

empleo.com



ASÍ LO DICTA LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA

Cualquier trabajador tiene derecho a la defensa ante despido

■ Ningún trabajador puede ser removido sin que se desarrolle una investigación



Judith Corella Elizondo

jcorella@bdsasesores.com

La Constitución Política reconoce a todos los ciudadanos el denominado derecho al debido proceso, que a su vez está conformado por otros derechos, como el derecho a la defensa.

Estos derechos son aplicables en el ámbito laboral. Particularmente, en el sector público ningún trabajador puede ser despedido sin que previamente se desarrolle una investigación o un procedimiento administrativo en el que se determine la responsabilidad sobre la falta cometida.

En las relaciones laborales, en ocasiones los trabajadores incurren en faltas que, por sus características, se les denomina faltas de mera constatación.

Se les llama así pues, al momento de ser cometidas, constituyen prueba inmediata. Así, el proceso de investigación para valorar



El derecho a la defensa también se debe dar en el ámbito laboral. ARCHIVO

la prueba y determinar la responsabilidad no requiere una investigación tan exhaustiva debido a que ya se cuenta con los elementos probatorios para evidenciar la falta.

Aunque la Sala Constitucional había concluido que no era necesaria la apertura de un procedimiento administrativo en casos referentes a faltas de mera constatación, recientemente evidenciamos vo-

tos en los cuales esa misma instancia aclara que lo que no es esencial es realizar un análisis tan profundo de la acción cometida.

Proceso. Previo a la aplicación de las sanciones disciplinarias que correspondan, es requisito esencial contar con un proceso administrativo en el sector público.

En él se le debe garantizar al tra-

bajador un derecho de defensa mínimo y permitirle presentar los elementos probatorios en contra de lo que se le imputa.

Los votos emitidos se refieren particularmente a la obligación de desarrollar un procedimiento administrativo ante faltas de mera constatación, particularmente cuando se trate de faltas que sancionen al trabajador con un despido o una suspensión laboral.

En este sentido, la Sala Constitucional señaló: "este Tribunal considera oportuno revisar y variar ese criterio en dos supuestos particulares: cuando por incurrir en una falta de mera constatación se sanciona al funcionario con el despido o con una suspensión laboral" (Sala Constitucional. Voto 11495-2010).

Por lo tanto, asérese, verifique y modifique lo necesario.

Entre más pronto lo haga, mejor. Sería lamentable que, si existe la posibilidad de aplicar un proceso disciplinario de la forma correcta, se comentan errores que limiten ilegítimamente los derechos de ambas partes o se vea limitada la potestad sancionatoria con la que cuenta todo empleador en el país.