

ES OBLIGATORIO ENTREGAR CARTA DE RECOMENDACION A UN TRABAJADOR?



El expedir una carta de recomendación al trabajador que ha dejado de laborar en la empresa es una práctica común ya que en ella se manifiesta por parte del patrón su recomendación del trabajador debido a sus capacidades, comportamiento, habilidades o conocimientos, con lo cual se respalda ante terceros el desempeño laboral que ha tenido con él.

Sin embargo el expedir una carta de recomendación no encuentra sustento en ninguna obligación laboral para el patrón, ya que aunque ciertamente la legislación laboral impone la obligación al patrón de expedir en favor del trabajador diversa documentación, ésta se refiere básicamente a constancias relacionadas con el salario percibido durante determinado tiempo, días trabajados, antigüedad en el trabajo, etc., pero nada que implique algún tipo de reconocimiento a la labor desempeñada, como lo es una carta de recomendación.

Al respecto véase la siguiente tesis del Poder Judicial:

Época: Décima Época

Registro: 2018143

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Tipo de Tesis: Aislada

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Publicación: viernes 19 de octubre de 2018 10:29 h

Materia(s): (Laboral)

Tesis: VII.2o.T.186 L (10a.)

CARTA DE RECOMENDACIÓN. AL TRATARSE DE UNA "PRESTACIÓN EXTRALEGAL", EL TRABAJADOR DEBE ACREDITAR EL DERECHO A SU EXPEDICIÓN. La "carta de recomendación", es un documento expedido por el patrón en favor del trabajador, en la cual se exponen, siempre de manera positiva, las capacidades, conocimientos, características y cualidades del empleado que está siendo recomendado para ocupar un determinado puesto, es decir, para respaldar su desempeño laboral ante terceros o un futuro empleador; supuesto que es diverso a las constancias a que se refieren las fracciones VII y VIII del artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo (constancia escrita del número de días trabajados y salario percibido, así como la relativa a sus servicios) e, incluso, a la hipótesis prevista en el numeral 81 (constancia anual de antigüedad para efecto de su periodo vacacional y la fecha en que habrá de disfrutarse), pues de esos preceptos se advierte que la naturaleza de las constancias ahí señaladas es diversa a la "carta de recomendación" referida, porque en aquéllas únicamente se hace constar por el patrón la existencia de la relación laboral, su duración y los derechos que de ella puedan generarse, lo que, en sí mismo, no implica una recomendación para ser considerado y ocupar un cargo. Por ende, si el trabajador en el capítulo de "prestaciones" de su demanda solicita la expedición de una carta de recomendación, se está en presencia de una "prestación" que no se encuentra prevista en la legislación laboral, de lo que

se concluye que es de naturaleza extralegal, por lo que corresponde al trabajador acreditar el derecho a su expedición.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL SÉPTIMO CIRCUITO.

Amparo directo 712/2017. 31 de mayo de 2018. Unanimidad de votos. Ponente: Juan Carlos Moreno Correa. Secretaria: Lucía del Socorro Huerdo Alvarado.

Amparo directo 762/2017. 31 de mayo de 2018. Unanimidad de votos. Ponente: Juan Carlos Moreno Correa. Secretaria: Anabel Morales Guzmán.

Esta tesis se publicó el viernes 19 de octubre de 2018 a las 10:29 horas en el Semanario Judicial de la Federación.

En este orden de ideas, es posible concluir que el expedir una carta de recomendación no constituye una obligación para el patrón, por lo que sería optativo para él expedirla o no, y en caso de que el trabajador pudiera exigirla como parte de las supuestas obligaciones del patrón, entonces tendría que demostrar el derecho que tiene a su expedición, es decir, que la obligación de expedir una carta de recomendación se encuentre estipulada como parte de las prestaciones extralegales a favor del trabajador.