

## PRINCIPIO DE LA BUENA FE EN LA TERMINACION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

En esta ocasión, quiero compartir mi experiencia como Abogado Litigante en relación a la importancia del Principio de la Buena Fe en las relaciones laborales, esto a través de sentencias en la materia del trabajo que reflejan el criterio utilizado por los Jueces, para lo cual es necesario que tengamos en cuenta y tomemos como punto de partida la máxima que establece que: “La buena fe se presume, la mala fe se debe de probar”.

Para conocer la verdadera importancia de este principio haremos relación en específico a una sentencia emitida por la Corte de Apelaciones del Trabajo de Francisco Morazán, la cual establece lo siguiente: “...*CONSIDERANDO (5): Que este Tribunal reiteradamente ha sostenido, que el contrato de trabajo debe de ejecutarse de buena fe, sin que sea permitida la sorpresa entre los contratantes, de modo que con toda lealtad debe de expresarse por uno de ellos al otro cuales son los motivos determinantes de una extinción unilateral y esa manifestación debe de hacerse en el momento mismo de efectuarse la terminación del contrato, por lo tanto peca contra la buena fe, el que con posterioridad a la extinción del convenio se aduzcan por cualquier de las partes, razones, hechos o motivos que justifiquen esa terminación unilateral o que en juicio se invoquen unas nuevas, no alegadas en el momento de provocarse la ruptura...*”. Por otra parte, el Código del Trabajo en su artículo 117 establece que: La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe dar el preaviso por escrito, personalmente a la otra parte, pero si el contrato es verbal puede darlo de palabra ante dos testigos, con expresión de la causa o motivo que la mueve a tomar esta determinación. Después no podrá alegar válidamente causales o motivos distintos.

Ambas disposiciones se encuentran vigentes en nuestro dentro de nuestro ordenamiento, y es de mucha importancia que tanto el Patrono como el Trabajador, comprendan que una relación contractual **obliga a ambas partes** y que son sujetos de derechos y responsabilidades recíprocas. En la práctica, nos encontramos con muchos casos de terminaciones unilaterales, despidos sin motivación o que carecen de justificación y fundamentos legales, traducéndose esto en el quebrantamiento de una obligación o de un derecho, según sea el caso, que la misma Ley otorga a las partes; a manera de ilustración se pone como ejemplo lo siguiente: Cuando un empleado no se reporta a

trabajar por dos días consecutivos o tres alternos en el mes, (tal como lo estipula el artículo 112 literal h)), la reacción natural del Patrono es no lo dejarlo entrar al centro de trabajo o despedirle sin seguir un procedimiento adecuado que garantice su derecho de defensa y debido proceso, lo que termina convirtiéndose en un despido ilegal e injusto. En la mayoría de estos casos los trabajadores buscan el auxilio de la Secretaría del Trabajo y apoyados por un Inspector del Trabajo quien actúa como ministro de Fe Pública, quien constata el hecho de que no lo dejaron entrar a su centro de trabajo sin tener una causa justificada, y por la otra parte el patrono que afirma que lo que ha sucedido fue que el trabajador ha abandonado trabajo manifestando ante el Inspector que el trabajador esta despedido.

A la luz del ejemplo anterior, y recordando el principio de La Buena Fe, es necesario que tanto el Patrono como el Trabajador apeguen al proceso disciplinario y hacer conciencia a la importancia que tiene el Reglamento Interno de Trabajo autorizado por la autoridad Administrativa, ya que es aquí donde encontramos los pasos que definirán si una terminación laboral es legal o ilegal, o si es justa o no y si respeta los derechos y garantías de las partes, en especial los mencionados principios del debido proceso y el derecho a la defensa, principios que deben de ser respetados aun si la empresa no cuenta con un Reglamento Interno de Trabajo, para lo cual es necesario seguir ciertos pasos, entre ellos: Primero citar al empleado a una audiencia de descargo que reúna todas las formalidades del caso para lo cual es indispensable indicar en la citación la razón por la cual se le está citando a la audiencia para que el empleado pueda prepararse y ejercitar su derecho a la defensa y hacer de su conocimiento que puede ser acompañado de un testigo si así lo desea. Segundo, en la audiencia de descargo se debe de precisar fecha y hora de la apertura del acta, hacer la relación de los hechos y luego cederle la palabra al empleado para que pueda contestar sus descargos, aportar los medios de prueba le puedan servir para desvirtuar los hechos que se le imputan, y finalmente al cerrar el acta proceder a la firma de la misma por los participantes. Tercero, una vez que se finaliza la audiencia de descargo, el patrono debe notificar su decisión, basada en la proporcionalidad de la falta, (este será otro tema de estudio) fundamentando la misma, con caridad y precisión, y como cuarto y último punto, notificar personalmente la resolución que puede ser de un llamado de atención, una suspensión sin goce de salario o la terminación de la relación contractual-laboral.

Es importante tener en cuenta que esta decisión, puede ser motivo de controversia o de Litis ante los Juzgados del Trabajo, ya que puede ser citado a los Tribunales como ocurre en un 95% por ciento de las veces, el patrono deberá probar que actuó dentro del marco del debido proceso y el respeto del derecho de defensa, asimismo que su decisión obedece a los motivos y hechos tipificados para que se pueda producir un despido.

Tal y como ha sido establecido por la Corte de Apelaciones del Trabajo como se ejemplifica con la relación del considerando al inicio del presente estudio, es necesario que la Buena Fe predomine, que ambas partes se apeguen al mismo, y resaltar que la Buena Fe se refleja al respetar el Debido Proceso y el Derecho de Defensa a través de un proceso disciplinario garantista, la consideración de la proporcionalidad de la falta, es decir la gravedad de la misma.

En resumen, si la terminación de la relación de trabajo no se hace en base a estos preceptos, la misma se encuentra viciada y por lo tanto aumenta en gran medida el riesgo a obtener una sentencia en la cual se declare la ilegalidad de la terminación laboral, acarreando responsabilidad económica en contra del Patrono consistente en una indemnización de los salarios dejados de percibir mientras dura el proceso hasta que la sentencia se encuentre firme, es decir, hasta que se hayan agotado todos los recursos legales permitidos por la Ley, aun y cuando este haya tenido motivos suficientes para dar por despedido a un empleado, por esta razón es importante que se busque la asistencia o asesoría de un Abogado con experiencia en materia del Trabajo que dirija el proceso y pueda ayudar a que el mismo sea el más transparente posible y así poder cumplir con todas las recomendaciones acá enunciadas.

Fuente: Sentencia de la Corte de Apelaciones del Trabajo de Francisco Morazán, **Certificación 7737-1.**