

ASAMBLEA LEGISLATIVA:

El empleador se encuentra en una posición de poder, frente a la cual los remedios jurisdiccionales comunes, resultan claramente insuficientes o tardíos, para la tutela del derecho fundamental al trabajo. En nuestro país existe un régimen de libre despido, con algunas excepciones establecidas por ley y el artículo 35 del Código de Trabajo debe imponer al patrono una obligación medular, para el ejercicio de otros derechos laborales. Si se incumple lo preceptuado en esta norma, surge la insuficiencia o la inoperancia de la jurisdicción ordinaria, propiciando una desigualdad al trabajador, cuando solicita la tutela jurisdiccional.

La Gaceta N° 203 — Martes 23 de octubre del 2007

Dada la reacción actual del artículo 35 del Código de Trabajo, es indiferente si el trabajador se retira voluntariamente o es cesado, siempre permanece la obligación del patrono de extender el certificado. El problema surge, si la discusión se plantea en torno a la cuestión probatoria, en el sentido, de si el trabajador solicitó la carta de despido o no. No puede darse una discusión al respecto. Por ello, en atención a los principios de redistribución de la prueba e in dubio pro operario, además estando en juego el derecho fundamental al trabajo, debe redactarse una reforma en forma imperativa y taxativa, de manera que, el patrono tenga la obligación ineludible, de entregar la carta de despido al finalizar el contrato de trabajo.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 56 de la Constitución Política, el Estado debe de evitar el establecimiento de condiciones, que en alguna forma menoscaben la libertad o la dignidad del hombre o degraden su trabajo a la condición de simple mercancia. Por otro lado, en atención a lo preceptuado en el artículo 74 de la carta magna citada, los derechos y beneficios de este capítulo son irrenunciables, su enumeración no excluye otros que se deriven del principio cristiano de justicia social o de la ley; y serán aplicables por igual a todos los factores concurrentes al proceso de producción y reglamentados en una legislación laboral, a fin de procurar una política permanente de solidaridad nacional.

Como podemos apreciar, en la Constitución Política, el derecho laboral está orientado a favorecer el equilibrio de los factores de la producción. En una sociedad civil de capital y trabajo, estos factores de producción han de desenvolverse libremente dentro de los parámetros de racionalidad y proporcionalidad constitucionales.

La legislación y los tratados internacionales han desarrollado un principio general, tratando de equilibrar las potestades y derechos patronales, como el libre despido, con disposiciones a favor de los trabajadores, que pretenden armonizar la esfera de acción de estos y la de los empleadores, por ejemplo: normas protectoras de la actividad sindical y solidarista, disposiciones que restringen el despido de mujeres embarazadas y en estado de lactancia, convenciones colectivas previsoras del derecho a la reinstalación.

Precisamente, la preocupación constitucional y legal, por equilibrio entre los factores de la producción, tiene una norma medular en el artículo 35 del Código de Trabajo, al obligar al patrono a extender un certificado de terminación de todo contrato de trabajo. El quebranto de esa norma, sin duda puede falsear el equilibrio procesal, en caso de contención, sobre la causal de despido, como sucede con el derecho previsto en el artículo 82 del Código de Trabajo.

Si el contrato de trabajo, no se extingue por causas justas (artículo 1 del Código de Trabajo) el patrono debe compensar la improcedencia del despido en los términos señalados, pues hay libertad de despido, pero no limitada. Sin embargo, cuando al trabajador no se le entrega la carta de despido, en los términos del artículo 35 del Código de Trabajo, se le ocasiona un perjuicio, que se traduce en un serio desequilibrio constitucional, en un atentado directo e inmediato al derecho al trabajo y al debido proceso, pues en el eventual caso de acudir a la jurisdicción ordinaria a hacer valer sus derechos, disposiciones como la citada del artículo 82 se tornan inoperantes.

Al trabajador que no se le informa la presunta causal de terminación del contrato, una vez, planteado el proceso ordinario correspondiente, se le pueden alegar todas y cada una de las causales de justo despido, que prevé el ordenamiento jurídico. Sería mero formalismo disponer, que puede acudir a la jurisdicción ordinaria, para obtener el certificado y conocer de la presunta causal de despido e incoar acción en reclamo de sus prestaciones legales correspondientes. Si a un trabajador se le indica por escrito la falta cometida y por lo cual se le despide, el patrono no podría posteriormente, alegar que fue otra diferente, ni aducir que existen faltas concomitantes.

Además, la obligación de entregar la carta de despido, también permite documentar el tiempo y el puesto o la clase de trabajo ejecutado, facilitando a la parte débil de la relación laboral el reclamo de sus derechos. Aunque la relación laboral haya concluido por retiro voluntario del trabajador, sigue teniendo trascendencia la carta de despido, porque este tiene derecho a documentar su "currículum" laboral y que posteriormente, no se le impute una presunta renuncia inducida por causas perjudiciales a su dignidad personal. Tenemos entonces, que existe una gran trascendencia e importancia de la obligación al empleador a extender la carta de despido al trabajador.

También deben de tomarse en cuenta, para introducir esta reforma legal, los principios de igualdad y el debido proceso, pues la desigualdad material de patronos y trabajadores encuentra en el derecho de la Constitución compensaciones jurídicas, como la obligación de certificar la causal del retiro o la cesación del contrato o las normas atinentes a la nulidad absoluta de renunciaciones, a los derechos laborales, el in dubio pro operario, la presunción de existencia del contrato de trabajo, el privilegio especialísimo que gozan las prestaciones en los procesos de quiebras y otros supuestos, la absoluta prohibición de obligar a los trabajadores a retirarse de los sindicatos o grupos legales a que pertenezcan (artículos 11, 17, 18, 33, 70 inciso c) del Código de Trabajo).

Se ha dicho en otras ocasiones, que la libertad e igualdad jurídicas requieren para su traducción real, normas procesales y sustanciales como las referidas, para reducir la desigualdad material, como se infiere del artículo 50 de la Constitución Política. Este fundamento del Estado Social de Derecho, implantado en los años cuarenta, introduce al título de las garantías sociales, con una aspiración a la libertad e igualdad reales. Por su parte, el artículo 74 Constitucional cierra el mismo título invocando el "Principio Cristiano de Justicia Social" y el equilibrio entre los factores de la producción, lo cual hace de la justicia laboral un valor constitucional de primer orden.

Con la finalidad de concretar la iniciativa expuesta, se hace necesario aprobar el presente proyecto de ley, el cual reza.

LA ASAMBLEA LEGISLATIVA
DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA
DECRETA:

**REFORMA DEL ARTÍCULO 35 DEL CÓDIGO DE TRABAJO,
LEY N° 2, DE 27 DE AGOSTO DE 1943**

ARTÍCULO ÚNICO.- Refórmase el artículo 35 del Código de Trabajo. Cuyo texto dirá:

"Artículo 35.- Al terminar todo contrato de trabajo, por cualquier causa, el patrono le entregará al trabajador, en un plazo no mayor a ocho días hábiles, un certificado de terminación de contrato y/o carta de despido, según corresponda, que expresará:

- a) La fecha de inicio y conclusión de contrato.
- b) El puesto o clase de trabajo ejecutado.
- c) La causa en la que fundamenta su decisión de retiro o de la cesación del contrato.
- d) La fecha de pago de los derechos laborales correspondientes.

Si el trabajador lo desea, el certificado de terminación de contrato y/o carta de despido, según corresponda, además indicará la forma en que desempeñó el trabajo."

Rige a partir de su publicación.

Mario Enrique Quirós Lara Alexander Mora Mora

DIPUTADOS

NOTA: Este proyecto pasó a estudio e informe de la Comisión Permanente de Asuntos Sociales.

27 de setiembre de 2007.—1 vez.—C-54470.—(91253).