

**Exp: 21-008429-0007-CO**

Res. N° 2021012547

SALA CONSTITUCIONAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. San José, a las nueve horas cuarenta y cinco minutos del uno de junio de dos mil veintiuno .

Recurso de amparo que se tramita en expediente No. 21-008429-0007-CO , interpuesto por [Nombre 001], cédula de identidad [Valor 001], a favor de [Nombre 002], cédula de identidad [Valor 002], contra GRUPO DE COMPUTACIÓN MODULAR AVANZADA SOCIEDAD ANÓNIMA.

Resultando:

1.- Por escrito recibido en la Secretaría de la Sala a las 15:56 horas del 30 de abril de 2021, la parte recurrente interpone recurso de amparo a favor de [Nombre 002], contra GRUPO DE COMPUTACIÓN MODULAR AVANZADA SOCIEDAD ANÓNIMA, y manifiesta lo siguiente: que el amparado trabajó para la empresa recurrida como analista programador de computadoras y su función consistía en brindar soporte en línea y remoto a los empleados de CMA, así como, la custodia y entrega a los empleados de CMA de computadoras y todo el equipo que necesitaran para sus respectivos puestos de trabajo. Comenta que la empresa accionada presta servicio a la Farmacéutica AstraZeneca y, en apariencia, CMA brinda servicios de computación a dicha compañía, con lo que "(...) aparece como CLIENTE en la relación laboral y contrata una empresa dentro de los Estados Unidos de América, que a la vez contrata a otra empresa dentro de los Estados Unidos Mexicanos y que de último contrata en la República de Costa Rica, a CMA que contrata personal que trabaja directamente para ASTRAZENECA, pero todo tan bien "maquillado" que los empleados de ASTRAZENECA, trabajan para esta transnacional, pero quien les paga su salario en realidad es CMA, este tipo de prácticas son TOTALMENTE PROHIBIDAS dentro de los Estados Unidos de América y de los Estados Unidos Mexicanos, ya que son DELITOS FEDERALES Y CONTRA EL ESTADO, según sea la normativa interna de cada Estado de estos extensos países, asimismo no es un secreto que muchas transaccionales, en especial de de los Estados Unidos de América y de los Estados Unidos Mexicanos o país de Europa o de Japón, usan estas detestables tácticas de EXPLOTACIÓN LABORAL, en países pobres de Latinoamérica, Asia y África, en donde los intermediarios y esbirros laborales de las transnacionales pagan a los empleados SALARIOS MÁS BAJOS, QUE LOS QUE REALMENTE DEBERÍAN PAGAR A LOS TRABAJADORES DE LA RESPECTIVA TRANSNACIONAL QUE SE DISFRAZA COMO "CLIENTE", CUANDO ES REALIDAD ES EL VERDADERO PATRONO".

Dentro de ese orden de ideas, comenta que a principios del mes de enero de 2021, la jefa inmediata de su representado le dijo que AstraZeneca había aumentado a nivel mundial sus operaciones en un 30 por ciento, por lo que, CMA contrataría más personal. Allí, se le explicó que como su carga laboral aumentaría, asignarían a otra persona para apoyarlo en sus labores, a lo que el amparado aclaró que de aumentar su trabajo, se le debería subir el salario. Sin embargo, detalla que lo que acaeció fue que el tutelado fue despedido con responsabilidad patronal. Expone que la regulación es clara y dicta que para realizar un despido se debe contar con una razón específica y con causas objetivas derivadas de prueba, que sean aptas para sustentar tal medida. Pese a ello, arguye que la nota de despido solo consignó que " 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". Con base en lo detallado, estima que con la actuación acusada, fueron lesionados los derechos fundamentales de su representado. Pide se declare con lugar el recurso.

2.- Mediante resolución de las 11:36 horas del 07 de mayo de 2021, se tuvo por separado del conocimiento del presente asunto al Magistrado Rueda Leal, en razón de inhibitoria presentada el 05 de mayo de 2021; en su lugar, se nombró a la Magistrada Esquivel Rodríguez.

3.- Mediante resolución a las 12:36 horas del 11 de mayo de 2021, se dio curso al presente recurso.

4.- Atiende a la audiencia concedida, Julio Castilla Peláez, en su condición de Presidente, con facultades de apoderado generalísimo sin límite de suma de Grupo de Computación Modelar Avanzada S.A., quien manifiesta que el Grupo de Computación Modular Avanzada S.A. (CAM), es una compañía inscrita bajo las leyes de Costa Rica, con domicilio social en San José, la cual tiene como giro comercial la prestación de servicios de soporte de tecnologías de la información. Menciona que, para cumplir con sus fines comerciales, el 03 de setiembre de 2018, su representada contrató al recurrente en el puesto de Soportista Técnico, como parte de sus funciones debía controlar el inventario de partes y equipos en las oficinas del cliente, y facilitar el acceso al equipo a los empleados, que permiten dar los servicios del giro de CMA. Añade que, CMA tiene un vínculo contractual con la empresa mexicana llamada Algar Tech S.A. de C.V., mediante la prestación de los servicios de soporte de tecnologías de la información. Es a partir de dicha relación contractual que su representada ha prestado dichos servicios a AstraZeneca, quien es cliente de Algar Tech S.A. de C.V. Agrega que, el recurrente tenía una relación laboral única y exclusivamente con CMA, por lo que

su representada era quien medía su desempeño y definía su salario y demás condiciones de trabajo, siendo que contaba con la seguridad social, estaba cubierto por la póliza del INS, se le pagaba un salario mayor al mínimo legal, le pagaba aguinaldo y vacaciones. Indica que, su representada tenía la discreción de mover al recurrente a dar el soporte técnico a otros clientes, cuando ingresó como empleado inició ejerciendo sus labores para Walmart en Cartago; y fue hasta el 07 de enero de 2019, que inició a trabajar en el proyecto de Algar Tech S.A. de C.V. Por ende, no es cierto que AstraZeneca fuera el verdadero patrono del recurrente. Refiere que, a lo largo de la relación laboral, fue un tema recurrente para su representada recibir solicitudes de aumento de salario por parte del señor [Nombre 003] , destaca que cuando sus inició labores, su salario era de 450.000,00 colones, recibiendo los siguientes aumentos: el 01 de abril de 2019, 475.000,00 colones, el 01 de julio de 2019, 490.000 colones, el 16 de agosto de 2019, 622.440,00 y el 07 de enero de 2021, 630.000,00 colones. Dichos aumentos se realizaron luego de recibir múltiples solicitudes por parte del recurrente, así como una evaluación del desempeño que realizó CMA. No obstante; indica que, el recurrente continuó realizando solicitudes de aumento salarial de manera constante, lo cual motivo a CMA a realizar análisis internos para verificar si procedía otro aumento salarial, en marzo de 2020, los resultados arrojaban que el salario del recurrente estaba por encima del salario promedio del mercado para un soportista técnica e incluso era mayor que sus compañeros que ostentaban la misma posición; en diciembre de 2020, el recurrente realizó una nueva solicitud de aumento salarial alegando que AstraZeneca iba a tener un incremento de trabajo del 25%; sin embargo, CMA nunca recibió ninguna indicación en ese sentido. Pese a lo anterior, para el 07 de enero de 2021, se le realizó un nuevo aumento salarial, pero el recurrente no quedó contento con el aumento salarial recibido, por lo que, decidió enviar un correo electrónico a personeros de AstraZeneca, mediante el cual mostraban su disconformidad ante el aumento salarial realizado, calificaban de un trato injusto y desigual el que recibían de parte de CMA e incluso instaban a AstraZeneca a realizar "un cambio de agencia en Costa Rica". Señala que, las actuaciones realizada por el recurrente resultaban contrarias al artículo 4 de las Normas de Ética y Conducta de CMA -entregado al recurrente desde que inició la relación laboral-, y el numeral 71 inciso g) del Código de Trabajo, siendo la primera de ellas señala al deber de lealtad que deben mantener los empleados con CMA, al punto de contemplar la abstención de comentarios que pongan en peligro la afectación de su imagen, y por otro lado, la obligación del trabajador de guardar confidencialidad de los asuntos administrativos cuya divulgación pueda causar perjuicios al patrono. Por lo anterior, su representada consideró que el envío del correo electrónico afectó la imagen de CMA frente a su cliente y en razón de que no era la primera ocasión en que el señor [Nombre 003] incurría en este tipo

de actuaciones, y por la gravedad de las mismas, fue que se tomó la decisión de finalizar la relación laboral. Por último, indica que, se rechaza que el despido del recurrente con responsabilidad patronal deba calificarse como discriminatorio. Solicita que se declare sin lugar el recurso.

5.- Por escrito remitido el 18 de mayo de 2021, el recurrente replica la audiencia contestada por parte del apoderado de la empresa recurrida.

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

Redacta la Magistrada Hernández López ; 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. 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.

III.- Hechos probados. De importancia para la decisión de este asunto, se estiman como debidamente demostrados los siguientes hechos:

El 03 de setiembre de 2018, el amparado [Nombre 003] ingresó a laborar para la empresa Grupo de Computación Modular Avanzada S.A., como Soportista Técnico. (ver contestación del apoderado de la recurrida);

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 (...)" (ver escrito de interposición y prueba aportada).

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 [Nombre 003] 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. 2020005064 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 alegada discriminación con respecto al despido.- Por otra parte, el recurrente considera que su despido fue discriminatorio. Al respecto, se aclara que, ante la promulgación de la Reforma Procesal Laboral, Ley N° 9343 del 25 de enero de 2016 -que está vigente desde el 25 de julio de 2017-, en sentencia N° 2017-017948 de las 9:15 horas del 8 de noviembre de 2017, esta Sala indicó lo siguiente:

“ Ciertamente, la tutela de la Sala Constitucional, en tratándose de la materia laboral, deriva de la aplicación del Título V, Capítulo Único, de la Constitución Política, denominado Derechos y Garantías Sociales. Es allí, donde encuentran protección constitucional, por medio del recurso de amparo, el derecho al trabajo, al salario mínimo, a la jornada laboral, al descanso semanal, a vacaciones anuales remuneradas, a la libre sindicalización, al derecho de huelga, a la celebración de convenciones colectivas de trabajo, entre otros; todo ello, con ocasión del trabajo. Sin embargo, bajo una nueva ponderación, dada la promulgación de la Reforma Procesal Laboral, Ley N° 9343 de 25 de enero de 2016, vigente desde el 25 de julio de 2017, esta Sala considera que ahora todos los reclamos relacionados con esos derechos laborales, derivados de un fuero especial (por razones de edad, etnia, sexo, religión, raza, orientación sexual, estado civil, opinión política, ascendencia nacional, origen social, filiación, discapacidad, afiliación sindical, situación económica, así como cualquier otra causal discriminatoria contraria a la dignidad humana), tienen un cauce procesal expedito y célere, por medio de un proceso sumarísimo y una jurisdicción plenaria y universal, para su correcto conocimiento y resolución, en procura de una adecuada protección de esos derechos y situaciones jurídicas sustanciales, con asidero en el ordenamiento jurídico infra constitucional, que tiene una relación indirecta con los derechos fundamentales y el Derecho de la Constitución. Iguales razones caben aplicar para las personas servidoras del Estado, respecto del procedimiento ante el Tribunal de Servicio Civil que les garantiza el ordenamiento jurídico, así como las demás personas trabajadoras del Sector Público para la tutela del debido proceso o fueros semejantes a que tengan derecho de acuerdo con el ordenamiento constitucional o legal. En fin, el proceso sumarísimo será de aplicación, tanto del sector público como del privado, en virtud de un fuero especial, con goce de estabilidad en el empleo o de procedimientos especiales para su tutela, con motivo del despido o de cualquier otra medida disciplinaria o discriminatoria, por violación de fueros especiales de protección o de procedimientos, autorizaciones y formalidades a que tienen derecho, las mujeres en estado de embarazo o período de lactancia, las personas trabajadoras adolescentes, las personas cubiertas por el artículo 367, del Código de Trabajo, las personas denunciantes de hostigamiento sexual, las personas trabajadoras indicadas en el artículo 620, y en fin, de quienes gocen de algún fuero semejante mediante ley, normas especiales o instrumentos colectivos de trabajo. Esta nueva legislación incorpora, en el ordenamiento jurídico, una serie de novedosos mecanismos procesales: como plazos más cortos para la realización de los actos procesales, una tutela jurisdiccional más eficaz, asistencia legal gratuita, implementa la oralidad en los procedimientos; y, como consecuencia, incluye los sub-principios de concentración, inmediación y celeridad, tasa de forma expresa las situaciones en las que cabe ejercer los medios de impugnación, entre

otros institutos, todo lo cual tiende a la realización de una eficaz tutela judicial en materia laboral, como garantía de protección de los derechos laborales constitucionales, dadas las nuevas características de simplicidad, celeridad y prontitud de los procesos laborales, lo que constituye una mayor garantía para la efectiva protección de las situaciones jurídicas sustanciales que involucren aspectos laborales y en las que, para su debida tutela, se requiera recabar elementos probatorios o zanjar cuestiones de mera legalidad. De modo, que las pretensiones deducidas en este recurso de amparo, son propias de ser conocidas a través de los nuevos mecanismos procesales que prevé la citada Reforma Procesal Laboral o, en su caso, ante la jurisdicción de lo contencioso administrativo, de conformidad con lo resuelto por esta Sala en la Sentencia N° 2008-002545 de las 8:55 horas del 22 de febrero de 2008, motivo por el cual, lo procedente es rechazar de plano el recurso y remitir a la parte interesada a la jurisdicción competente, para que sea allí donde reciba, en forma plena, la tutela judicial que pretende.”

Consideraciones que son aplicables al caso en estudio, pues este Tribunal no encuentra razones para variar el criterio vertido en dicha sentencia, ni motivos que lo hagan valorar de manera distinta la situación planteada. En consecuencia, respecto a este extremo se desestima el recurso.

VII.- DOCUMENTACIÓN APORTADA de AL EXPEDIENTE . Se previene a las partes 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, estos deberán ser retirados 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 N° 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 N° 43-12 celebrada el 3 de mayo del 2012, artículo LXXXI.

Por tanto:

Se declara parcialmente con lugar el recurso únicamente por la falta respecto a la carta de despido entregada al tutelado. Se ordena a Julio Castilla Peláez, en su condición de Presidente, con facultades de apoderado generalísimo sin límite de suma de Grupo de Computación Modelar Avanzada S.A., o a quien en su lugar ocupe dicho cargo, que gire las órdenes dentro del ámbito de sus competencias, para que, en el plazo de TRES DÍAS, contados a partir de la notificación de la

presente sentencia, se le entregue al tutelado un documento donde se indique los motivos de su despido. 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 cumpliera o no la hiciera cumplir, siempre que el delito no esté más gravemente penado. Se condena a la empresa Grupo de Computación Modelar Avanzada S.A., 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. En lo demás, se desestima el recurso. Notifíquese.-

Fernando Castillo V.  
Presidente

Nancy Hernández L.

Luis Fdo. Salazar A.

Jorge Araya G.

Anamari Garro V.

Marta Eugenia Esquivel R.

Ana María Picado B.