**SALA CONSTITUCIONAL Y REGIMEN DE LIBRE DESPIDO**

**Por: Lic. Rogelio Navas Rodríguez**

**Abogado Laboralista Costa Rica**

Bajo el derecho laboral costarricense la parte patronal tiene primordialmente dos formas de cesar a un empleado, a saber: el despido sin responsabilidad patronal y el despido con responsabilidad patronal. El despido sin responsabilidad patronal opera como sanción disciplinaria ante una conducta a la que previamente se le ha asignado esa consecuencia. Bajo esa modalidad, el trabajador, además de perder su empleo a raíz del incumplimiento grave en que incurrió, pierde el derecho a percibir monto alguno por concepto de preaviso y auxilio de cesantía.

Con respecto al despido con responsabilidad patronal, por muchos años se manejó la idea de que en Costa Rica existía un régimen de libre despido, bajo el cual el patrono podía cesar a cualquier empleado a su conveniencia y sin necesidad de justificar su decisión, siempre y cuando pague al trabajador las indemnizaciones correspondientes (auxilio de cesantía, preaviso, vacaciones y aguinaldo proporcionales).

No obstante lo anterior, con la reciente promulgación de los votos 2020005064 y 2021012547, la Sala Constitucional vino a cambiar las reglas del juego en relación con el despido con responsabilidad patronal. Recordemos que la jurisprudencia de la Sala Constitucional es obligatoria para todos, por lo que es necesario acatar lo dispuesto por dicho Tribunal.

Según lo indica la Sala en los mencionados votos, para cumplir con los derechos fundamentales del empleado resulta insuficiente que en la carta de despido con responsabilidad patronal el patrono se limite a informar al trabajador sobre su decisión. Debe la parte patronal explicarle al empleado qué motivó su decisión. El artículo 35 del Código de Trabajo sólo exige dicha explicación cuando se trate de un despido sin responsabilidad patronal; sin embargo, nuestro Tribunal Constitucional considera que ese requerimiento se extiende también al despido con responsabilidad patronal.

Al parecer, esto supone varios retos para los patronos y limitaciones importantes al régimen de libre despido, a saber:

1) Deberá en adelante el patrono ser muy cuidadoso de no incluir lenguaje y de no incurrir en conductas que puedan ser consideradas discriminatorias. Debe fundamentar su decisión en aspectos como las necesidades actuales de la empresa, la prescindibilidad o imprescindibilidad del puesto de trabajo que ocupa ese empleado en particular, la productividad, la experiencia, los atestados del empleado y la antigüedad, entre otras cosas. Esto se debe a que si un patrono justificara un despido con responsabilidad patronal únicamente en la necesidad de recortar personal, podría el empleado afectado cuestionarse porqué el despido recayó en su persona y no en otra.

2) También el patrono deberá en adelante evitar echar mano del despido con responsabilidad patronal para evadir procesos de seguimiento o debidos procesos que pueden tomar meses. Por ejemplo, cuando un empleado no se desempeña bien, la sanción es el despido sin responsabilidad patronal, pero éste sólo es posible si el empleado ha sido sometido a un proceso de seguimiento dirigido a mejorar su productividad. Si con posterioridad a haber llevado ese proceso de "coaching", el trabajador no muestra mejoría en la ejecución de sus labores, lo que procede es el despido sin responsabilidad patronal. Bajo la tesitura de la Sala Constitucional y en aplicación del principio de continuidad de la relación laboral, resulta riesgoso aplicar de buenas a primeras un despido con responsabilidad patronal para sustituir un empleado con bajo desempeño, pues podría interpretarse que lo correcto sería someter al empleado a un proceso de mejora en su desempeño antes de despedirlo.

3) El pronunciamiento de la Sala Constitucional viene además a recalcar la necesidad de que las empresas cuenten con regímenes disciplinarios internos que les permitan sancionar de manera proporcional y razonable aquellas conductas que no están sancionadas en el Código de Trabajo. Mediante la tipificación de conductas inadmisibles y la asignación de las sanciones correspondientes, el patrono puede justificar adecuadamente un despido sin responsabilidad patronal, evitándose acudir a despidos con responsabilidad patronal y el consecuente pago de prestaciones laboraes, cuando la conducta a sancionar no está previamente tipificada.

En definitiva, los recientes votos de la Sala Constitucional en esta materia vienen a presentarnos un nuevo panorama, donde el trabajador se ve cada vez más protegido ante posibles despidos abusivos, pero que a la vez le representa nuevos retos a los patronos en la conducción sana de sus negocios.