

## Sala Constitucional obliga a indicar razones por las cuales se finaliza las relaciones laborales con responsabilidad patronal

**Mediante sentencias 2020-005064 y reiterada en la 2021-012547, la Sala Constitucional está obligando a empleadores privados a indicar las razones por las cuales se despide un trabajador, inclusive cuando no se está convocando una causa para finalizar la relación laboral.**

La normativa laboral de Costa Rica permite que un empleador privado decida finalizar la relación laboral con uno de sus trabajadores sin causa justificada, con base en el artículo 85 inciso d) del Código de Trabajo. Por esto, en nuestro país aplica una libertad de despido, y no hay estabilidad laboral como pasa en el sector público, o en otros países de la región (como Panamá).

### ¿Qué dice la ley actualmente?

En caso de ejecutarse ese tipo de despidos, lo que obliga nuestra norma es que se deben pagar las indemnizaciones tasadas establecidas en el Código de Trabajo, principalmente el preaviso y la cesantía. Estos pagos buscan indemnizar el daño que genera la terminación de una relación laboral sin causa.

Para aplicar un despido, se debe entregar una carta donde se acredite la terminación de la relación laboral. Este artículo 35 del Código de Trabajo regula dicha obligación. En su segundo párrafo, únicamente si se despide a un trabajador con causa, endilgándole una falta grave, el artículo indica que, en la carta, se debe indicar de manera detallada escribir, de forma puntual, detallada y clara, el hecho o los hechos en que se funda el despido.

Por esta razón, las cartas de despido sin causa, basados en la mera voluntad del patrono, es normal que no digan la razón subyacente por la cual se despide a la persona. Únicamente se indica que, con base en la normativa laboral, se finaliza la relación sin causa.

### ¿Qué hizo la Sala Constitucional?

Ahora bien, en la sentencia 2020-005064, la Sala Constitucional determinó que era una violación a los derechos fundamentales del trabajador, que no se le informara las razones inherentes de la terminación, a pesar que el despido era sin causa y se le pagó la liquidación laboral. En ese caso, obligó al empleador a entregarle una carta en la cual enumere las causas que conllevaron a la terminación. Ese criterio fue reiterado en sentencia 2021-012547. En ambos casos, declaró parcialmente con lugar los recursos de amparo, por lo que, potencialmente, se podrían exigir daños y costas procesales a los empleadores.

Con base en estos antecedentes, es claro que hay una línea jurisprudencial que reformó tácitamente el artículo 35 del Código de Trabajo, dado que ahora, enumerar las razones de terminación se tiene que hacer no sólo ante despidos justificados, sino también ante las terminaciones injustificadas.

Esto es un cambio tectónico en la tradición laboral del país, que debe ser de conocimiento de todos los empleadores del sector privado.