

DAJ-AE-048-12  
29 de febrero de 2012

Señora (ita)  
Kathia Calderón Aguero  
Presente.

Estimada señora (ita):

Nos referimos su correo electrónico recibido el 16 de marzo del año en curso, en la cual solicita nuestro criterio jurídico, en relación con la situación que expone seguidamente.

En una empresa que buscaba una persona para determinado puesto, envió su curriculum, se presentó a una entrevista, pasó el proceso de selección y fue una de las dos personas elegidas para dicho trabajo, vía telefónica le informan que fue seleccionada para el puesto y le dicen la fecha a iniciar labores. El primer día de trabajo se presentó (dejando atrás su trabajo anterior y trasladándose a la localidad donde se ubica la empresa), en la oficina de recursos humanos procede a llenar un formulario de "acción de personal" y también le indican mediante un documento (el cual contiene su nombre, puesto y fecha de ingreso a la empresa) las actividades de capacitación con las que desean que cumpla e incluso la presentan ante algunos de los funcionarios como un miembro más del equipo de trabajo de la empresa, después de un rato continúa en la oficina de Recursos Humanos leyendo los materiales escritos que le proporcionaron y se presenta la encargada de dicha oficina y le dice a esas alturas del proceso (posterior a reclutamiento, selección y una comunicación de contrato verbal) que el Señor propietario de la empresa dice "yo no autoricé esa plaza" con lo cual le dieron a entender simplemente que estaban "echando para atrás" su contratación.

Solicita que la asesoren respecto a sus derechos y como se puede proceder ante dicha situación.

En razón de que nuestra legislación laboral no contempla situaciones como la que usted plantea, nos referiremos doctrinalmente y jurisprudencialmente a esta.

Una de las características de los contratos de trabajo es que son consensuales "*consensual, es aquel negocio jurídico complejo que se perfecciona por la simple voluntad explicitada en la manifestación del consentimiento de las partes contratantes. El consentimiento no puede tenerse*

---

*por sobreentendido, no cabe por omisión, siendo estrictamente necesario que se manifieste de forma expresa, ya sea verbal, o escrita o, a veces, en forma solemne. Con esta definición apreciamos que, los trámites que anteceden a una contratación laboral tienen repercusión entre las partes, es decir desde que el trabajador llena una oferta de empleo o presenta sus atestados para ocupar una vacante en determinada empresa, surge una expectativa laboral, la cual se acrecienta conforme avanzan las negociaciones entre las partes, cuando la empresa da su consentimiento de contratación y el oferente su aceptación sea tácita o expresa consideramos que ya existe una obligación de las partes involucradas, una a contratar y la otra a brindar el servicio, con la alternativa para ambas de dar por terminado el contrato el contrato sin responsabilidad para las partes en el período de prueba pero nunca antes de iniciar formalmente la prestación del servicio.*

La jurisprudencia se refiere al tema en la Sentencia N° 707 de las 14 horas del 27 de agosto de 2004 de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia la cual dice:

*“El contrato de trabajo obliga tanto a lo que se expresa en él, como a las consecuencias que se deriven según la buena fe, la equidad, el uso, la costumbre o la ley (artículo 19 del Código de Trabajo). De esta manera, a las partes, desde que celebraron el convenio, quedaron vinculadas a su contenido y a obrar honradamente en su cumplimiento. El actor actuó en ese sentido, haciendo lo propio para ponerse en condiciones de iniciar la ejecución del trabajo; pero no así la demandada, pues desde el principio hizo incierto el inicio de las labores, posponiéndolas, para, finalmente, decirle al actor que dejaba sin efecto el contrato. Según la máxima de derecho que recoge el artículo 19 citado en su frase inicial, los contratos tienen fuerza de ley entre las partes. Lo mismo se establece en el artículo 1022 del Código Civil. Pero como el contrato de trabajo está sujeto a un período de prueba de tres meses, tal y como se deduce del contenido de los artículos 28 y 29 del Código de Trabajo, dado que, antes de dicho período, cualquiera de las partes puede ponerle fin a la relación, sin responsabilidad alguna; es decir, sin que tenga que indemnizar a la otra, el empleador tiene la posibilidad de valorar las condiciones del empleado y dentro del período respectivo prescindir de los servicios si no los considera apropiados, de modo que si en el contrato no se estipula nada en otro sentido o si por el contrario se reafirma la condición, -como sucedió en el caso en estudio-, esa ley particular (el contrato) queda sujeta, en su ejecución a la condición*

*de referencia. Eso no sucedió en el caso concreto, pues el contrato, ya formado, no pudo iniciar su ejecución por culpa de la parte empleadora, la que, sin una verdadera razón justificada eludió el inicio de las labores y finalmente le comunicó al actor que dejaba sin efecto el contrato, frustrándolo de esa manera con evidente perjuicio para el demandante, quien, como se dijo, se puso a disposición de la parte sacrificando su situación laboral anterior. La actuación no puede considerarse de buena fe, sino más bien constitutiva de un incumplimiento infundado y contrario a la ley misma del contrato que implicaba necesariamente ponerlo en práctica..”.*

Como podemos apreciar la Sala da por sentado la obligación de las partes de que el contrato se lleve a cabo después de que estas han convenido en contratar por un lado y otra en brindar sus servicios, es decir se han puesto de acuerdo a iniciar una relación laboral. Y si bien es cierto puede finalizar durante el período de prueba sin responsabilidad para las partes, el empleador está obligado a valorar la idoneidad del trabajador con al menos un día de trabajo y de ahí poder deducir si es la persona indicada para el puesto.

El patrono no puede abusar de su potestad como empleador, en el caso concreto se presenta a todas luces no una expectativa sino una certeza de la contratación y por razones ajenas al proceso decide no contratar.

La doctrina sobre este punto y basada en la jurisprudencia mencionada dice:

*“la Carta de Oferta de Trabajo como una herramienta de contratación. Dicho instrumento surge como un comunicado oficial de la empresa, a través del cual se hace un ofrecimiento de empleo a una persona que cumple con un perfil requerido. Este ofrecimiento generalmente detalla las características del puesto a ocupar, el horario y la jornada a cumplir, salario y los beneficios adicionales, entre otros puntos.*

*Normalmente, se incluye una fecha futura que, en caso de ser aceptada por el candidato a través de firma, constituye el momento a partir del cual dará inicio la relación laboral.*

*La tesis tradicional que se ha manejado en nuestro país era que la carta de oferta no implicaba ninguna obligación para la empresa ni generaba ningún vínculo de índole laboral. Sin embargo la tesis mas aceptada recientemente es que las compañías que emiten carta oferta de trabajo quedan obligadas a cumplir con su contenido y el incumplimiento del trabajo ofrecido genera responsabilidades frente a la persona que la aceptó.*

*Entonces, de acuerdo con esta sentencia para que el contrato tenga consecuencias jurídicas, no es necesario que haya iniciado la prestación del servicio o que exista un pago de salario, pues lo que realmente importa es el hecho de que la persona se obligue a prestar sus servicios a favor de otra, de conformidad con el artículo 18 del Código de Trabajo. Este hecho permite interpretar que la carta oferta de trabajo debidamente aceptada por el candidato, constituye un contrato, sin necesidad que se formule como un mero formalismo, uno derivado de la propia carta.*

*La posición sostenida por la Sala Segunda busca brindar protección al trabajador que como producto de la aceptación de un ofrecimiento de trabajo renuncia a su trabajo anterior y se enfrenta una circunstancia de que su nueva oferta laboral es revocada antes del inicio de la prestación de servicios”<sup>1</sup>.*

En conclusión, si bien nuestro criterio no es vinculante, esta Dirección en aras del Principio Protector acoge el voto jurisprudencial mencionado líneas atrás que apoya la mayoría del Tribunal, que cuestiona el derecho a no contratar a un trabajador sin haber comprobado su idoneidad después de haber concretado su contratación, habiéndole causado a éste un perjuicio económico al haber renunciado a su anterior trabajo por una certeza de un puesto seguro, generando la trabajador por tal razón, la posibilidad de ser indemnizado por este perjuicio.

Siendo que su caso reúne características similares al voto de la Sala Segunda, le indicamos que, es en la vía judicial donde surge la alternativa de un reclamo y sería aquí donde se determine la existencia de daños y perjuicios, que de ser así, el consecuentemente el pago de éstos.

De Usted con toda consideración,

Lic. Francisco Obando Díaz  
Asesor

Licda. Ana Lucía Cordero Ramírez  
Jefe

ALC.-lsr  
Ampo .3C

---

<sup>1</sup> Todo lo un gerente debe conocer del derecho laboral costarricense. Durante Calvo Marco, Ludovico, San José, Costa Rica. Pags 36, 37,38