



Boletín Informativo

DONINELLI & DONINELLI
ASESORES JURÍDICOS ASOCIADOS, S.A.

DICIEMBRE 2009

Debido proceso laboral

Criterios jurisprudenciales recientes a tomar en cuenta antes de despedir a un trabajador sin responsabilidad patronal.

El “Derecho de Defensa o Debido Proceso” vigente en materia laboral, tiene fundamento en disposiciones expresas nuestra Constitución Política, en la Convención Interamericana de Derechos Humanos y en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, así como en fallos de nuestra Sala Constitucional y de la Sala Segunda de nuestra Corte Suprema de Justicia.

En términos simples lo que se exige es otorgar el máximo de **protección** al trabajador ante un eventual despido.

Como preámbulo al análisis del tema, aclaramos que en nuestro ordenamiento jurídico laboral, con excepción del régimen especial establecido en el sector público, rige el principio de libertad de despido; o sea que dentro de la empresa privada, el patrono goza de poderes y facultades suficientes para ejecutar los despidos que mejor convenga a sus intereses; pero acatando lo estipulado en la ley, entiéndase nuestro Código de

Trabajo y la restante legislación afín a dicho cuerpo de leyes, en cuanto a indemnizaciones por despidos sin causa justa para ello, o bien respetando los procesos de “un debido proceso” cuando se considere que hay motivos suficientes para despedir sin responsabilidad patronal.

No obstante, como el trabajador, ya sea este público o privado, se considera la parte más débil de la relación laboral, y a quien el patrono debe asegurar un mínimo de derechos y garantías laborales que le representen tranquilidad, estabilidad y permanencia en su empleo; la obligatoriedad de cumplir con el principio de otorgar un debido proceso y derecho de defensa al trabajador, se han extendido al **campo privado**, haciendo necesario analizar las pautas y parámetros del “debido proceso” que han tomado en cuenta nuestros tribunales para calificar la legalidad y validez del acto de despido.



A estas alturas es conveniente subrayar que, cualquier Juez Laboral, por ley, tiene que definir si tiene o no alguna duda al momento de decidir si el despido es o no con responsabilidad patronal. Si tiene la menor duda, debe condenar a la parte patronal en cumplimiento del principio de **“In dubio Pro Operis”**, que quiere decir que en caso de duda, se debe favorecer al trabajador.

Además, una de las razones por las cuales se justifica la aplicación del debido proceso, es que le permite y obliga al patrono, anticipadamente, a recopilar la mayor cantidad de prueba posible para demostrar o justificar que el despido es correcto. Pues, como se sabe, en juicio, ante los tribunales de justicia, es al patrono al que le corresponde la carga probatoria de sus afirmaciones y los motivos del despido. Con lo anterior, desde antes de ir a un juicio, sabremos si tenemos o no pruebas, lo que sin duda nos permite tomar decisiones más apropiadas, o al menos, saber a qué atenernos.

Por supuesto, si el trabajador ha sido sorprendido en flagrante delito y no hay dudas de su culpabilidad, todo lo cual debe resultar fácilmente demostrable, se procede al despido sin hacer ningún “debido proceso”. El caso típico es cuando se sorprende a un empleado robando en la empresa y hay testigos para demostrarlo. La aplicación del procedimiento de “debido proceso” se exige cuando existan dudas razonables sobre la existencia de la causal.

Recientemente, la jurisprudencia laboral patria ha expresado la necesidad de que se sigan, al menos, las siguientes **cinco pautas** dentro del proceso de investigación interno contra un trabajador por una falta sobre la que existan dudas razonables:

- a) Notificación al interesado del inicio del proceso, así como del carácter y fines del procedimiento.
- b) Derecho del trabajador de ser oído y oportunidad para presentar los argumentos y presentar las pruebas que crea pertinentes.
- c) Oportunidad al trabajador de preparar su alegación, lo que incluye necesariamente el acceso a la información y a los antecedentes administrativos vinculados con la cuestión de que se trate.

- d) Derecho del trabajador de hacerse representar y asesorar por abogados, técnicos y otras personas calificadas.
- e) Notificación adecuada de la decisión final que dicta la empresa y los motivos en que ella se funde.

En esta materia, la **regla de oro** es que todas aquellas faltas que pongan en juego la reputación, el buen nombre, el decoro y, sobre todo, la seguridad de continuar o no en el ejercicio del empleo para el trabajador, cuando vengán precedidas de actos dudosos, deben quedar demostradas **fehacientemente** de previo a tomar la decisión de prescindir los servicios del trabajador, ya que la causal de despido que se alegue por la parte patronal, además de ser objetiva y justa, debe ser de tal calidad que no deje duda alguna para el que la juzga.

Nuestra recomendación es que a partir de la apertura del procedimiento de debido proceso, el Departamento de Recursos Humanos sea quien se encargue de la dirección y trámite del mismo, junto con la asesoría legal de la empresa, realizando todo aquello que sea necesario, tanto para el esclarecimiento de la verdad real de los hechos, como para garantizar en todo momento los derechos de igualdad, defensa y bilateralidad para ambas partes.

Artículo preparado por el Lic. Max Doninelli (doninelli@asejur.com), quien atenderá con gusto sus consultas entorno a este importante tema.

Noticias corporativas

Atención a clientes en fin de año

Nuestra firma estará cerrada al público en general desde el 23 de diciembre del 2009 hasta el 4 de enero del 2010. Sin embargo, quedarán como siempre varios abogados para atender emergencias legales durante dicho periodo.



Desde ahora, les deseamos a todos nuestros clientes y amigos paz y mucha prosperidad en este nuevo año 2010.

Nota: Este boletín es publicado por Doninelli & Doninelli para sus clientes y amigos, con fines meramente informativos. Los textos que comporta no son dictámenes ni opiniones legales y la recepción de este documento no crea una relación abogado-cliente. Los lectores interesados en citar o reproducir este boletín, total o parcialmente, están invitados a hacerlo, siempre que mencionen la fuente.

DONINELLI & DONINELLI

ASESORES JURÍDICOS ASOCIADOS, S.A.

ABOGADOS Y NOTARIOS

Fundado en 1967

BARRIO LOS YOSÉ CALLE 37, AVENIDA 8

SAN JOSE, COSTA RICA

TELÉFONO (506) 2280-0303

FAX (506) 2281-0020

APARTADO POSTAL 5405-1000

E-MAIL: info@asejur.com

www.asejur.com