en su defecto realizar lo que indica la ley.

- Y para efectos de un eventual proceso, parece oportuno que haya al menos dos testigos que presencien la entrega del documento o la negativa de recibirlo.

Almacenamiento del documento o elemento probatorio.

Según la normativa, el documento debe de almacenarse en las oficinas más cercanas del Ministerio de Trabajo, donde se produjo la relación laboral. Merece especial atención este supuesto.

En un supuesto que sea teletrabajo y las partes estén en diferentes provincias, o en el peor de los casos en países distintos, dónde se almacenará el documento; ciertamente coincido con los expertos que un sistema en donde las cartas se almacenen sería idóneo; la digitalización de los sistemas en cuanto a las propuestas de desarrollo laboral deberían de ser la salida a los diferentes inconvenientes, insisto en el tanto la relación laboral lo permita, sino lo que repercuta en cada caso según sea el trabajo que se desarrolle.

Además, como elemento probatorio, podría darse la situación en la que el patrono logre demostrar la entrega del certificado, el Ministerio de Trabajo el recibido, pero el documento no se

ha encontrado; en esta situación partiendo en que el trabajador siquiera haya leído la carta, o en el peor de los escenarios no sepa leer el documento... qué pasaría en este caso, solamente la jurisprudencia futura lo resolverá. En este supuesto hay un documento y una prueba, que a la luz del artículo 500, el patrono podría perfectamente idear otras formas de realizar su defensa, puesto en conocimiento la causa por la que está siendo demandado en un proceso judicial.

A la luz del análisis realizado, merece atención especial el tiempo en el que se deban guardar las comunicaciones, no se indica, pero las diferentes y diversas situaciones que podrían surgir para apertura del elenco probatorio en un supuesto como el que nos ocupa podría ser lo suficientemente largo como para saber cuánto tiempo deberían de permanecer las cartas guardadas dentro de las oficinas del Ministerio de Trabajo.

Casos en los que el despido carezca de carta

En este apartado, merece atención especial los casos en los que la terminación de la relación laboral no tenga carta justificación de despido como hemos llamado.

El contexto en donde la carta de despido sea entregada, sería lo óptimo a nuestro haber, sin embargo, la razones por las que ésta deba de ser entregada no pueden estar alejadas de un tecnicismo y un asesoramiento jurídico que venga de por medio en la relación laboral, y ciertamente, no en todos los casos se tiene a este acceso.

Los criterios de razonabilidad, proporcionalidad individualización y objetividad se deberían de cumplir por tratarse de la materia que nos ocupa, en cualquiera de las circunstancias en donde se produzca una finalidad de la relación laboral.

La racionalidad viene de la mano con el factor humano que merece. En este mismo orden de ideas, como punto focal de esta investigación y en sustento de las variables que se han venido desarrollando en el contexto del proceso en cuestión hacen vital la observación de este elemento, puesto que en casos donde se carezca de la justificación de despido, debe vigilarse en cualquiera de sus formas, que se puedan argumentar los criterios objetivos y subjetivos en la proporción de la aplicación de la norma.

Por su parte, la proporcionalidad encierra criterios sustantivos que emergen con la falta provocada por el trabajador que influya como causal de despido fundamentada los hechos fácticos que originaron la terminación de la relación laboral. Este factor, sitúa una variable que provoca que la base del desarrollo de la relación laboral sea sustituida por una causal que merezca fuente del desarrollo sustantivo, legal y crítico para la terminación de la relación laboral.

La individualización, trae consigo las características que hemos mencionado a lo largo del contenido de la carta o justificación de despido, permite identificar al colaborador que realizó el fallo en tu su desarrollo laboral y que desencadenó el despido, acentuando las variables en cuanto a las categorías de justificación que el patrono utilizó para poder despedir sean permeados en el desarrollo de la argumentación del despido laboral.

Por su parte, la objetividad viene de la mano con los tres conceptos anteriores que enmarcan el uso oportuno de la defensa de las garantías de los derechos del trabajador en la materia que nos ocupa, y encierra una serie de variables que emergen en la justificación de despido como elemento y base de prueba para el patrono para el trabajador antepuesto el proceso judicial.

De manera que, siendo afirmativamente en el transcurso de la examinación jurídica estos criterios básicos en casos de que se carezca de la carta, se constata que vienen a subsanar en gran medida, aspectos de fundamento a derecho que podrían propiciar, a la luz de quien se disponga hacerlo a una discusión de aplicación más amplia del derecho, otrosí lograr la protección de las garantías laborales de cada persona, según su caso y finalmente, se proteja el desarrollo del debido proceso y acceso a la justicia en casos de ser necesario.

De manera que la respuesta ante la interrogante de la suficiencia o no del contenido de la norma en aras de la defensa de los derechos del trabajador, tiene su respuesta. De acá en adelante, corresponderá a quienes utilicen, apliquen o requieran la ley darle contexto, sin olvidar los recursos que la misma permite y las finalidades que la norma tras la reforma trajo consigo.

CAPÍTULO V: Conclusiones y recomendaciones

Uno de los aspectos fundamentales a los que llega una labor de investigación, son las conclusiones a través de cada uno de los objetivos planteados que ayuden a procesar con éxito las informaciones. Para Hernández, Fernández y Baptista (2014), las conclusiones son las inferencias que se perciben de los resultados obtenidos en el trabajo de campo de acuerdo con los objetivos planteados.

Conclusiones: resumen los resultados a que se llega en la investigación. No son una recopilación de resultados, sino el resultado de su análisis, deben estar relacionadas con los objetivos propuestos y dar respuesta a la problemática que motivó la investigación. Se pueden hacer conclusiones parciales para cada parte del cuerpo del informe y después conclusiones generales y confirmar que los métodos, técnicas e instrumentos utilizados en todas las etapas de la investigación fueron los correctos. (Hernández, 2014, p.107)

Mediante la investigación y por medio de la examinación jurídica del desarrollo de las indagaciones se obtienen las siguientes conclusiones y recomendaciones que para Hernández (2014) pueden existir o no, dependiendo de las características de la investigación, pero no deben ser superfluas y estar respaldada por el trabajo realizado. (p.107)

Esta autora, a la luz de los objetivos de la investigación planteada propone las conclusiones siguientes, a su vez recomienda algunas situaciones jurídicas con la debida propiedad tras la examinación jurídica realizada.

La carta de despido según la Reforma Procesal Laboral en Costa Rica

Debe de tenerse claro que el artículo 35 del Código de Trabajo en su reforma, expone dos conceptos: carta y certificación de despido. La primera obedece a la entrega obligatoria en caso de que el despido sea por una falta atribuida al colaborador, por su parte, el certificado se entrega en casos de que termine el tiempo del contrato laboral entre partes.

A la luz de la ley, aunque la redacción de la norma es clara en cuanto a la etimología carta, lo que se pretende en sí no es una carta como tal, sino un comunicado documental del despido del trabajador con los requisitos que expresa la norma del artículo 35, tal y como lo viene a reafirmar el artículo 500 del Código de Trabajo del procedimiento ordinario.

La carta de despido según la norma, para el cumplimiento de la ley y cuando se realice el despido del trabajador, debe de contener cinco requisitos: la fecha de inicio y termino de la relación

laboral, el trabajo que desempeñó, la a manera cómo trabajó, la causal de despido y los hechos claros que originaron el despido del trabajador.

Es preciso establecer que la entrega de la carta de despido es obligatoria en casos donde se le despide al trabajador sin responsabilidad patronal, porque se le termina la relación laboral por una la falta que es atribuida por los hechos que el trabajador realizó.

En este mismo orden de ideas, debe de afirmarse que la carta de despido incluye el contenido del certificado de despido; a su vez la diferencia entre la entrega de la carta y el certificado obedece especial atención, puesto que esta última se realiza en el caso del término del contrato laboral que no obedece al trabajador, la entrega se hace bajo petición del trabajador hacia el patrono.

Luego del estudio realizado, es preciso afirmar que el artículo 35 tiene serias falencias en su redacción, esto disminuye la manera en la que puedan ser utilizados otros elementos como elemento probatorio, e inclusive abre un portillo para que, con las hipótesis planteadas con anterioridad se den violaciones al debido proceso. De manera que no debería haber referencia a carta y certificado, sino a un único documento: justificado de despido.

Respecto a los contenidos mínimos establecidos en el artículo 35 a efectos de fundamentar la carta de despido

Además de los contenidos de la carta: la fecha de inicio y término de la relación laboral, el trabajo que desempeñó, la a manera cómo trabajó, la causal de despido y los hechos claros que originaron el despido del trabajador.

Se concluye que es preciso que la misma incluya los hechos fácticos que originaron el despido del trabajador, la finalidad es que los mismos sean comprendidos con claridad y en un eventual proceso se mida la gravedad de estos según el trabajo desempeñado. Lo anterior atribuye entonces a que es oportuno indicar el departamento de trabajo junto con la labor ejecutada del colaborador, otrosí la justificación de despido debería de contener cómo se desarrollaba el trabajo; si dentro de una oficina, taller, finca, entre otras situaciones diversas de la relación laboral.

En este orden de ideas y según la normativa, es preciso que el recibo de la justificación de despido deba de hacerse en el acto del despido, como lo indica la norma; pero en caso de que el trabajador se niegue a recibir la justificación de despido, debe enviarse copia, vía certificado.

Sobre la revisión exhaustiva de los contenidos en la carta de despido en el marco de la defensa de las garantías laborales

Es preciso reafirmar que por la rama de derecho que nos ocupa, debe de valorarse el contexto en el que se realiza el despido laboral del trabajador. Además, que es oportuno hacer énfasis en la descripción detallada de los hechos que se justifiquen en la carta como elemento de prueba a utilizar posterior en un proceso laboral.

Merece especial atención, los tiempos que se justifiquen entre el despido y la entrega de la carta al trabajador, no debería permitirse en ninguna circunstancia que como trabajador se me entregue una carta días después de mi despido, o que no tenga como colaborador la responsabilidad de constatar los hechos por los que se me esté despidiendo.

Por su parte, en cuanto a la defensa de las garantías laborales la intención de la norma es relevante, viene a cambiar la forma en la que se desarrolla el proceso laboral, porque le dice al patrono: las causales alegadas son las únicas que se pueden debatir en un eventual proceso judicial, es excelente; pero también se abren una serie de dudas que tras el estudio de la normativa y como se ha venido explicando en el desarrollo de la investigación en cuestión sobre la protección al trabajador.

En este orden de ideas, debe de tenerse claro la diferenciación entre obligatoriedad y necesidad, situación que crea una clara necesidad de asesoramiento técnico para el patrono e inclusive para el trabajador en el planteamiento de una contención.

Recomendaciones para la carta de despido según la Reforma Procesal Laboral en Costa Rica

- La carta como indica la norma no debería llamarse así, etimológicamente, se recomienda utilizar otro término, puntualmente: justificación de despido. Al realizarse esta recomendación, resulta oportuno que se cambie el término en los artículos 35, 413, 478 y 500 del Código de Trabajo.

- Se recomienda realizar un cambio a la legislación en donde se sustituya la palabra carta y certificado a justificación de despido, puesto que ello ampliaría la forma en la que se comunique el despido y el mismo tenga validez dentro de las condiciones formales en las que se dé la terminación de la relación laboral.

Así, el cambio podría leerse de la siguiente forma:

Artículo 35.- A la expiración de todo contrato de trabajo, la parte empleadora, a solicitud del trabajador o trabajadora, deberá expedir una justificación de despido 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, la justificación de despido 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 destitución por falta atribuida a la persona trabajadora, la entrega de la justificación 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 negara a recibirla, la entrega deberá hacerla la parte empleadora 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 deberá hacer a más tardar dentro de los diez días naturales siguientes al despido. Los hechos causales señalados en la justificación de despido serán los únicos que se puedan alegar judicialmente, si se presentara contención.

Recomendaciones respecto los contenidos mínimos establecidos en el artículo 35 a efectos de fundamentar la carta de despido

- Se recomienda realizar un cambio respecto de la forma del comunicado contenida en el artículo 35, este podría enviarse por medios electrónicos en donde se incluye plataformas de mensajería de texto y vídeo. Esta situación permitiría que en casos de trabajos en donde no pueda realizarse la justificación de despido, otrosí sería oportuno que según la relación laboral, esta pueda realizarse de forma testimonial en presencia, de al menos dos testigos.

- En cuanto a su forma de entrega, se recomienda aparte de la entrega en físico, enviarse también por correo electrónico a un correo proporcionado por el trabajador en el acto del despido.

- Se recomienda la asignación de una oficina en específico que reciba las cartas de despido en el Ministerio de trabajo, además de que se designe un tiempo prudente, de al menos 5 años, donde se resguarde la carta de despido en su formato físico.

- Y además, se recomienda crear un sistema digital en las bases del Ministerio de Trabajo en donde se almacenen las cartas de despido, y estos a su vez puedan ser accedidos por los Juzgados de Trabajo.

Con base a las recomendaciones, la lectura del artículo 35 debería ser:

Artículo 35.- A la expiración de todo contrato de trabajo, la parte empleadora, a solicitud del trabajador o trabajadora, deberá expedir una justificación de despido 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, la justificación de despido determinará también:

c) La manera como trabajó.

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

e) El departamento para el que laboró.

Si la expiración del contrato obedece a destitución por falta atribuida a la persona trabajadora, la entrega de la justificación 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 y la categoría de la causa de su despido (gravísima, muy grave, grave). La entrega se hará personalmente, en el acto del despido y deberá documentarse el recibido en presencia de dos testigos.

Si el trabajador o la trabajadora se negara a recibirla, o no se encuentra en el domicilio del empleador, la entrega deberá hacerla la parte empleadora a la oficina de recepción de documentos laborales del Ministerio de Trabajo y de Seguridad Social de la localidad en la que se encuentre su centro de trabajo y, si esta no existe, se entregará o enviará a la oficina de recepción de documentos más cercana de ese Ministerio por correo certificado, lo cual deberá hacer a más tardar dentro de los diez días naturales siguientes al despido.

La justificación de despido debe ser entregada vía documental y electrónica al correo electrónico que propicie el trabajador en el acto. Es obligación del Ministerio de Trabajo conservar el documento por un periodo de cinco años desde su entrega y mantener un archivo actualizado por plazo indefinido de las justificaciones de despido recibidas.

Los hechos y causales señalados en la justificación de despido serán los únicos que se puedan alegar judicialmente, si se presentara contención, con las excepciones indicadas en la ley.

Se exceptúan de la entrega de la justificación de despido las labores que logren probar su falta de medios para la elaboración del justificado.

Recomendación sobre la revisión exhaustiva de los contenidos en la carta de despido en el marco de la defensa de las garantías laborales

- Antes de la apertura a prueba, en casos donde se justifique la presencia de la carta de despido y el trabajador no conozca de ella, debe propiciarse un traslado para conocimiento de esta prueba, esto porque se estaría violando el principio de defensa del trabajador.

- Resulta oportuno que en casos donde el trabajo y la causal de despido se deba por situaciones de confianza, según los alegatos del patrono, debería permitirse en un eventual proceso judicial, por medio de prueba en sustento de los hechos, ampliarse el espectro de justificación del despido. Puesto que en ocasiones las pérdidas de una empresa merecen especial fiscalización; de manera que quepa la posibilidad que tras una investigación se arrojen datos que beneficien o perjudiquen al colaborador.

- Se recomienda agregar al CT un 35 Bis con la finalidad de indicar la posibilidad de amplitud de los hechos en que se funde la justificación de despido y los casos en que se pierda el documento, siguiente:

Artículo 35 Bis.- Si la expiración del contrato obedece a destitución por falta atribuida a la persona trabajadora designada en su oficio como trabajador de confianza, la entrega de la justificación de despido será obligatoria como lo indica el artículo anterior.

Si el trabajador o la trabajadora se negara a recibirla, la entrega deberá hacerla la parte empleadora 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 deberá hacer a más tardar dentro de los tres meses siguientes al despido y con adjunto de prueba documental pericial. Los hechos causales señalados en la justificación de despido serán los únicos que se puedan alegar judicialmente, si se presentara contención.

La justificación de despido debe ser enviada vía electrónica al correo electrónico que propicie el trabajador en el acto de su despido.

- Se recomienda la utilización de un formato de justificación de despido como el siguiente:

(Lugar y fecha del despido)

Señores:

(Nombre del trabajador)

Ministerio de Trabajo

Presente

DESPIDO JUSTIFICADO

Por este medio hago constar que el día (fecha del despido) el señor (nombre del trabajador), con cédula de identidad (número de cédula) y con domicilio en (domicilio), ha sido **DESPIDO JUSTIFICADAMENTE** por causa (gravísima, muy grave, grave) debido a (indicar hechos fácticos) en su lugar de trabajo.

El colaborador prestaba servicios de (indicar el tipo de trabajo) en nuestra empresa (indicar nombre de la empresa), propiamente en el departamento de (indicar el departamento en que laboró) e ingresó en fecha (indicar fecha de ingreso) y damos por concluida la relación laboral el día (indicar fecha de entrega de carta).

Al colaborador se le cancela al momento de su despido y en el acto un monto total de (indicar monto) equivalente a (indicar lo que se le va cancelar de ley) y además (indicar si algo más está incluido en el monto que se está cancelando).

La empresa (nombre de la empresa) da fe que las casillas marcadas a continuación no fueron causales de despido:

- Robo
- Hurto
- Acoso laboral a otro compañero
- Pérdida de confianza justificada por sus labores de circunspección
- Faltas injustificadas a laborar
- Puesta en riesgo del sitio laboral por drogas ilícitas o lícitas
- Desempeño incorrecto injustificado de sus labores
- Otra causal que merezca atención: _____

(En caso de ser necesario llenar este apartado)

La confianza que se le depositó al señor (nombre del colaborador) nos lleva a indicar que cumplimos el requisito normativo del artículo 35 en concordancia con el 35 Bis, 478 y 500 del Código de Trabajo, sin embargo hasta el plazo otorgado por ley, la empresa no ha medido los daños totales que el trabajador causó, siendo estos causa posible derivados de su despido en el alegato en un proceso judicial, por lo que la documentación se entregará en la oficina de recepción de documentos del Ministerio de Trabajo de (nombre del lugar) en el plazo que la ley indica.

(En caso de hacerlo en el momento del despido)

Este documento fue entregado el día (indicar fecha de entrega) en (indicar domicilio de la empresa), o en su defecto en la oficina del Ministerio de Trabajo de (indicar lugar donde se hizo la entrega) y se extiende documento digital al correo (indicar correo) propiciado por (nombre del trabajador despedido) para realizar el trámite efectivo del proceso. Este documento reserva copia fiel y exacta en los expedientes de nuestra empresa.

Es todo.

(Nombre, cédula y firma del encargado de despido)

USO EXCLUSIVO DEL COLABORADOR

Doy fe de que este documento ha sido leído en mi despido, quedo satisfecho y he comprendido lo que en el mismo se establece. Se me entregó y envió copia a mi correo y/o expediente de trabajo electrónico.

Nombre:

Cédula:

Firma:

Referencias

- Agudo, V. M^a Dolores. (2015). *El despido como herramienta de reestructuración de las empresas y de las administraciones públicas*. España: Universidad de Murcia.
- Araya, C. (2005). *Desarrollo histórico del derecho constitucional costarricense*. San José, Costa Rica: EUNED.
- Cabanellas, G. y Ossorio, M. y Florit. (2010) *Diccionario de Derecho*. Buenos Aires: Editorial Heliasta.
- Cabanellas, Guillermo. (1966). *Derecho de los conflictos laborales*. Buenos Aires, Argentina: Bibliográfica Ameba editores librereros.
- Carro, C. (1978). *Derecho de trabajo costarricense*. Colección de la Escuela Libre de Derecho. San José, Costa Rica: Juricentro.
- Cascante, G. (1997). *Regímenes de empleo y procesos de despido en la administración Pública*. San José, Costa Rica: Investigaciones Jurídicas S.A.
- Cascante, G. (1999). *Teorías generales del derecho de trabajo*. San José, Costa Rica: IJSA.
- Castro, Mauricio. (2016). *Estudio sobre la Reforma Procesal Laboral para la Oficina de Países de la OIT para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana*. San José, Costa Rica.
- Céspedes, M. y Fallas H. (2008) *La función del diálogo social en la evolución del derecho laboral costarricense*. Universidad de Costa Rica
- De la Cruz, Vladimir. (1983). *Las luchas sociales en Costa Rica*. San José Costa Rica: Editorial Costa Rica.
- Devalí, M. (1983). *El Derecho del trabajo: en su aplicación y sus tendencias. Tomo I*. Buenos Aires, Argentina: ASTREA.

- Fernández, A. (2014). *La forma y las causas del despido disciplinario. Especial referencia a la transgresión de la buena fe contractual- Manner and causes of disciplinary dismissal. Special reference to the violation of contractual good faith.* España: Universidad de Cantabria.
- Fernández, Leodegario. (2013). *Derecho del trabajo y seguridad social.* España: UNED - Universidad Nacional de Educación a Distancia.
- Fernández, M. (2013). *Derecho del trabajo y seguridad social.* España: Universidad Nacional de Educación a Distancia Madrid.
- García, J. (S.F). *Los distintos tipos de entrevista y sus características.* Barcelona, España.
- Gil, José L. (2009). *Relaciones laborales Despido disciplinario del trabajador ya despedido.* España: Universidad de Alcalá.
- Goyes, I., y Hidalgo, M. (2012). *Principios de la Seguridad Social en Pensiones.* Pasto: Universidad de Nariño.
- Hernández, J. y Suárez, C. (2015). *Derecho laboral y la administración de recursos humanos.* 2a. ed. Grupo Editorial Patria.
- Hernández, L, Rolando Alfredo, and González, S. (2006). *El proceso de investigación científica.* Habana. Editorial Universitaria.
- Hernández, R., Fernández, C., Baptista Ma., (2014). *Metodología de la Investigación. Sexta Edición.* México D.F. Mc Graw Hill Education.
- Iberly. (2016). *Análisis de los límites y aplicabilidad de la teoría gradualista a las faltas laborales (despido disciplinario por trasgresión de la buena fe contractual y abuso de confianza en el desempeño del trabajo).* Recuperado de: <https://www.iberley.es/practicos/analisis-limites-aplicabilidad-teoria-gradualista-faltas-laborales-despido-disciplinario-trasgresion-buena-fe-contractual-abuso-confianza-desempeno-trabajo-1081>

- Icart Isern, M. Teresa, Fuentelsaz Gallego, Carmen y Pulpón Segura, Anna M. (2000) *Elaboración y presentación de un proyecto de Investigación y una Tesina*. Edición de la Universidad de Barcelona.
- Iureta, P. (2013). *La configuración jurídica de las vías de hecho como causa del despido disciplinario*. Revista Ius et Praxis, Año 19, N° 2, 2013, pp. 179 - 206 ISSN 0717 - 2877 Universidad de Talca.
- Josep M. B., Espuny, M., Gala, C. y Martín, A. (2003). *Teoría de las relaciones laborales: fundamentos*. España: Editorial UOC.
- Martín, Lucía. *El despido objetivo por necesidades de la empresa*. (2008). Editorial Reus,
- Martínez, A. (2017). *Revalorización de los principios del derecho del trabajo*.
- Morales, V. (2005). *Ensayos sobre la reforma procesal laboral en Costa Rica*. San José, Costa Rica: Oficina Internacional del Trabajo.
- Moreno, Carmen. (2005). *Poder disciplinario, proporcionalidad y discrecionalidad en la imposición de las sanciones*. España: Universidad Castilla La Mancha.
- Navarro, S. (2013). *Análisis de las necesidades de información de la población femenina con sobrepeso en Costa Rica para la creación de una propuesta de comunicación*. Tesis. Universidad Internacional de las Américas. San José, Costa Rica.
- Neves, Javier. *Introducción al Derecho del trabajo*. (2009). Perú: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Nevy, Rizzi. *Injuria laboral*. (2000). Revista Catorce bis. Enero/febrero. p. 14-16.
- Olaso, Jorge. (2017). *Esquema sistemático de la Reforma Procesal Laboral y Normas conexas*. – 1 ed. – San José, C.R.: Escuela Judicial.
- Pérez, Mariela. (2016). *Curso Investigación Dirigida*. Universidad Libre de Costa Rica. San José, Costa Rica.

Roj: STS 4591/2010 - ECLI: ES: TS: 2010:4591 Id Cendoj: 28079140012010100561 Órgano: Tribunal Supremo. Sala de lo Social Sede: Madrid Sección: 1 Fecha: 19/07/2010 N° de Recurso: 2643/2009 N° de Resolución: Procedimiento: SOCIAL Ponente: FERNANDO SALINAS MOLINA Tipo de Resolución: Sentencia <http://www.poderjudicial.es/search/documento/TS/5743922/Despido/20101007>

Sapag, M. *El principio de proporcionalidad y de razonabilidad como límite constitucional al poder del Estado: un estudio comparado*. Dikaion. Año 22, Número 17, pp. 157-198. Universidad de La Sabana.

Soto, J. (2008). *La Reforma Procesal Laboral de Costa Rica*. Revista Pensamiento Actual. Vol. 8, No. 10-11. Costa Rica: Universidad de Costa Rica. 2008 ISSN 1409-0112 40-47

Teodosio A. Palomino. (2015). *El trabajador: ¿Recurso humano?* Revista Gaceta Laboral Vol. 21, No. 3, 335 – 343.

Terán, E. (2012). *La injuria laboral irrogada contra el empleador en una red social de comunicación como causal de visto bueno: caso Facebook*. Ecuador: Universidad San Francisco de Quito Colegio de Jurisprudencia.

Toledo, M. (s.f). *Síntesis de la teoría gradualista* María Isabel Toledo Romero de Ávila. Recuperado de: <http://roleplayjuridico.com/sintesis-de-la-teoria-gradualista/>

Apéndice

Apéndice A

Categoría de análisis. La fundamentación de la carta de despido

Surgimiento de la Reforma Procesal Laboral.

¿De qué trata la Reforma Procesal Laboral y qué se pretendió con su realización?

Conceptualización del Derecho Laboral

¿Podría destacar la importancia del Derecho Laboral, referenciando a la carta de despido?

Categoría de análisis. La fundamentación de la carta de despido

La carta de despido según los contenidos con base al artículo 35 de la RPL

¿Qué es la carta de despido?

Diferenciación entre la carta y el certificado de despido

¿Cuál es la diferencia entre el significado y la carta de despido?

Categoría de análisis. Los contenidos de la carta de despido en el marco de la defensa de las garantías laborales

Contenido de la carta de despido

¿Es suficiente el contenido que la normativa indica de acuerdo con el artículo 35 para la protección de los derechos del trabajador?, ¿por qué?

Aspectos básicos de la carta de despido.

¿Cuál es el contenido que debería de tener a carta de despido para que se cumpla la voluntad del legislador?

Apéndice B

Entrevista transcrita realizada a manera de comunicación personal a Juan Luis Giusti Soto, 14 de agosto del 2018.

La reforma en su parte medular es procesal, es toda la parte procesal. Esto por cuanto el modelo que ya se estaba utilizando, se llegó a determinar que no era bueno, principalmente porque tenía mucha relación con la materia civil, era un proceso civil con algunos aspectos de laboral; mientras que desde la Constitución Política en el artículo 70 nosotros tenemos una jurisdicción especial, así debió de haber sido, y cuando nos dan la reforma de la parte procesal de algunas

reformas que no lo debió de haber sido era un proceso civil, y con un proceso civil no se puede sobrellevar la parte laboral.

El segundo aspecto que se dio en esta reforma, es la situación de irse adaptando a la realidad de lo que son los procesales, ahora se está encaminando más a la parte oral y a supuestamente acortar tiempo y evitar que el proceso sea de muchas etapas, entonces copiando un poco lo penal, copiando un poco lo contencioso, se hizo un híbrido en materia laboral, un híbrido del que yo tengo dudas de que se vaya a aplicar totalmente, ya llevamos un año y tienen más enredos que efectividad, pero igual lo tuvimos nosotros en contencioso, o sea, es una situación que lleva más años para acomodarse, pero básicamente para eso fue la reforma. Ah bueno, y lo único que no era procesal con un ligamen que ahora sí tiene, era el artículo 35.

La carta de despido es algo que tenía desde el inicio el código, y la idea era que cuando se diera por terminado, se pudiera salir del trabajador con una carta que dijera al menos, dos aspectos que eran muy importantes para el trabajador: desde cuándo a cuándo trabajó y en qué se desempeñó, esto porque le servía como un tipo de carta de referencia para buscar un nuevo empleo, entonces usted llegaba a un nuevo empleo y le decía -mire, yo tengo esta carta, yo trabajé tantos años y era carnicero-, entonces, por lo menos probaba una antigüedad para un nuevo empleo, indistintamente de cómo había usted trabajado y porqué había salido, porque al igual que el actual, el 35 viejo tenía dos partes, eran: una parte que se debía de certificar y otra parte que era solo a pedido del trabajador, entonces originalmente esa carta tenía un fin de que solo manifestara una situación de antigüedad y a qué se desempeñaba usted para nuevos empleos, esa era básicamente la situación. Cuando se discute en el procesal nuevo, bueno, con la reforma que se dio en lo procesal, se introdujo una situación interesante y es determinar que una situación de establecer que en esa misma manifestación del patrono lo ligue para un posible proceso a futuro que si dice que se despidió por “x” razón, eso sería la única razón que se puede discutir en proceso, eso podría ser bien interesante; digamos a diferencia de la carta, la certificación tiene una situación de que ahora le va a servir de prueba, a usted trabajador para un proceso eventual, y si el patrono dijo que se daba por terminada por “x” causal no puede agregarse otra consecuencia en el proceso, esto trae como consecuencia la posibilidad de que procesalmente el patrono no invente como se daba muchísimo antes, no daba carta, no daba certificado, porque incluso a nivel de la Sala Constitucional, durante muchos años la Sala, obligó a los patronos a dar la carta del 35, porque a la gente no se la daban los patronos, y entonces lo que hacían era que se iban a la Sala y decían que no se la habían dado la carta del 35 y

la Sala obligaba al patrono privado o público a que se la dieran, esto para lo que te dije originalmente que era, cuando se analiza procesalmente, por qué debería de existir un carta y un certificado por separado y para qué fue, muchos casos que llegan a materia laboral a los tribunales, cuando llega el trabajador y dice -a mí me despidieron por “a”- que fue lo que le dijeron, el patrono se inventa un montón de cosas más y entonces, ese otro montón de cosas, el trabajador, nunca se preparó, nunca estuvo preparado, no tenía prueba para contrarrestar lo que dijo ahora el patrono, entonces, esto lo que hace es que amarra ahora al patrono, lo amarra en el entendido en que si usted dijo en el certificado “x”, eso es lo único que se puede discutir en un proceso, para mí esa es la diferencia. La carta sigue siendo la misma, no cambia del viejo al nuevo es la carta del 35 viejo, es la carta que yo pueda probar cuanta actividad tengo y en qué me desempeñaba para poder conseguir un nuevo empleo y el certificado es lo que viene de nuevo en eso que te digo.

El certificado es procesal meramente, lo que hace es que obliga; lo diferente es que a la expiración del contrato por falta atribuida a la persona trabajadora, o sea, tiene que ser por causa achacable al trabajador, entonces si al trabajador lo despedimos por una falta atribuida al trabajador, ahora sí, tiene que emitirse siempre el certificado. Lo que nos queda duda es en los casos en que no sea el trabajador, sino que sea el patrono en los casos en que por ejemplo, por no acceder a sus apetitos y desviaciones, simplemente dijo -lo despido porque me da la gana- después llega a contención y entonces, como no tiene que llegar esto a contención entonces como no se da el certificado, viene el problema porque el trabajador queda igual que antes; yo lo hubiera puesto, no estaba en el proyecto, pero yo lo hubiera puesto a toda expiración del contrato de trabajo, para efectos procesales tiene que darse el certificado, a diferencia de la carta, la carta es a pedido expreso del trabajador y el certificado es obligado por ley, tanto es así que establece todo procedimiento de que si el trabajador no la quiere recibir, hay obligación legal del patrono de enviarla para efectos de que se quede ahí. Hay un segundo factor de duda, es dónde van a quedar estos certificados, si se van a guardar, cómo se van a guardar y si va llegar eventualmente para efectos de resolver los asuntos, yo tengo mucha duda, porque lo que hace es que usted lo envía como patrono, si lo envió bien o mal, empezamos con problemas, dónde se va guardar mientras que se plantea el proceso y a dónde se pide, y hubiera establecido un lugar único en el Ministerio de Trabajo en donde las cartas se tengan que enviar y obligando al Ministerio de Trabajo a que las guarde por espacio de cuatro años, una cosa así, por aquello; pero está ambiguo en esa situación y se puede dar un gran problema.

Quedo con muchas dudas, yo como analítico del contenido normativo, siempre voy a tener dudas de la aplicación del contenido de una norma. Toda norma nueva, trae un problema de racionalidad en la aplicación futura, o sea, usted no va saber cómo va ser la reacción de las personas o de las instituciones respecto de lo que usted plasmó hoy, porque cuando usted, hablo del legislador, determina que este sea el sentido de la norma y queda en el expediente legislativo qué fue lo que usted dijo se sacaría la ratio legis, lo cierto es que no se sabe a ciencia cierta cuando se empiece aplicar cuál va ser la reacción de las personas y qué hueco le van a encontrar a la ley, entonces desde ese punto de vista yo diría que le veo esas situaciones que te digo: que hay que mandarlo al Ministerio de Trabajo, pero en el Ministerio de Trabajo no se dijo dónde debe de quedar aquello registrado, entonces no es raro, acuérdesese de que hay informaciones semestrales que hay que mandar al Ministerio de Trabajo, que nadie las manda, pero diga que algún patrono las mande, artículos 22, 23 del Código de Trabajo, digamos que alguien las manda, y usted va a pedir esa misma información al Ministerio de Trabajo seis meses después, un mes después y no se sabe dónde está, se perdió, entonces qué torta que usted no tenga esa seguridad; cuando dice oficina del Ministerio de Trabajo, hay oficinas del Ministerio de Trabajo en todo el país, entonces cuál es el problema de oficinas en todo el país, que entonces usted tenía su relación laboral en Quepos y digamos que la más cercana sea Golfito, usted la manda al de Golfito, patrono por obligación, pero resulta ser que no hay certeza, salvo el patrono de que la envió y sin esa certeza, entonces lo que resulta ser es que hay una contención y en un proceso futuro manda a pedir ese certificado y Golfito te dice -yo no la tengo-, pedís en un lugar cercano y no está, yo hubiera preferido que la ley hubiera dicho que la puede presentar en cualquier oficina, y esto qué significa que se tiene una obligación de tenerlo en un registro central único, para que de ahí se pida para todo el país, entonces, los jueces podemos tener un poco más de tranquilidad y decirle -oficina de certificado de terminación de relación laboral, envíeme lo que tenga de certificado de Juan Luis Guisti- y entonces me lo envía, pero en este desorden no se va saber dónde están los certificados. Entonces, el patrono lo va mandar y va decir bueno si bien es cierto dice que tiene que ser por correo, cómo, si hubiera dicho correo certificado con copia que debe dejarse por un espacio de tiempo “x” el patrono, entonces qué es lo que pasa, que cuando se inicia el proceso, yo juez le puedo decir al patrono, como está por ley, dígame, porqué medio lo envió, a dónde lo envió y deme la constancia de que lo envió, pero como la ley no lo dice, lo más seguro es que los patronos van a decir -ay, yo lo envié-, -en una carta, lo mandé-, no hay un registro certificado, no va haber posibilidades de constatarlo y volvemos a lo

que se quería evitar, que el patrono invente causales en el proceso. La mayoría de los casos, bueno, muchos casos laborales se pierden por falta de prueba para el trabajador y otra es por la sorpresa que se saca el patrono cuando le dice -yo a usted lo despedí por a, b, c-, dan dos vueltas al abecedario y sacan ochenta mil causales, de las cuales el trabajador sin prueba, no se va poder defender, entonces pierde su situación; entonces yo creo que lo que se trataba de evitar era eso, procesalmente que los patronos dijeran más de la cuenta, pero por las imprecisiones de la ley, tal y como quedó esto va ser igual que nada. Volvemos al mismo problema que teníamos en el proceso viejo, e donde usted duraba seis ocho meses notificando a alguien y volvía ser igual, aquí va ser igual por falta de precisión de la ley; los legisladores no entienden que los jueces lo que necesitamos es certeza y una sanción cuando no se puede determinar que usted no cumplió, entonces para mí, sí, tiene un efecto procesal en donde la intención es muy buena pero le faltó precisión a la ley para evitar estos problemas.

La carta no me preocupa porque quedó igual, es el certificado, el certificado tenía que haber dicho: mándelo por correo certificado, debe guardarse por un espacio de tiempo "x", dígame un año o dos años, porque recordamos que ahora se tiene un año para plantear la demanda, entonces dos años por aquello, porque si usted le dice un año a la larga al año entero se plantea la demanda, para evitar caducidad y prescripción y el patrono como le dijeron un año, al año exacto bota el comprobante, entonces es mejor un espacio más amplio, la constancia de que lo presentó o lo envió, que hubiera un registro único en donde todos esos certificados llegaran y que efectivamente todos los jueces pudieran pedir los certificados, eso es para mí lo que le veo de hueco a esa ley, habría que darle chance a ver qué pasa conforme el tiempo se vaya dando con la aplicación para darle tiempo a ver si se encuentran más huecos, pero la intención es buenísima, es patrono usted no se invente causales; la otra es la situación que hable de que el trabajador no la recoja, es una situación que no debería de darse, incluso modernamente, debería obligarse a todo trabajador a tener actualizado un correo electrónico en su lugar de trabajo y si no lo recibió porque no le dio la gana, porque se fue corriendo y no quiso el día que le dijeron venga y recoge el certificado, se lo envió por correo electrónico y pruebo que se lo envié por correo electrónico, yo no sé por qué la gente le tiene miedo al correo, cuando es de los medios en los que usted puede probar más fehacientemente de que lo envió. En esas ambigüedades quien va terminar ganando de nuevo son los patronos y entonces el fin no se va cumplir, un correo electrónico actualizado para qué, y esta es una situación que no se metió, en donde se pudo haber ordenado el expediente administrativo del trabajador, no

existe la obligación de que el patrono mantenga el expediente de todo lo que aconteció en la relación laboral, que otro lo hubiera metido aquí, pero lo hubiera metido desde el punto de vista de correo electrónico de que el trabajador pudiera mantener actualizado donde el patrono tenga la obligación, en donde cada cambio o situación que se de en la relación laboral, se le deba de notificar a ese correo, entonces el trabajador va tener en un correo electrónico todo lo que está pasando. En este momento el factor número uno para que el trabajador pierda un proceso es que no tiene el expediente, pero sería más conveniente que se hubiera establecido aquí que el patrono mantuviera la obligación de estarle mandando todos los movimientos laborales al trabajador, ahora, si el correo se rechaza o no tiene suficiente capacidad, o usted mintió o lo cambió y no dijo, ya eso es problema del trabajador; yo lo hubiera metido porque es el principal factor de pérdida del trabajador, yo hubiera metido como obligación del patrono de enviarlo al correo electrónico y al trabajador de mantener en orden todo su expediente; en el caso del certificado ahí el trabajador tendría su prueba, pero no recargar a un Ministerio de Trabajo y además de no tener los medios para mantener esta información, igual vamos a terminar en lo mismo y más enredado, porque va a perderse tiempo en el proceso laboral.

Apéndice C

Entrevista transcrita realizada a manera de comunicación personal a Jorge Olaso Álvarez, 05 de septiembre del 2018

Es una reforma procesal, porque no es total de la norma, lo que hay es posiciones sustantivas que quedan vigentes a la norma del 43 y es una reforma que modifica lo que es procedimiento colectivo, procedimiento del ordinario e introduce también ciertos procesos especiales que llama la norma, como son: fueros de discriminación, las infracciones, incluso el procedimiento del trabajador fallecido que se modifica un poco, la reinstalación del trabajador que sufre algún tipo de discapacidad que le impide practicar el puesto, los procesos de menor cuantía, que se elimina el trámite de los tribunales de menor cuantía y se convierte una modificación en cuanto a los recursos y la admisibilidad de ya sea el recurso de casación directamente ante la sentencia del juez, si es de mayor cuantía algunos supuestos; y básicamente es una reforma procesal, pero como reforma procesal que es, también introduce un marco de reforma en cuanto a la carta de despido y creo que es esencial eso porque modifica la construcción fáctica como se desarrolla en la mayoría de procesos.

Porque la mayoría de los procesos, la construcción se hace demanda versus contestación, en materia laboral, por decirlo así, tiene un ámbito muy importante, ahora un ámbito extrajudicial como el de la carta del despido, porque al hacer la carta de despido yo construyo fácticamente una historia que después va tener que ser en la vía de la constitución de la demanda, entonces es importante la modificación del artículo 35.

La importancia es más que todo dentro de lo procesal, ya la Sala Constitucional había dictado una visión acerca del 35, a como estaba en ese momento y se le hacía una integración que para mí desde el punto de vista de los votos da Sala Constitucional giraba más en torno a la función del debido proceso porque el trabajador antes se encontraba en la disyuntiva, de que, como no le entregan carta a veces o en la carta no le indicaban las razones del despido, entonces cuando venía la contestación de la demanda, el patrono construía fácticamente cuáles son los hechos por los cuales lo había despedido y se le daba un corto plazo al actor para que pudiera debatir esos hechos, entonces básicamente lo que la Sala Constitucional en su momento quiso hacer fue darle una integración desde el punto de vista del debido proceso, o sea, que eso no se pudiera hacer y que se le entregara la carta para que a efectos del trabajador, supiera cuáles iban a ser las causas del despido y que entonces, desde el punto de vista desde la construcción de la demanda, él pudiera debatir lo que le indican en la carta, eso es actualmente la hipótesis que siguió la Sala Constitucional, después tuvo ciertos matices por parte de la Sala Segunda en cuanto a si eso se podía debatir o no en la constitución de la demanda, que también pasó por su momento, hasta que llegamos a la reforma de 35 en su actualidad, que básicamente lo que hace es una visión totalmente distinta a la de la Sala, que lo que hace es desde el punto de vista del debido proceso, y lo hace desde el punto de vista de la contestación.

Desde el punto de vista de la carta, no me lo indica como decía el 35 anterior las causas, sino que me hace a ir a una necesaria fundamentación fáctica de los hechos por los cuáles lo despido, no son tanto causas, o menciono la norma, puedo citarla, sino que le construyo a él los hechos fácticos por los cuáles incurrió en la falta, entonces eso conlleva a que si yo no le entrego eventualmente la carta de despido, después al momento de contestar la demanda, yo no puedo decir -ah, es que lo despedí por esto-, porque al no entregarle la carta, por decirlo así no he permite al juez, abrir el elenco probatorio de situaciones que no le entregué con la carta, básicamente esa es la situación.

Si uno se pone a ver etimológicamente la palabra carta, está mal focalizada desde el punto de vista de documento, desde el documento que yo le entrego a la persona y le indico la motivación o los fundamentos por los cuales lo voy a despedir, el problema es que, me parece a mí que la visión de la norma evoca a una situación donde queda fuera de todo contexto la tecnología, porque técnicamente ahora como es la comunicación por correo electrónico o por un video, o por Skype o por incluso un mensaje de WhatsApp, yo le puedo comunicar verbalmente a un trabajador las razones por la cual lo despido, entonces, si el chat de comunicación de nosotros es un WhatsApp y yo le indico mire, lo voy a despedir, por esto y esto y si uno lee los hechos, y uno lee el contexto de la carta, uno dice, eso o es una carta, ahora, yo creo que más bien el contexto no puede evocar a la situación carta porque se deja de lado todo lo que es la tecnología, y el derecho, desgraciadamente, tiene que ir aparejado con eso, con la tecnología. Para mí el concepto de carta va más que todo ligado con la comunicación, no lo evoquemos a la carta como documento, sino al aspecto de comunicación, al aspecto de comunicar los hechos por los cuales lo despedí, eso es una hipótesis que la norma no plantea y que digamos en jurisprudencia por lo menos de tribunales y de la Sala no lo he visto hasta la postre, pero creo que por ahí debería de ser la hipótesis, aunque a mí me choca la idea de carta, creo que más bien la redacción más feliz hubiera sido “comunicación de despido”, para hacerlo más amplio, porque desde el punto de vista carta, evoca a una entrega física, pero reitero, me deja de lado muchos aspectos de la comunicación tecnológica.

Me parece a mí que de acuerdo al contexto de la norma del 35, la carta evoca a una situación de despido sancionatorio, me parece que el certificado de despido evoca a una situación de cese de la relación, digamos cuando le estoy pagando todo al trabajador y simplemente le estoy diciendo que termino por esta circunstancia y le pago todo.

La situación es importante, porque me parece a mí que la carta es una situación de despido sancionatorio, ahora en el cese no se acostumbra que el empleador le comunique al trabajador por qué lo está cesando, simplemente le está pagando todo, pero ahora creo yo, que en el marco de una situación de despido discriminatorio y que el trabajador puede eventualmente acudir a un fuero por discriminación o cualquier forma análoga de discriminación, creo que es importante que en el cese, igual que en la carta, el empleador le indique las razones por los cuales lo cesó.

A veces, suceden situaciones como esta, y eso sí lo he visto en antecedentes de la Sala en materia de fueros por discriminación, puede ser que en el cese yo le ponga, bueno le pago todo, pero en realidad le pone eso porque no tiene los fundamentos de los hechos o la prueba para poderlo

despedir, entonces uno le hace el cese con el pago de todo, entonces qué es lo que se encuentra uno en la práctica, que a veces yo le pongo el cese y después cuando él me presenta el folio y me alega, mire es que usted me estaba discriminando por estar sindicalizado y por eso fue que me cesó y el empleador se encuentra en la disyuntiva que cuando él llega y dice:-ah no miré, no fue que lo cesé sino que incurrió en esto y esto-, se cae en una disyuntiva interesante; por lo menos yo no comparto la hipótesis que ha mantenido la Sala Segunda en el sentido de que yo puedo como empleador, indicar que el cese ocurrió con fundamento fáctico a otra situación y debatirlo en el proceso, a mí me parece que eso es como cambiar el contexto a toda la perspectiva, sería como modificarle, lo cesé pero realmente fue por esto, yo no soy de esa hipótesis en ese sentido, no he suscrito votos en ese sentido, no comparto eso, yo creo en que más bien si yo no tengo las razones por la cual lo puedo despedir fácticamente y no lo puedo probar yo tengo que hacer un cese, pero en el cese yo le tengo que decir: un momentito, yo lo estoy cesando y le voy a pagar todo, pero realmente las causales que me llevan a cesarlo obedecen a esto y esto, con indicación, porque eso me sirve para objetividad, racionalidad y proporcionalidad cuando él me alegue la discriminación, yo le voy a decir, no señor, no lo estoy discriminando, lo cesé y fue por estas razones, y me permitiría debatir en el marco de cese la objetividad, racionalidad y proporcionalidad tal y como lo indica el 478 inciso 10 de la reforma.

Desde el punto de vista de los hechos sí, en cuanto a el fundamento de los hechos sí porque lo hace más comprensible. Ahora yo prefiero hechos que causa, entiendo que en la política de una visión... le voy a dar dos perspectivas: 1. Desde la política de una empresa que cuenta con un departamento legal, yo tengo que tener la suficiente asesoría técnica para tener que decir -ups, un momentito, como soy el jefe de recursos humanos de la empresa lo voy a despedir, pero entonces tendría que llamar al abogado o a la abogada y decirle, un momentito, tengo esto, los hechos son estos, y el abogado me va decir, ok tenemos esos hechos, y la prueba, porque se tiene que ir preparando cómo va ser la contestación, porque bueno va decir, tengo ese testigo, tengo esto... y el abogado, tiene que construir la carta en virtud de los hechos que va tener que hacer contenciosos vía contestación de la demanda después, entonces la carta se judicializa porque es una consecuencia que va tener que desarrollarse en el proceso, y también hay hipótesis que me llama la atención, que eso lo puedo hacer en el marco de una empresa en un tipo de trabajo en donde tengo un tipo de prestación de servicios. Pero en los casos en donde se trata de una servidora doméstica, del señor que tiene un peón en Tucurrique de Cartago, y si yo le estoy pidiendo a ese señor que es una persona

que está acostumbrado a decirle a las personas, no, realmente usted dejó abierta la cerca de los animales y se fueron y por eso lo despido, el señor no le va a entregar carta evidentemente, se lo va decir verbalmente y se va ir, entonces yo me pongo a pensar que si es una normativa de carácter social la materia laboral, yo tengo que partir de la premisa del trabajador pero tengo que partir de la premisa del empleador, y tengo que analizar supuestos muy concretos en donde digamos, en ese señor de Tucurrique de Cartago, vamos a tener un señor que me va decir, yo no le entregué carta porque no escribo y para carta tengo que buscar un abogado, simplemente lo indiqué; entonces si el abogado me hace ese planteamiento de la contestación de la demanda y me dice a mí, mire el empleador que estoy defendiendo es este, y estoy en el marco en donde el despido fue verbal, cerrarse a una opción en donde uno diga, no al no haber carta escrita no puedo debatir lo que me está indicado... no me suena. Pero bueno, es un planteamiento que me he puesto en duda, sobre todo porque la norma se tiene que analizar conforme a la realidad social, histórica y política de las personas que se ven en el caso y no me suena ese supuesto, pero es un planteamiento que hay que hacer con visualización de esta norma vía jurisprudencial.

Nosotros explicábamos el contenido de la carta de despido en una situación pedagógicamente hablando. Para poder explicar a una persona que no sea abogado o abogada la carta de despido le decíamos, recuerde el amor que usted tenía a los 15 años, recuerda que a usted lo terminaron o lo terminó, recuerda si usted le dijo a esa persona porqué era que lo estaba terminando, entonces se quedaban pensando... y no, la verdad es que uno se va por la tangente, es que no somos compatibles, pero hay algo que nos se dice, es igual en la carta de despido, todo comienza con una relación lindísima de amor, que es el inicio de la relación laboral, pero al momento de terminarla, qué es lo que hacemos nosotros, nos vamos por la tangente, mire diferencia incompatibles, no, no, qué es lo que deberíamos de hacer, ser claros en las razones, algo que a los seres humanos nos cuesta mucho, decir porqué lo estamos finalizando, entonces, para mí la claridad radica en esa situación de que uno en el punto de vista técnico, si hace cartas, debería fundamentar, es decir, los hechos claros son estos, pero yo tengo que pensar si eventualmente soy la parte demandada en un proceso o soy el empleador y estoy despidiendo, también tengo que pensar en una cosa y cómo puedo probar eso, porque el proceso va llegar a eso, el trabajador me va indicar a mí, bueno, un momento, me despidieron por eso pero en realidad no pasó, la razón de la carga va ser mía, entonces yo tengo que llevar esa construcción fáctica, que yo soy el que la construyo junto con la prueba, esos tópicos son importantes desde el punto de vista de claridad.

A mí me gusta más la norma como quedó ahora, pero me parece que los hechos deben de ser contruidos en función no de una jerga jurídica, sino más bien un lenguaje en donde el trabajador pueda entender las razones por las cuales lo despido, es decir, robo de la mochila, sustracción de tal cosa, es decir que el trabajador pueda entender desde el punto de vista y no desde el planteamiento técnico del derecho.