

Sala Constitucional

Resolución N° 23940 - 2021

Fecha de la Resolución: 22 de Octubre del 2021 a las 1:20 p. m.

Expediente: 21-017660-0007-CO

Redactado por: Marta Eugenia Esquivel Rodríguez

Clase de asunto: Recurso de amparo

Analizado por: SALA CONSTITUCIONAL

Sentencia con nota separada

Indicadores de Relevancia

Sentencia relevante

Sentencia clave

Criterio unificador

Sentencias del mismo expediente

Sentencia con datos protegidos, de conformidad con la normativa vigente

Contenido de Interés:

Tipo de contenido: Voto de mayoría

Rama del Derecho: 4. ASUNTOS DE GARANTÍA

Tema: TRABAJO

Subtemas:

- DESPIDO..

023940-21. TRABAJO. SE ACUSA QUE, EN LA CARTA DE DESPIDO CON RESPONSABILIDAD DE EMPRESA PRIVADA, NO LE FUERON CONSIGNADAS LAS RAZONES DEL ACTO, SEGÚN EL ARTÍCULO 35 DEL CÓDIGO DE TRABAJO. DIFERENCIAS ENTRE CERTIFICACIÓN LABORAL (VOLUNTAD DEL TRABAJADOR) Y CARTA DE DESPIDO (OBLIGATORIA PARA EL PATRONO). SE DECLARA SIN LUGAR.

"(...) Partiendo de lo anterior y tomando en cuenta que en el caso de la amparada el despido es con responsabilidad patronal bastaba que le entregaran el documento que daba por terminada la relación laboral (tal y como se hizo). Si bien es cierto la empresa, con ocasión a la interposición del presente amparo le aclaró a la amparada las causas que ocasionaron su despido, lo cierto es que bastaba con la comunicación formal del cese de la relación laboral -lo anterior tal y como se indicó el patrono la despidió con responsabilidad patronal-. Así las cosas y al no estar ante el escenario de despido sin responsabilidad patronal la formalidad contenida en el artículo 35 del Código de Trabajo que solicita la amparada mediante la interposición del presente amparo resulta improcedente. Cabe resaltar que a la amparada le asiste el derecho de solicitar un certificado laboral de conformidad con el artículo 35 del Código de Trabajo; sin embargo no consta de la prueba traída al expediente que la amparada haya gestionado la emisión de dicho documento y consecuentemente se descarta que la empresa para la cual laboraba se haya negado a entregárselo. Así las cosas lo procedente es declarar sin lugar el recurso como en efecto se dispone. (...)"VCG03/2022

... Ver menos

Contenido de Interés:

Tipo de contenido: Voto de mayoría

Rama del Derecho: 6. LEY DE LA JURISDICCIÓN CONSTITUCIONAL ANOTADA CON JURISPRUDENCIA

Tema: 057- Amparo contra sujetos de derecho privado

Subtemas:

- NO APLICA.

ARTÍCULO 57 DE LA LEY DE LA JURISDICCIÓN CONSTITUCIONAL

"(...) I.- SOBRE EL AMPARO CONTRA SUJETOS DE DERECHO PRIVADO. La Sala ha sido clara al decir que, por su excepcional naturaleza, el trámite ordinario de los recursos de amparo contra sujetos de derecho privado exige comenzar por examinar si, en la especie, estamos o no ante alguno de los supuestos que lo hacen admisible, para –posteriormente y en caso afirmativo– dilucidar si es estimable o no. Bajo esa tesitura, indica la Ley de la Jurisdicción Constitucional, artículo 57, que esta clase de demandas se conceden contra las acciones u omisiones de sujetos de derecho privado, cuando estos actúen o deban actuar en ejercicio de funciones o potestades públicas, o, se encuentren, de derecho o de hecho, en una posición de poder frente a la cual los remedios jurisdiccionales comunes resulten claramente insuficientes o tardíos para garantizar los derechos o libertades fundamentales a que

se refiere el artículo 2, inciso a), de la misma ley. Así, analizado el caso en cuestión, desde la perspectiva del recurso de amparo contra sujetos de derecho privado, concluye esta Sala que se cumplen los requisitos mínimos y fundamentales para acceder a ventilar el asunto en esta vía, toda vez que la empresa recurrida se encuentra en una posición de poder, circunstancia que hace admisible el recurso. (...)”VCG03/2022

... [Ver menos](#)

Contenido de Interés:

Tipo de contenido: Voto de mayoría

Rama del Derecho: 6. LEY DE LA JURISDICCIÓN CONSTITUCIONAL ANOTADA CON JURISPRUDENCIA

Tema: 013- Carácter vinculante. Erga Omnes

Subtemas:

- NO APLICA.

ARTÍCULO 13 DE LA LEY DE LA JURISDICCIÓN CONSTITUCIONAL

“(…) VI.- **SOBRE LA UNIFICACIÓN DE CRITERIOS:** Antes de analizar el caso que se nos presenta, es preciso indicar que a la luz de lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley de la Jurisdicción Constitucional, la jurisprudencia y los precedentes de esta jurisdicción son vinculantes erga omnes, salvo para sí misma. Lo anterior implica que, ante nuevas situaciones de hecho que resulten similares, este Tribunal –previo estudio– podrá decidir en forma diversa, sin que esto implique lesión alguna al derecho que le asiste al recurrente de acudir a otras vías en auxilio de sus derechos. La unificación de criterios de esta Sala se puede dar tanto en relación con precedentes que estiman un recurso, como también respecto de sentencias desestimatorias de un proceso planteado con anterioridad. En esta oportunidad y de conformidad con el caso, este Tribunal se pronuncia en cuanto a la reforma del artículo 35 que contiene la Ley No 9343 de 25 de enero del 2016 que entró a regir el 25 de julio del 2017 como se dirá en los siguientes considerandos. (...)”VCG03/2022

... [Ver menos](#)

Contenido de Interés:

Tipo de contenido: Nota separada

Rama del Derecho: 4. ASUNTOS DE GARANTÍA

Tema: TRABAJO

Subtemas:

- DESPIDO..

IX- Nota del magistrado Rueda Leal. En lo medular comparto la tesisura del voto de mayoría. Sin embargo, considero que la denominada “carta de despido” introducida al artículo 35 del Código de Trabajo (según reforma por artículo 3° aparte a) de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016) no es más que otro tipo de certificado de despido, con la particularidad de que es obligatorio y solo está referido a la expiración del contrato debido a destitución por falta atribuida a la persona trabajadora. Tal es la norma vigente que se debe aplicar, para cuyos efectos estimo innecesario referirme axiológicamente a otros extremos relacionados con su conveniencia o no.

VCG03/2022

... [Ver menos](#)

Contenido de Interés:

Temas Estratégicos: Der Económicos sociales culturales y ambientales

Tipo de contenido: Nota separada

Rama del Derecho: 4. ASUNTOS DE GARANTÍA

Tema: TRABAJO

Subtemas:

- DESPIDO..

Nota separada de la Magistrada Hernández López

En la discusión del presente asunto, me había reservado la redacción de una nota separada. Sin embargo, prescindo de la misma, por cuanto se reflejan de manera integral las observaciones que tenía sobre el tema, en la redacción de la sentencia.

Nancy Hernández López. Magistrada

VCG03/2022

... [Ver menos](#)

Otras Referencias: Art. 35 del Código de Trabajo

Sentencias Relacionadas

Texto de la Resolución

21017660007CO

Exp: 21-017660-0007-CO

Res. N° 2021023940

SALA CONSTITUCIONAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. San José, a las trece horas veinte minutos del veintidós de octubre de dos mil veintiuno.

Recurso de amparo interpuesto por [Nombre 001], cédula de identidad [Valor 001], contra **COCA COLA FEMSA DE COSTA RICA SOCIEDAD ANÓNIMA**.

Resultando:

1.- Por escrito recibido en la Secretaría de la Sala el 7 de setiembre de 2021, la parte recurrente interpone recurso de amparo y manifiesta que, comenzó a laborar para la empresa recurrida el 1° de setiembre de 2014, como auxiliar de cuentas por cobrar. Indica que el 30 de agosto de 2021, fue despedida con responsabilidad patronal, pero en la nota que se le entregó, no se consignaron las razones de su despido. Con base en lo dicho, estima que, con esa actuación, fueron lesionados sus derechos fundamentales.

2.- Mediante resolución de las 09:40 horas del 08 de setiembre de 2021, se dio curso al presente recurso, lo cual se notificó a la empresa recurrida el 09 de setiembre de 2021.

3.- Contesta audiencia **Carlos Alfredo González González, en su calidad de presidente y representante legal de la empresa COCA COLA FEMSA DE COSTA RICA S.A.**, que no hubo negativa por parte de la empresa a indicar los motivos del despido, cuando se está ante un despido *con* responsabilidad patronal, el patrono no tiene la obligación *per se* de detallar las causas del despido. Sin perjuicio de lo manifestado anteriormente en cuanto a la improcedencia de la obligación de consignar en la carta de un despido sin responsabilidad patronal las causas que motivaron la decisión, es necesario señalar que el presente recurso también resulta improcedente por tres razones adicionales: (1) por cuanto la empresa sí comunicó a la trabajadora las razones del despido al momento del cese; (2) porque la empresa en ningún momento se negó a incluir en la carta de despido dichas razones; y (3) por cuanto la empresa ya cumplió con la entrega del certificado que exige el numeral 35 del Código de Trabajo y, asimismo, entregó una carta complementaria a la carta del despido con el detalle de las razones del cese, a pesar de considerar que la misma no resulta procedente en este caso, según se ha expuesto, la ex trabajadora fue convocada por su jefatura inmediata para comunicarle la terminación de su contrato de trabajo y, en dicha reunión, su jefatura le explicó los fundamentos objetivos que fundaron la decisión de la empresa, entre ellos que la recurrente no estaba cumpliendo con sus obligaciones con el nivel de calidad requerido por la operación, lo que hacía necesario tomar decisiones para garantizar el correcto desempeño de esas labores que son críticas para el funcionamiento de la compañía. En ese momento la recurrente aceptó la carta de despido sin más y no manifestó ninguna inconformidad, ni con el documento ni con el cese. Asimismo, en ningún momento solicitó o expresó a la empresa su deseo de que las razones que le habían sido comunicadas verbalmente se consignaran en la carta, pues de haberlo hecho la empresa habría acogido su solicitud. El pasado 9 de setiembre de 2021, de buena fe y con el afán de finalizar armoniosamente el presente asunto, la empresa ofreció a la recurrente hacerle entrega de la carta ajustada con los motivos del cese (cumpliendo así con su pretensión); no obstante, la extrabajadora manifestó que no aceptaría la carta ajustada y que continuaría con el actual proceso. Asimismo, el pasado 14 de setiembre de 2021, la recurrente fue citada a la empresa para hacerle entrega de su liquidación y de los documentos correspondientes a la finalización de su contrato y en dicha oportunidad se le hizo entrega del certificado de tiempo laborado (tal y como lo estipula el artículo 35 del Código de Trabajo), así como de la carta de despido "re confeccionada" de acuerdo con sus pretensiones. No obstante, la extrabajadora se negó nuevamente a recibir la nueva carta de despido y tampoco aceptó el certificado, lo cual quedó acreditado por dos testigos imparciales, Alicia Montero Picado y Glenda Solano Santamaría, quienes presenciaron la entrega y la negativa injustificada de parte de la extrabajadora.

4.- En los procedimientos seguidos se ha observado las prescripciones legales.

Redacta la Magistrada **Esquivel Rodríguez**; y,

Considerando:

I.- SOBRE EL AMPARO CONTRA SUJETOS DE DERECHO PRIVADO. La Sala ha sido clara al decir que, por su excepcional naturaleza, el trámite ordinario de los recursos de amparo contra sujetos de derecho privado exige comenzar por examinar si, en la especie, estamos o no ante alguno de los supuestos que lo hacen admisible, para –posteriormente y en caso afirmativo– dilucidar si es estimable o no. Bajo esa tesitura, indica la Ley de la Jurisdicción Constitucional, artículo 57, que esta clase de demandas se conceden contra las acciones u omisiones de sujetos de derecho privado, cuando estos actúen o deban actuar en ejercicio de funciones o potestades públicas, o, se encuentren, de derecho o de hecho, en una posición de poder frente a la cual los remedios jurisdiccionales comunes resulten claramente insuficientes o tardíos para garantizar los derechos o libertades fundamentales a que se refiere el artículo 2, inciso a), de la misma ley. Así, analizado el caso en cuestión, desde la perspectiva del recurso de amparo contra sujetos de derecho privado, concluye esta Sala que se cumplen los requisitos mínimos y fundamentales para acceder a ventilar el asunto en esta vía, toda vez que la empresa recurrida se encuentra en una posición de poder, circunstancia que hace admisible el recurso.

II.- OBJETO DEL RECURSO. Señala la recurrente que comenzó a laborar para la empresa recurrida el 1° de setiembre de 2014, como auxiliar de cuentas por cobrar. Indica que el 30 de agosto de 2021 fue despedida con responsabilidad patronal, pero en la nota que se le entregó, no se consignaron las razones de su despido. Con base en lo dicho, estima que, con esa actuación, fueron lesionados sus derechos fundamentales por lo que solicita que se ordene la reconfección de la carta de despido según los parámetros mínimos constitucionales e indicar de forma expresa el motivo del despido.

III.- HECHOS PROBADOS. De importancia para la decisión de este asunto, se estiman como debidamente demostrados los siguientes hechos, sea porque así han sido acreditados o bien porque el recurrido haya omitido referirse a ellos según lo prevenido

en el auto inicial:

1. El **1° de septiembre de 2014**, la recurrente ingresó a laborar como auxiliar de cuentas por cobrar en la empresa recurrida (ver registro electrónico).
2. En fecha **30 de agosto de 2021**, la recurrente fue despedida por la empresa recurrida con responsabilidad patronal, en dicho documento se consignó lo siguiente: *“Por decisión interna de la Compañía, COCA-COLA FEMSA, S.A. ha decidido prescindir de sus servicios como Auxiliar de Cuentas por cobrar, a partir del día 30 de agosto del 2021, esto con **Responsabilidad Patronal**. Las prestaciones correspondientes a su período laborado desde su ingreso, el 01 de setiembre del 2014, serán canceladas de manera oportuna siguiendo la normativa costarricense y la política interna de la Compañía”* (ver registro electrónico).
3. Que en fecha **09 de setiembre del 2021** se notificó la resolución de curso del presente amparo a la empresa COCA COLA FEMSA DE COSTA RICA S.A. (ver registro electrónico).
4. Que en fecha **14 de setiembre del 2021** la recurrente se apersonó a las instalaciones de la empresa Coca Cola Femsa S.A. a fin de que se le consignara el monto correspondiente a los extremos laborales -monto que suma **¢1.794.318.10-** (ver registro electrónico).
5. Que en fecha **14 de setiembre del 2021** la Jefe de Relaciones Laborales Costa Rica Nicaragua, Representante Legal Coca Cola FEMSA de Costa Rica S.A. emitió un oficio rotulado *“Despido con responsabilidad patronal”* en el cual se indicó lo siguiente: *“Como es de su conocimiento el pasado 30 de agosto del año le fue comunicado por su jefatura inmediata el despido con responsabilidad patronal, con fundamento en lo dispuesto en el artículo 85 inciso D) del Código de Trabajo, a partir del 30 de agosto de 2021. Mediante la presente se le aclara que la decisión de la empresa se encuentra motivada en que, en el período de evaluación de desempeño de Enero 2021 a la fecha de terminación de su contrato, se evidenciaron incumplimientos y/o omisiones de su parte en la prestación de sus servicios en el tiempo y forma requeridos por la empresa, lo que motivó la decisión de finalizar su contrato de trabajo con el fin de garantizar el logro de objetivos en el tiempo y forma esperada en el puesto que usted ocupó, relacionado directamente con el adecuado funcionamiento de las operaciones administrativas, financieras y de relacionamiento con clientes de la compañía. Se reitera que sus prestaciones laborales estipuladas por el Código de Trabajo se le acreditarán en tiempo y forma por parte de la compañía”* -en esa nota se consignó **“Por este medio, dejamos constancia que el 14 de setiembre de 2021 al ser las 14:00 horas se le hace entrega a la señora [Nombre 001], del presente documento, quien se niega a recibirlo-**(ver registro electrónico).
6. Que en fecha **14 de setiembre del 2021** el Jefe de Relaciones Laborales Costa Rica Nicaragua, Representante Legal Coca Cola FEMSA Costa Rica S.A. emitió el certificado que señala el artículo 35 del Código de Trabajo -en dicho certificado se indicó lo siguiente: *“Señora [Nombre 001]: Por medio de la presente se le extiende el presente documento con base en el artículo 35 del Código de Trabajo: a. La fecha de inicio del contrato de trabajo: 01 de setiembre 2014. b. La fecha de terminación del contrato de trabajo: 30 de agosto 2021. c. Clase de trabajo ejecutado: Auxiliar cuentas por cobrar (último puesto desempeñado). d. La manera como laboró: en el último período de evaluación de desempeño (Enero 2021 a Agosto 2021), con oportunidad en la gestión de acuerdo con el parámetro de evaluación de desempeño interno. e. Las causas del retiro de la cesación del contrato: despido con responsabilidad patronal”* (ver registro electrónico).
7. Que en la declaración jurada de las 17:02 horas del **15 de setiembre del 2021** suscrita por Maiveth Arias Elizondo en su calidad de Coordinadora de Cuentas por Cobrar y jefe inmediata de la amparada se consignó lo siguiente: *“La suscrita **Maiveth Fallas Elizondo**, mayor de edad, portadora de la cédula de identidad número 1-1304-0647, trabajadora de la empresa **Coca Cola Femsa de Costa Rica S.A.**, ocupando el puesto de Coordinadora de Cuentas por Cobrar, por este medio **declaro**: que, en mi condición de Jefatura inmediata de la señora [Nombre 001], el día 30 de agosto de 2021 me reuní con ella en las instalaciones de la empresa, con el fin de comunicarle la decisión de la empresa de prescindir de sus servicios con responsabilidad patronal a partir del mismo 30 de agosto de 2021. Declaro, asimismo, que en dicha reunión le hice entrega de la carta de despido y le informé a la señora [Nombre 001] que la decisión estaba motivada en una serie de deficiencias que se habían venido presentando en la ejecución de sus funciones, así como por resultados en su desempeño no acordes con lo esperado según el nivel de calidad y los objetivos planteados por la empresa. La señora [Nombre 001] recibió la carta y la noticia sin ninguna objeción y sin requerir ninguna ampliación o constancia adicional, e indicó que estaba consciente de sus falencias y que sabía que no había dado los resultados esperados, por lo que se esperaba una toma de decisión por parte de la empresa en este sentido. Inclusive se presentó con las herramientas de trabajo a la reunión para entregarlas, a pesar de que no se le había avisado previamente el motivo de la reunión”* (ver registro electrónico).
8. Que en la declaración jurada de las 14:00 horas del **15 de setiembre de 2021** suscrita por **Adriana Valverde Camacho** en su calidad de trabajadora de la empresa **Coca Cola Femsa de Costa Rica S.A.** se consignó lo siguiente: *“La suscrita **Adriana Valverde Camacho**, mayor de edad, portadora de la cédula de identidad número 1-1217-0320, trabajadora de la empresa **Coca Cola Femsa de Costa Rica S.A.**, ocupando el puesto de Jefa de Relaciones Laborales Nicaragua Costa Rica, por este medio **declaro**: que el día 9 de setiembre de 2021 me comuniqué vía telefónica con la ex trabajadora [Nombre 001] y le informé de la disposición de la empresa de entregarle la carta de despido con la descripción de las causas por las cuales se tomó la decisión de despedirla el día 30 de agosto de 2021. Asimismo, declaro que el día 14 de setiembre de 2021 al momento de presentarle su finiquito laboral de manera presencial, se le informó nuevamente la disposición de entrega del documento ofrecido verbalmente el día 09 de setiembre 2021. La señora [Nombre 001] rechazó en ambos momentos el ofrecimiento indicando que no deseaba recibir la carta ajustada y que prefería continuar con el proceso que interpuso ante la Sala Constitucional”* (ver registro electrónico).

IV.- HECHO NO PROBADO: No se estima como probado el siguiente hecho: **ÚNICO:** Que la recurrente haya solicitado **con antelación a la interposición del presente recurso de amparo** a la empresa recurrida un certificado de conformidad con el artículo 35 del Código de Trabajo.

V.- ANTECEDENTES RELACIONADOS: Esta Sala en un asunto similar mediante sentencia número 2017-006677 de las nueve horas quince minutos del doce de mayo de dos mil diecisiete resolvió:

“ **VI.- CASO CONCRETO.** el recurrente acude ante esta Jurisdicción Constitucional y expone que, la empresa accionada, de la cual fue despedido el 13 de enero de 2017 sin responsabilidad laboral, se niega a otorgarle la certificación en que conste la fecha de entrada y de salida y la clase de puesto de trabajo ejecutado. Del informe rendido por parte del representante de la empresa accionada, se logra constatar que este se limitó a entregar una carta de despido al recurrente, en la que constan las razones del despido. Asimismo, el representante de la empresa accionada indica que no ha recibido alguna solicitud de parte del recurrente para elaborar alguna certificación. Del repertorio de hechos probados, se desprende con claridad que, el recurrente acudió a la empresa accionada el 21 de febrero de 2017, para solicitar una certificación de tiempo laborado y la clase de trabajo, sin embargo, quien le recibe en esa empresa se negó a confeccionar la certificación, así como, a recibir la solicitud que formulara el recurrente, tal situación se logra acreditar del acta elaborada por la Fuerza Pública de Santo Domingo, que fue aportada a los autos por el recurrente. Al respecto, este Tribunal Constitucional estima que la empresa accionada no puede, válidamente, negarse a confeccionar la certificación requerida por el accionante. Bajo ese contexto, considera la Sala que lo pertinente en este asunto es acoger el amparo, pues, independientemente de las razones por las cuales se estime que ya no existe relación laboral alguna, la certificación requerida debe extenderse en los términos señalados en el artículo 35 del Código de Trabajo y no resulta válido el argumento indicado por el recurrido, con respecto a que la carta de despido suplir la certificación solicitada, pues en esta se indican las razones del despido y el recurrente tiene derecho a que se emita la señalada certificación sin que esos motivos consten en el documento. Por lo anterior, debe estimarse el presente recurso de amparo tal como se indica en la parte dispositiva de esta resolución.

(...)

POR TANTO:

Se declara **CON LUGAR** el recurso. Se ordena a **VICTOR MANUEL ARCE CALDERÓN**, en su condición de representante judicial y extrajudicial de la empresa Rótulos Arzala S.A. o, a quien en su lugar ocupe ese cargo que, en un plazo de **CINCO DÍAS**, contado a partir de la notificación de esta resolución, entregue al amparado un certificado del tiempo servido y la clase de trabajo prestado en esa empresa, el cual debe cumplir con las formalidades y contenido que señala el artículo 35 del Código de Trabajo. Se le advierte al recurrido que, de no acatar la orden dicha, incurrirá en el delito de desobediencia y, que de conformidad con el artículo 71 de la Ley de esta jurisdicción, se le impondrá prisión de tres meses a dos años, o de veinte a sesenta días multa, a quien recibiere una orden que deba cumplir o hacer cumplir, dictada en un recurso de amparo y no la cumpliero o no la hiciere cumplir, siempre que el delito no esté más gravemente penado. Se condena a la empresa Rótulos Arzala S.A. al pago de las costas, daños y perjuicios causados con los hechos que sirven de base a esta declaratoria, los que se liquidarán en ejecución de sentencia de lo civil. Notifíquese la presente resolución, **en forma personal**, a **VICTOR MANUEL ARCE CALDERÓN**, en su condición de representante judicial y extrajudicial de la empresa Rótulos Arzala S.A. o, a quien en su lugar ocupe ese cargo.-

Ese pronunciamiento fue reiterado mediante sentencia número 2017-010388 de las nueve horas quince minutos del siete de julio de dos mil diecisiete señalando lo siguiente:

“**V.- Sobre el fondo.** En el presente asunto, el representante de la empresa recurrida indicó en la contestación del recurso, que la certificación laboral que se reclama le fue entregada a la amparada el 28 de abril del 2017, la cual contiene todas las especificaciones de las labores realizadas por ésta, así como el detalle del tiempo laborado, según señaló. No obstante, no existe ningún elemento probatorio en el expediente que así lo constate, como una razón de recibido, etc. Si bien es cierto, la amparada mencionó en la gestión presentada al Encargado de Recursos Humanos de la empresa recurrida, del 27 de abril de 2017, que ya había recibido una certificación elaborada por una empleada de nombre Isabel, la recurrente le manifestó que ella requería una más amplia para verificar su experiencia laboral en un concurso público en el que estaba participando. En la contestación del recurso, tampoco se menciona la solicitud de la amparada de fecha 23 de mayo de 2017, en que recordó al Encargado del Departamento de Recursos Humanos de las sociedades citadas, que desde el 27 de abril de 2017 había solicitado que se ampliara la información de las funciones que desempeñó en los distintos cargos que ocupó en la empresa recurrida, desde el año 2012, y no consta que la empresa haya acatado dicha solicitud. En ese sentido, debe observarse que el artículo 35, del Código de Trabajo, estipula la procedencia de la certificación laboral a la expiración del contrato de trabajo, por cualquier causa que fuere, y ésta debe contener la clase de trabajo ejecutado. Así, la obligación de certificación también permite documentar el tiempo y clase de trabajo ejecutado, el curriculum laboral o la experiencia, entre otras cosas, facilitando a la parte débil de la relación laboral, la comprobación de su experiencia laboral, como según la recurrente lo pretende hacer, en un concurso público ante una institución de esa naturaleza, donde debe demostrar su experiencia laboral, de ahí entonces la trascendencia de la obligación patronal de certificación. Bajo ese contexto, considera la Sala que lo pertinente en este asunto es acoger el amparo, pues, no se constata en el expediente que se haya entregado la certificación laboral con la especificación del trabajo ejecutado por la amparada, en los distintos cargos que ocupó en la empresa recurrida (ver Sentencia N° 2013-002120 de las 14:30 horas del 13 de febrero del 2013). En consecuencia, procede acoger el recurso de amparo, como en efecto se dispone.

Por tanto:

Se declara con lugar el recurso. Se ordena a Jorge Eduardo Solano Zúñiga, en su condición de Presidente y representante legal de la empresa Gasolinera Sabana Guanacasteca Sociedad Anónima, o a quien en su lugar ocupe ese cargo, que en un plazo de **TRES DÍAS**, contado a partir de la notificación de esta resolución, entregue a la amparada un certificado de expiración del contrato de trabajo, cumpliendo con las formalidades y contenido que señala el artículo 35, del Código de Trabajo. Se le advierte al recurrido que de no acatar la orden dicha, incurrirá en el delito de desobediencia y, que de conformidad con el artículo 71 de la Ley de esta jurisdicción, se le impondrá prisión de tres meses a dos años, o de veinte a sesenta días multa, a quien recibiere una orden que deba cumplir o hacer cumplir, dictada en un recurso de amparo y no la cumpliero o no la hiciere cumplir, siempre que el delito no esté más gravemente penado. Se condena a la empresa Gasolinera Sabana Guanacasteca Sociedad Anónima al pago de las costas, daños y perjuicios causados con los hechos que sirven de base a esta declaratoria, los que se liquidarán en ejecución de sentencia de lo civil. Notifíquese la presente resolución, en forma personal, Jorge Eduardo Solano Zúñiga, en su condición de Presidente y representante legal de la empresa Gasolinera Sabana Guanacasteca Sociedad Anónima, o a quien ocupe su cargo. Posteriormente mediante sentencia número 2020-005064 de las nueve horas cuarenta y cinco minutos del trece de marzo de dos

mil veinte indicó:

“ V.- **TOCANTE A LA CARTA DE DESPIDO ENTREGADA A LA TUTELADA.** Como primer aspecto, la recurrente aduce que al ser despedida de la empresa recurrida se le brindó una carta de despido que no cumple con los requisitos establecidos en el ordinal 35 del Código Trabajo. Específicamente, la amparada señala que dicho documento no hizo referencia a la forma en que laboró y a las causas de la cesación; aspectos últimos que necesariamente debían estar consignados en dicho documento. 8 Pese a que la parte recurrida omitió apersonarse a este proceso, consta que a la amparada se le entregaron, al momento de su despido, dos documentos. En uno de estos, la recurrida señaló expresamente lo siguiente: “(...) Asunto: Despido con responsabilidad patronal. Por este medio, se le notifica que la Compañía ha decidido prescindir de sus servicios con responsabilidad patronal, con fundamento en lo dispuesto en el artículo 85, inciso D), del Código de Trabajo de Costa Rica, por lo que la decisión de la terminación de la relación laboral es ajena a cualquier otro motivo. La terminación de la relación laboral surte efecto de manera inmediata al momento de la entrega de esta nota, por lo que la empresa le cancelará el monto respectivo del preaviso. La liquidación laboral correspondiente le será cancelada según los procedimientos establecidos por la empresa (...)”. Asimismo, se tiene por demostrado que en el otro documento se consignó la fecha de ingreso de la recurrente a dicha empresa, la fecha de salida, el último puesto ocupado, así como que el motivo de salida se debía a un despido con responsabilidad patronal. Revisado lo anterior, se observa que la empresa recurrida ciertamente no hizo referencia, en tal documentación, a la manera cómo trabajó la tutelada ni ahondó en las causas de sus despido, lo cual, en criterio de esta Sala, vulneró sus derechos fundamentales. (...)

POR TANTO:

Se declara con lugar el recurso. Se le ordena a Thomas James Caffrey, en su condición de Presidente de la Sociedad Lion Re Sources Sociedad Anónima, o a quien en su lugar ocupe dicho cargo, lo siguiente: 1) Entregarle a la tutelada un documento donde se indique la forma cómo trabajó y los motivos de su despido (si los hubiere) y 2) permitirle, inmediatamente, a la recurrente el acceso supervisado y limitado a sus archivos personales almacenados en la computadora que le fue asignada para trabajar. Se advierte al apoderado de la empresa recurrida que, de conformidad con lo establecido en el artículo 71 de la Ley de la Jurisdicción Constitucional, se impondrá prisión de tres meses a dos años, o de veinte a sesenta días multa, a quien recibiere una orden que deba cumplir o hacer cumplir, dictada en un recurso de amparo y no la cumpliere o no la hiciera cumplir, siempre que el delito no esté más gravemente penado. Se condena a la empresa Lion Re Sources Sociedad Anónima, al pago de las costas, daños y perjuicios causados con los hechos que sirven de fundamento a esta declaratoria, los que se liquidarán en ejecución de sentencia en la vía civil. Notifíquese, de manera personal, esta 15 resolución a Thomas James Caffrey, en su condición de Presidente de la Sociedad Lion Re Sources Sociedad Anónima, o a quien en su lugar ocupe dicho cargo”.

Recientemente mediante sentencia número 2021012547 de las 9:45 horas de 01 de junio de 2021, resolvió:

“**II.- Objeto del recurso.** El recurrente manifiesta que el tutelado fue despedido con responsabilidad patronal por la empresa recurrida. En ese sentido, interpone los siguientes reclamos a favor del tutelado: a) que la carta de despido no consignó los motivos que sustenten el despido del amparado; y b) alega que el despido hacia el amparado fue de forma discriminatoria. Solicita la intervención de la Sala.

(...)

IV.- SOBRE LA CERTIFICACIÓN REGULADA EN EL ARTÍCULO 35 DEL CÓDIGO DE TRABAJO. - El artículo 56, de la Constitución Política, garantiza a todos los habitantes de la República el derecho al trabajo y establece la obligación del Estado de procurar a sus ciudadanos una ocupación, debidamente remunerada e impedir que por causa de esta se establezcan condiciones que menoscaben la libertad o dignidad del individuo. En desarrollo de este derecho constitucional, este Tribunal ha indicado, en reiterados pronunciamientos, que constituye una violación de lo dispuesto en los artículos 11, 39 y 56, Constitucionales, la negativa por parte del patrono de cumplir con lo establecido en el artículo 35, del Código de Trabajo, el cual, literalmente señala lo siguiente: “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”. Igualmente, se ha reconocido la obligación de elaborar el certificado de finalización del contrato laboral, independientemente de la causa por la que haya cesado el contrato de trabajo y, además, prescindiendo de la existencia o no de una solicitud por escrito por parte del interesado (véanse en ese sentido las sentencias No. 2006-2724 de las 18:55 hrs. de 28 de febrero de 2006, No. 2017-6677 de las 9:15 hrs. de 12 de mayo de 2017 y No. 2017-10388 de las 9:15 hrs. de 7 de julio de 2017).

V.- Sobre la carta de despido entrega al tutelado.- El recurrente reclama que la carta de despido entregada al tutelado no consignó los motivos que sustenten dicho despido. Del estudio de los autos se tiene por demostrado, que el 03 de setiembre de 2018, el amparado Navarro Fuentes ingresó a laborar para la empresa Grupo de Computación Modular Avanzada S.A., como Soportista Técnico. Asimismo, se verifica que, el 22 de enero de 2021, la empresa Grupo de Computación Modular Avanzada S.A. le comunicó al amparado que había sido despedido con responsabilidad patronal y le entregó carta de despido. En dicho documento se consignó lo siguiente: “Sirva la presente para informarle que Grupo Computación Modular Avanzada S.A. ha decidido prescindir de sus servicios como Soportista Técnico, con responsabilidad patronal y al amparo del artículo 85, inciso d) del Código de Trabajo, a partir de hoy. Sus prestaciones le estarán siendo canceladas a más tardar el viernes 19 de Febrero del presente año, mediante depósito bancario (...)”.

Ante tal panorama, este Tribunal considera que se han vulnerado los derechos fundamentales de la parte tutelada. Bajo este

contexto, es importante traer a colación lo dispuesto por este Tribunal en la sentencia No. 202005064 de las 09:45 horas del 13 de marzo de 2021:

"V.- TOCANTE A LA CARTA DE DESPIDO ENTREGADA A LA TUTELADA. Como primer aspecto, la recurrente aduce que al ser despedida de la empresa recurrida se le brindó una carta de despido que no cumple con los requisitos establecidos en el ordinal 35 del Código Trabajo. Específicamente, la amparada señala que dicho documento no hizo referencia a la forma en que laboró y a las causas de la cesación; aspectos últimos que necesariamente debían estar consignados en dicho documento. Pese a que la parte recurrida omitió apersonarse a este proceso, consta que a la amparada se le entregaron, al momento de su despido, dos documentos. En uno de estos, la recurrida señaló expresamente lo siguiente:

"(...) Asunto: Despido con responsabilidad patronal. Por este medio, se le notifica que la Compañía ha decidido prescindir de sus servicios con responsabilidad patronal, con fundamento en lo dispuesto en el artículo 85, inciso D), del Código de Trabajo de Costa Rica, por lo que la decisión de la terminación de la relación laboral es ajena a cualquier otro motivo. La terminación de la relación laboral surte efecto de manera inmediata al momento de la entrega de esta nota, por lo que la empresa le cancelará el monto respectivo del preaviso. La liquidación laboral correspondiente le será cancelada según los procedimientos establecidos por la empresa (...)"

Asimismo, se tiene por demostrado que en el otro documento se consignó la fecha de ingreso de la recurrente a dicha empresa, la fecha de salida, el último puesto ocupado, así como que el motivo de salida se debía a un despido con responsabilidad patronal. Revisado lo anterior, se observa que la empresa recurrida ciertamente no hizo referencia, en tal documentación, a la manera cómo trabajó la tutelada ni ahondó en las causas de su despido, lo cual, en criterio de esta Sala, vulneró sus derechos fundamentales."

Así las cosas, el precedente de cita es aplicable al caso concreto, pues el reclamo del tutelado versa sobre la entrega de la carta de despido que no cumple con los requisitos establecidos en el ordinal 35 del Código Trabajo, lo cual, este Tribunal comprueba, debido a que la empresa recurrida no hizo referencia a los motivos que conllevaron el despido del amparado de dicha empresa. En consecuencia, lo procedente es declarar con lugar este extremo del recurso".

VI.- SOBRE LA UNIFICACIÓN DE CRITERIOS: Antes de analizar el caso que se nos presenta, es preciso indicar que a la luz de lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley de la Jurisdicción Constitucional, la jurisprudencia y los precedentes de esta jurisdicción son vinculantes *erga omnes*, salvo para sí misma. Lo anterior implica que, ante nuevas situaciones de hecho que resulten similares, este Tribunal –previo estudio– podrá decidir en forma diversa, sin que esto implique lesión alguna al derecho que le asiste al recurrente de acudir a otras vías en auxilio de sus derechos. La unificación de criterios de esta Sala se puede dar tanto en relación con precedentes que estiman un recurso, como también respecto de sentencias desestimatorias de un proceso planteado con anterioridad. En esta oportunidad y de conformidad con el caso, este Tribunal se pronuncia en cuanto a la reforma del artículo 35 que contiene la Ley No 9343 de 25 de enero del 2016 que entró a regir el 25 de julio del 2017 como se dirá en los siguientes considerandos.

VII.- SOBRE EL ARTÍCULO 35 DEL CÓDIGO DE TRABAJO Y SU ALCANCE EN MATERIA DE DESPIDO. El artículo 35 del Código de Trabajo es una norma que ha estado integrada al ordenamiento jurídico desde que se emitió el Código de Trabajo mediante Ley No. 2 del año 1943. Señalaba dicho artículo en el año 1943:

"Artículo 35.- A la expiración de todo contrato de trabajo, por cualquier causa que éste termine, el patrono, a solicitud del trabajador, deberá darle un certificado que exprese únicamente:

- a) La fecha de su entrada y la de su salida, y*
- b) La clase de trabajo ejecutado.*

Si el trabajador lo desea, el certificado determinará también:

- c) La manera como trabajó, y*
- d) Las causas del retiro o de la cesación del contrato."*

Como se desprende de la cita, la norma no establecía una distinción entre despido con responsabilidad y sin responsabilidad. Además, el certificado laboral no se emite de forma automática con el despido, sino que queda sujeto a solicitud del trabajador.

Posteriormente, la norma sufre una modificación mediante Ley No 9343 de 25 de enero del 2016 cuya vigencia fue a partir del 25 de julio del 2017 y se introducen importantes cambios a cargo del patrono. Dentro de los cambios medulares se hace una distinción entre el certificado laboral y la carta de despido. El *primero* incluye fechas de ingreso y salida, y la clase de trabajo ejecutado. En caso de requerirlo el trabajador podrá solicitar que se incorpore en dicho certificado la manera cómo trabajó y las causas del retiro o de la cesación de la relación laboral. La *segunda que contempla actualmente la norma es cuando estamos en presencia de un despido sin responsabilidad patronal.*

Si bien ambos documentos son emitidos por el patrono, el certificado laboral queda a la voluntad del trabajador o trabajadora solicitarla y la carta de despido se señala como una condición obligatoria para el patrono. Cuando estamos en presencia de un despido sin responsabilidad patronal, la persona trabajadora tiene derecho a conocer cuáles fueron las razones de dicho despido para determinar si acude o no a la vía jurisdiccional a reclamar los derechos laborales. De modo que, se convierte ese documento en un elemento trascendental en caso de despido sin responsabilidad patronal y debe ser así con el fin de que desde la fecha de terminación ambas partes tengan claro cuál fue el motivo del despido y el detalle de los hechos en que se fundamenta. Lo anterior, para evitar cambios en los motivos de despido o situaciones que limiten al trabajador despedido su posibilidad de acudir a la vía judicial en reclamo de sus derechos.

El cambio indicado y el señalamiento de la obligatoriedad de la carta de despido cuando estamos en presencia de un despido sin responsabilidad patronal es un elemento fundamental para facilitar un adecuado manejo del juicio laboral. La carta de despido con el contenido del artículo 35 vigente, es una herramienta vital para el desarrollo ágil de los procesos laborales en sede judicial. Este documento, le permite al juez de trabajo cumplir de forma certera en la búsqueda de la verdad real y el principio de primacía de la

realidad que son elementales en una materia de tanta relevancia social como lo es la laboral. Por esa razón, se reformó el artículo 35 del Código de Trabajo que contempla dos escenarios diferentes según el despido sea con responsabilidad o sin ella por parte del patrono.

Dispone **actualmente** el artículo 35 del Código de Trabajo:

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".)

En conclusión, el artículo 35 del Código de Trabajo versa sobre dos documentos que emite el patrono cuando concluye la relación laboral. Por un lado, cuando estamos en presencia de un despido **con responsabilidad patronal** surgen dos posibles escenarios para la solicitud del certificado laboral; una de ellas corresponde a los incisos a) y b) del artículo 35 del Código de Trabajo; y el segundo escenario corresponde a lo dispuesto en los incisos c) y d) de la misma norma. Cabe resaltar que en ambos casos el certificado se extiende a solicitud de la persona trabajadora. Realizada la solicitud por parte de la persona trabajadora, se convierte en una obligación del patrono la entrega del documento. La posibilidad que tiene el patrono de realizar un despido con responsabilidad patronal es producto del ejercicio del libre despido que priva en nuestra legislación laboral. Lo anterior con las salvedades estipuladas constitucional y legalmente que se encuentran amparadas a los fueros especiales que incorporó la legislación laboral mediante la reforma procesal.

De otra parte, cuando estamos en presencia de un despido **sin responsabilidad patronal**, el Código exige lo que denomina "carta de despido", en la que debe describir de forma "puntual, detallada y clara" el hecho o los hechos en que se funda el despido. El certificado laboral es gestionado por la parte interesada y una vez solicitado su entrega es obligatoria. En el caso de la carta de despido la entrega es obligatoria por parte del patrono.

VIII.- SOBRE EL CASO CONCRETO: De la contestación emitida por presidente y representante legal de la empresa COCA COLA FEMSA DE COSTA RICA S.A. así como de la prueba traída al expediente se logró acreditar que **1° de septiembre de 2014**, la recurrente ingresó a laborar como auxiliar de cuentas por cobrar en la empresa recurrida. Se constató que fecha **30 de agosto de 2021**, la recurrente fue despedida por la empresa recurrida con responsabilidad patronal, en dicho documento se consignó lo siguiente: *"Por decisión interna de la Compañía, COCA-COLA FEMSA, S.A. ha decidido prescindir de sus servicios como Auxiliar de Cuentas por cobrar, a partir del día 30 de agosto del 2021, esto con **Responsabilidad Patronal**. Las prestaciones correspondientes a su período laborado desde su ingreso, el 01 de setiembre del 2014, serán canceladas de manera oportuna siguiendo la normativa costarricense y la política interna de la Compañía"*. Quedó demostrado que en fecha **09 de setiembre del 2021** se notificó la resolución de curso del presente amparo a la empresa COCA COLA FEMSA DE COSTA RICA S.A. Se comprobó que en fecha **14 de setiembre del 2021** la recurrente se apersonó a las instalaciones de la empresa Coca Cola Femsa S.A. a fin de que se le consignara el monto correspondiente a los extremos laborales -monto que suma \$1.794.318.10-. Ese mismo día la Jefe de Relaciones Laborales Costa Rica Nicaragua, Representante Legal Coca Cola FEMSA de Costa Rica S.A. emitió un oficio rotulado "Despido con responsabilidad patronal" en el cual se indicó lo siguiente: "Como es de su conocimiento el pasado 30 de agosto del año le fue comunicado por su jefatura inmediata el despido con responsabilidad patronal, con fundamento en lo dispuesto en el artículo 85 inciso D) del Código de Trabajo, a partir del 30 de agosto de 2021. Mediante la presente se le aclara que la decisión de la empresa se encuentra motivada en que, en el período de evaluación de desempeño de Enero 2021 a la fecha de terminación de su contrato, se evidenciaron incumplimientos y/o omisiones de su parte en la prestación de sus servicios en el tiempo y forma requeridos por la empresa, lo que motivó la decisión de finalizar su contrato de trabajo con el fin de garantizar el logro de objetivos en el tiempo y forma esperada en el puesto que usted ocupó, relacionado directamente con el adecuado funcionamiento de las operaciones administrativas, financieras y de relacionamiento con clientes de la compañía. Se reitera que sus prestaciones laborales estipuladas por el Código de Trabajo se le acreditarán en tiempo y forma por parte de la compañía" **-en esa nota se consignó "Por este medio, dejamos constancia que el 14 de setiembre de 2021 al ser las 14:00 horas se le hace entrega a la señora [Nombre 001], del presente documento, quien se niega a recibirlo-**. Se probó que en fecha **14 de setiembre del 2021** el Jefe de Relaciones Laborales Costa Rica Nicaragua, Representante Legal Coca Cola FEMSA Costa Rica S.A. emitió el certificado que señala el artículo 35 del Código de Trabajo -en dicho certificado se indicó lo siguiente: "Señora [Nombre 001]: Por medio de la presente se le extiende el presente documento con base en el artículo 35 del Código de Trabajo: a. La fecha de inicio del contrato de trabajo: 01 de setiembre 2014. b. La fecha de terminación del contrato de trabajo: 30 de agosto 2021. c. Clase de trabajo ejecutado: Auxiliar cuentas por cobrar (último puesto desempeñado). d. La manera como laboró: en el último período de evaluación de desempeño (Enero 2021 a Agosto 2021), con oportunidad en la gestión de acuerdo con el

parámetro de evaluación de desempeño interno. e. Las causas del retiro de la cesación del contrato: despido con responsabilidad patronal". Se verificó que en la declaración jurada de las 17:02 horas del **15 de setiembre del 2021** suscrita por Maiveth Arias Elizondo en su calidad de Coordinadora de Cuentas por Cobrar y jefe inmediata de la amparada se consignó lo siguiente: "La suscrita **Maiveth Fallas Elizondo**, mayor de edad, portadora de la cédula de identidad número 1-1304-0647, trabajadora de la empresa **Coca Cola Femsa de Costa Rica S.A.**, ocupando el puesto de Coordinadora de Cuentas por Cobrar, por este medio **declaro**: que, en mi condición de Jefatura inmediata de la señora [Nombre 001], el día 30 de agosto de 2021 me reuní con ella en las instalaciones de la empresa, con el fin de comunicarle la decisión de la empresa de prescindir de sus servicios con responsabilidad patronal a partir del mismo 30 de agosto de 2021. Declaro, asimismo, que en dicha reunión le hice entrega de la carta de despido y le informé a la señora [Nombre 001] que la decisión estaba motivada en una serie de deficiencias que se habían venido presentando en la ejecución de sus funciones, así como por resultados en su desempeño no acordes con lo esperado según el nivel de calidad y los objetivos planteados por la empresa. La señora [Nombre 001] recibió la carta y la noticia sin ninguna objeción y sin requerir ninguna ampliación o constancia adicional, e indicó que estaba consciente de sus falencias y que sabía que no había dado los resultados esperados, por lo que se esperaba una toma de decisión por parte de la empresa en este sentido. Inclusive se presentó con las herramientas de trabajo a la reunión para entregarlas, a pesar de que no se le había avisado previamente el motivo de la reunión". Finalmente se constató que en la declaración jurada de las 14:00 horas del **15 de septiembre de 2021** suscrita por **Adriana Valverde Camacho** en su calidad de trabajadora de la empresa **Coca Cola Femsa de Costa Rica S.A.** se consignó lo siguiente: "La suscrita **Adriana Valverde Camacho**, mayor de edad, portadora de la cédula de identidad número 1-1217-0320, trabajadora de la empresa **Coca Cola Femsa de Costa Rica S.A.**, ocupando el puesto de Jefa de Relaciones Laborales Nicaragua Costa Rica, por este medio **declaro**: que el día 9 de setiembre de 2021 me comuniqué vía telefónica con la ex trabajadora [Nombre 001] y le informé de la disposición de la empresa de entregarle la carta de despido con la descripción de las causas por las cuales se tomó la decisión de despedirla el día 30 de agosto de 2021. Asimismo, declaro que el día 14 de septiembre de 2021 al momento de presentarle su finiquito laboral de manera presencial, se le **informó** nuevamente la disposición de entrega del documento ofrecido verbalmente el día 09 de septiembre 2021. La señora [Nombre 001] rechazó en ambos momentos el ofrecimiento indicando que no deseaba recibir la carta ajustada y que prefería continuar con el proceso que interpuso ante la Sala Constitucional". De otra parte no se logró acreditar que la recurrente haya solicitado **con antelación a la interposición del presente recurso de amparo** a la empresa recurrida un certificado de conformidad con el artículo 35 del Código de Trabajo. **En conclusión**, es cierto que la amparada fue despedida con responsabilidad laboral el 30 de agosto del 2021 y que, en el documento que se le entregó no se describen de forma puntual, detallada y clara los hechos que fundamentan el despido. Tal y como se logró acreditar en documento entregado a la amparada el 30 de agosto anterior, el patrono indicó lo siguiente: "Por decisión interna de la Compañía, COCA-COLA FEMSA, S.A. ha decidido prescindir de sus servicios como Auxiliar de Cuentas por cobrar, a partir del día 30 de agosto del 2021, esto con **Responsabilidad Patronal**. Las prestaciones correspondientes a su período laborado desde su ingreso, el 01 de setiembre del 2014, serán canceladas de manera oportuna siguiendo la normativa costarricense y la política interna de la Compañía".

Partiendo de lo anterior y tomando en cuenta que en el caso de la amparada el despido es con responsabilidad patronal bastaba que le entregaran el documento que daba por terminada la relación laboral (tal y como se hizo). Si bien es cierto la empresa, con ocasión a la interposición del presente amparo le aclaró a la amparada las causas que ocasionaron su despido, lo cierto es que bastaba con la comunicación formal del cese de la relación laboral -lo anterior tal y como se indicó el patrono la despidió con responsabilidad patronal-. Así las cosas y al no estar ante el escenario de despido sin responsabilidad patronal la formalidad contenida en el artículo 35 del Código de Trabajo que solicita la amparada mediante la interposición del presente amparo resulta improcedente. Cabe resaltar que a la amparada le asiste el derecho de solicitar un certificado laboral de conformidad con el artículo 35 del Código de Trabajo; sin embargo no consta de la prueba traída al expediente que la amparada haya gestionado la emisión de dicho documento y consecuentemente se descarta que la empresa para la cual laboraba se haya negado a entregárselo. Así las cosas lo procedente es declarar sin lugar el recurso como en efecto se dispone.

IX.- Nota del magistrado Rueda Leal. En lo medular comparto la tesitura del voto de mayoría. Sin embargo, considero que la denominada "carta de despido" introducida al artículo 35 del Código de Trabajo (según reforma por artículo 3° aparte a) de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016) no es más que otro tipo de certificado de despido, con la particularidad de que es obligatorio y solo está referido a la expiración del contrato debido a destitución por falta atribuida a la persona trabajadora. Tal es la norma vigente que se debe aplicar, para cuyos efectos estimo innecesario referirme axiológicamente a otros extremos relacionados con su conveniencia o no.

X.- DOCUMENTACIÓN APORTADA AL EXPEDIENTE. Se previene a la parte recurrente que, de haber aportado algún documento en papel, así como objetos o pruebas contenidas en algún dispositivo adicional de carácter electrónico, informático, magnético, óptico, telemático o producido por nuevas tecnologías, deberá retirarlos del despacho en un plazo máximo de 30 días hábiles contados a partir de la notificación de esta sentencia. De lo contrario, será destruido todo aquel material que no sea retirado dentro de este plazo, según lo dispuesto en el «Reglamento sobre Expediente Electrónico ante el Poder Judicial», aprobado por la Corte Plena en sesión número 27-11 del 22 de agosto del 2011, artículo XXVI y publicado en el Boletín Judicial número 19 del 26 de enero del 2012, así como en el acuerdo aprobado por el Consejo Superior del Poder Judicial, en la sesión número 43-12 celebrada el 3 de mayo del 2012, artículo LXXXI.

Por tanto:

Se declara sin lugar el recurso. El magistrado Rueda Leal pone nota. La magistrada Hernández López pone nota. Notifíquese.

Fernando Castillo V.
Presidente

Paul Rueda L. Nancy Hernández L.

Luis Fdo. Salazar A. Jorge Araya G.

Anamari Garro V. Marta Esquivel R.

Nota separada de la Magistrada Hernández López

En la discusión del presente asunto, me había reservado la redacción de una nota separada. Sin embargo, prescindo de la misma, por cuanto se reflejan de manera integral las observaciones que tenía sobre el tema, en la redacción de la sentencia.

Nancy Hernández López

Magistrada

Clasificación elaborada por SALA CONSTITUCIONAL del Poder Judicial. Prohibida su reproducción y/o distribución en forma onerosa.

Es copia fiel del original - Tomado del Nexus PJ el: 25-07-2022 09:15:02.