

Para ver aviso legal de clic en el siguiente Hipervínculo  
(NECESITA CONEXIÓN A INTERNET)  
<http://cijulenlinea.ucr.ac.cr/condicion.htm>

## INFORME DE INVESTIGACIÓN CIJUL

### TEMA: ABANDONO DE TRABAJO

**RESUMEN:** En el siguiente informe investigativo, se realiza un análisis doctrinario, normativo y jurisprudencial, sobre el abandono de trabajo como causal de despido en nuestro Código de Trabajo. Al efecto, se incorpora la concepción y generalidades de dicha figura, así como los criterios para determinar la justa causa de un despido. Al mismo tiempo, se incorpora la normativa relacionada, junto con diversos extractos jurisprudenciales en los que se examinan los requisitos para que sea procedente un despido en estas circunstancias.

## Índice de contenido

1. Doctrina.....	2
a. Generalidades del Despido.....	2
b. El Despido como Causa de Extinción de la Relación Laboral. .	3
c. Criterios para Determinar la Justa Causa del Despido.....	5
d. El Abandono del Trabajo.....	6
2. Normativa.....	8
a. Código de Trabajo.....	8
3. Jurisprudencia.....	10
a. Actuación que constituye falta grave por quebranto al principio de buena fe.....	10
b. Aplicación del Principio de Proporcionalidad.....	16
c. Despido injustificado ante imposibilidad del patrono de demostrar la causa.....	17
d. Concepto de abandono de trabajo.....	19
e. Despido injustificado por falta de apercibimiento previo. .	21

**DESARROLLO:**

**1. Doctrina**

**a. Generalidades del Despido**

[CORTÉS BOLAÑOS, Greyvin y GUEVARA GUTIÉRREZ, Álvaro]<sup>1</sup>

"El despido es el medio más frecuente y controvertido para poner término a los contratos de trabajo. Es una causa genérica de extinción de los contratos y por lo tanto, común a toda relación de trabajo.

Llamaremos despido, a la declaración unilateral de voluntad del patrono, tendiente a poner fin al contrato de trabajo, y renuncia, cuando esa declaración unilateral de voluntad para poner fin a la relación de trabajo proviene del trabajador. Cuando esto último ocurre por una actitud arbitraria del patrono, -quien es en realidad el que ha provocado el rompimiento de la relación laboral- se dice que a aquel (el trabajador) se le ha colocado en situación de despido (despido tácito o indirecto).

Para Carro Igelmo el despido es la ruptura del contrato, fundada o no en justa causa, por voluntad del patrono.

El despido -como hemos dicho- se producirá cuando el patrono en forma expresa, manifiesta su voluntad de disolver el vínculo contractual.

En síntesis, el despido será la declaración unilateral de voluntad a través de la cual, el patrono pone término a la relación laboral que lo liga al trabajador. Si esa declaración de voluntad es motivada por hechos imputables al trabajador, el despido será justo, sin responsabilidad patronal; no lo será cuando se fundamente en la simple voluntad del empleador, caso en el cual sí habrá responsabilidad patronal, debiendo recibir el trabajador una justa indemnización, de acuerdo con la legislación vigente.

En cuanto a la renuncia, creemos oportuno señalar que existen legislaciones que han dado en incorporar una figura jurídica denominada "renuncia tácita", también conocida como presunta o pasiva, y que se configura cuando:

"...el trabajador, sin otorgar el preaviso, deja definitivamente su trabajo para no regresar mas..."

Al respecto, Alonso Olea hace las siguientes consideraciones:

"El abandono puede ocurrir mediante una declaración expresa seguida de una conducta inequívoca, o solo mediante esta conducta. La conducta en cuestión es esencial; la resolución se exterioriza

u ocurre "abandonando del trabajo" ...en cuanto el abandono sea revelador del propósito deliberado de dar por terminado el contrato, esto es, de que en el ánimo del trabajador hay no una mera voluntad de incumplimiento de un deber contractual, sino la más exacta y entera de dejar de cumplir el contrato en sí mismo."

En el caso de un médico especialista al servicio de la Caja Costarricense del Seguro Social, que en mayo de 1982 obtuvo permiso sin goce de salario para servir en un puesto diplomático en Francia, disfrutando de esa licencia hasta el 01 de noviembre de 1987, y que omitió presentarse a cumplir con sus labores en la citada institución una vez que se le venció el permiso, la Sala Segunda (reconociendo la aplicación de esta figura jurídica en nuestro medio), consideró lo siguiente:

"H.- El contrato de trabajo puede terminar por voluntad del empleador o del trabajador, en este último caso expresada a través de un acto de renuncia (artículo 28 del Código de Trabajo). La Sala estima correcto el razonamiento de los juzgadores de instancia, en el sentido de que el hecho del abandono del trabajo, implícitamente constituye una renuncia, al amparo de la doctrina recogida por el artículo 1008 del Código Civil, aplicable al sub lite de conformidad con el numeral 15 del Código de Trabajo, pues la manifestación o exteriorización de una voluntad bien puede inferirse de actos de los cuales, necesariamente, aquélla pueda deducirse en determinado sentido. No hay duda, entonces, de que cuando un servidor no vuelve en forma definitiva, al trabajo, sin justificación alguna, lo que está haciendo es la dejación de su empleo y auorizando, a la vez, al patrono para disponer del mismo."."

#### **b. El Despido como Causa de Extinción de la Relación Laboral**

[GONZÁLEZ VARGAS, Guisselle y VARGAS VILLALOBOS, Yessenia]<sup>2</sup>

"Habíamos mencionado que el efecto primordial del despido es dar por extinguida la relación laboral existente entre el patrono y el trabajador.

Por lo anterior podemos decir que el instituto jurídico del despido es una de las causas que provocan el fin de la relación laboral. Sin embargo, debe decirse que el despido no es la única figura que puede producir ese efecto, sino más bien existen diferentes causales que provocan la misma consecuencia.

Al existir una pluralidad de motivos que conllevan la misma finalidad, la doctrina se ha dado a la tarea de realizar una clasificación de los mismos. No obstante, señalamos que no existe unanimidad de criteno al efectuar tal clasificación y por lo tanto son variadas las maneras de clasificar las causales.

Consideramos que Bayón Chacón y Pérez Botija realizan una clasificación adecuada pues, a diferencia de otros autores, parten de lo general hacia lo específico y aclaran que no necesariamente por el hecho de producirse la causal, la extinción del vínculo laboral devendrá en forma definitiva.

Señalan dichos autores que las causas de extinción de la relación laboral se subdividen en dos grandes grupos. Así las causales pueden ser objetivas o subjetivas. Objetivas en el sentido de que se producen por hechos que afectan condiciones objetivas de la relación de trabajo. Subjetivas porque el vínculo laboral se va a ver afectado por hechos sucedidos a los sujetos de la relación (trabajador y/o patrono) o por actos de estos mismos.

Las causales objetivas pueden clasificarse a la vez en objetivas contractuales y objetivas extracontractuales. Las contractuales son causales previstas por las partes y por eso de ellas se dice que son normales. Las extracontractuales son las no previstas y por eso se les ha llamado anormales.

Dentro de las causales objetivas contractuales Bayón y Pérez indican que el vínculo laboral termina por el cumplimiento de la condición, por el cumplimiento del plazo o bien, por la terminación de la obra.

Las causales objetivas extracontractuales son aquellas que surgen por la imposibilidad de continuar el contrato, ya sea por la incapacidad de realizar la prestación de trabajo, o bien, por ser imposible la continuidad del negocio.

El segundo grupo de causales de extinción del vínculo laboral son las denominadas subjetivas y, como se dijo, son las que provienen de un hecho que afecta personalmente a los sujetos de la relación o que derivan de un acto de los mismos.

Las causales que provienen de un hecho que afecta a las partes son exteores pues se producen con independencia de la voluntad de las mismas, no obstante repercuten en ellas y por eso se dice que son causales subjetivas involuntarias.

Las causas derivadas de un hecho de los sujetos que conforman la relación laboral han sido denominadas como subjetivas voluntarias y éstas a su vez pueden ser bilaterales, sea que dependen de la voluntad de ambas partes, o bien unilaterales, en las que la voluntad de extinguir la relación de trabajo puede provenir tanto de parte del patrono como del trabajador en forma Individual.

Dentro de las causas subjetivas involuntarias, bs autores indicados enumeran la muerte o incapacidad tanto del empresario como del trabajador.

Como causas subjetivas voluntarias que dependen de la voluntad de

ambas partes señalan el mutuo acuerdo, sea éste expreso o tácito y la transformación del vínculo laboral en otro, sea civil o mercantil.

El despido del trabajador por parte del empresario y la renuncia del empleado a su trabajo son consideradas como causales subjetivas voluntarias unilaterales, pues las mismas se producen por la voluntad de sólo una de las partes del vínculo.

La ubicación del despido como una causal subjetiva, voluntaria y de carácter unilateral concuerda en un todo con la concepción que del mismo habíamos señalado, considerándob de manera general como una manifestación de voluntad emanada del empleador y cuyo efecto es dar por terminada la relación de trabajo."

### **c. Criterios para Determinar la Justa Causa del Despido**

[RAMÍREZ VILLALOBOS, Allan y VIALES GUTIÉRREZ, Amanda]<sup>3</sup>

"Existen diversos sistemas para determinar si el despido es o no generado por una causa justa; o si, por el contrario es el resultado de un acto arbitrario por parte del patrono, en cuyo caso, éste incurre en algunas responsabilidades como la indemnización por daños y perjuicios.

Los principales sistemas aplicables para determinar la justa causa de despido son:

- a) Sistema de Noción Genérica
- b) Sistema de Enumeración Taxativa.
- c) Sistema Mixto.

#### a. El Sistema de Noción Genérica

Es una norma de carácter general que requiere una valoración por parte del juez para determinar la existencia de la falta y su gravedad para considerar justo o no el despido.

En este Sistema de Noción Genérica, las circunstancias de cada caso serán decisivas y se enmarcan dentro de criterios amplios sobre el cumplimiento de los deberes de fidelidad y colaboración surgidos de la relación laboral.

#### b. Sistema de Enumeración Taxativa

Este sistema no se caracteriza por la existencia de una norma genérica para dilucidar si un acto determinado configura como justa causa de despido, sino que se desglosa en forma concreta por parte del legislador una serie de causales de despido justificado. Aquí se delimitan los casos de causas justas de despido y las normativas se constituyen en numerus clausus donde, de encuadrar un hecho en la causa preestablecida, el patrono puede despedir sin

responsabilidad.

c. Sistema Mixto

Este sistema se constituye con base en las características de los dos sistemas anteriores. Aquí, no sólo se enumeran taxativamente una serie de causas justas de despido, sino que también se aplica un criterio o fórmula general para valorar cada caso concreto por parte del juez; determinándose si existe o no una causa que justifique el despido.

En Costa Rica rige el Sistema Mixto para determinar la justa causa de un despido. Este sistema se puede ubicar claramente en el artículo 81 de nuestro Código de Trabajo y tiene la ventaja de evitar, por una parte, la falta de exactitud del Sistema Genérico, donde las partes no tienen definido cuándo ciertos actos configuran como causales de despido y, por otra parte, evita la rigidez encontrada en el Sistema Taxativo que; además, tiene una aplicación dificultosa por la posibilidad que no abarca todas las causas factibles para despedir justificadamente a un trabajador."

**d. El Abandono del Trabajo**

[CARRO ZÚÑIGA, Carlos]<sup>4</sup>

"TEXTO: Art. 81, inciso i): "Son causas justas después de que el patrono lo aperciba por una vez, incurra en las causas previstas por el inciso a)... del artículo 72;"

TEXTO: Art. 72, inciso a) "Queda absolutamente prohibido a los trabajadores: abandonar el trabajo en horas de labor sin causa justificada o sin licencia del patrono;"

El abandono del trabajo tiene dos significaciones, una típica, en que el abandono se traduce también en un alejamiento del establecimiento de trabajo. Y la segunda, atípica, que cuenta con la peculiaridad de que el trabajador no se marcha del lugar de trabajo, pero no obstante, incurre en manifiesta dejación de las tareas que está ejecutando.

Partiendo del anterior distingo, podríamos decir que se considera abandono de trabajo dejar de hacer, dentro de la jornada de trabajo correspondiente, la labor objeto del contrato, sin mediar causa que lo justifique, y en cuya calificación no es necesario que el trabajador salga del centro de labor, sino que basta que de modo evidente abandone la tarea que se le ha encomendado.

En la apreciación de esta falta no sólo hay que atenerse a su duración temporal, esto es, que se prolongue más o menos en el tiempo, sino también al factor fundamental que la define, cual es, en definitiva, un problema de actitud del trabajador, que se traduce en una conducta maliciosa y culpable; ya que en el

abandono de trabajo concurre siempre un elemento característico: la clara intención de dejar lo que se estuviere realizando, o la pasividad negligente.

Es igualmente importante subrayar que a esta figura laboral no se la debe confundir con la situación en la que el trabajador, sin otorgar el preaviso, deja definitivamente su trabajo para no regresar más, habida cuenta de que esta otra conducta se identifica más correctamente con la "renuncia tácita". A diferencia, el abandono del trabajo, en estricto sentido, sea reiterado o no, siempre es temporal y en él se alternan un período de inejecución con otro de ejecución del trabajo.

En la legislación laboral costarricense es posible distinguir el abandono de trabajo como falta de gravedad media, sancionable de conformidad con el inciso i) en comentario, con una amonestación previa; y con el despido justificado, la segunda vez que se incurra en él, siempre que la repetición se haya dado dentro de los tres meses siguientes al abandono precedente. Asimismo permite distinguir el abandono de trabajo como falta grave, calificación que sobreviene, lo mismo que su sanción con el despido, por los efectos negativos trascendentes que adquiere por la naturaleza particular de las labores, por los perjuicios ocasionados o por el simple peligro potencial de que éstos se hubieren podido producir. Nuestros Tribunales se han referido a ambas modalidades:

"Puesto que el agente vendedor tenía entre sus funciones el brindar el máximo de atención a los clientes de la empresa, para estimular la adquisición de mayor cantidad de productos, al abandonar tal deber devino en cierta forma, un abandono de trabajo y como esta falta, para que produzca causal de despido, sólo exige la existencia de una amonestación anterior, al llamársele varias veces la atención durante diversas oportunidades a este trabajador, sin que modificara su conducta, incurrió en causal de despido sin responsabilidad patronal"

"Si el actor a consecuencia de la embriaguez hizo abandono de su trabajo, a pesar de que como guarda (vigilante) con muchos años de servicio, conocía bien cuál era la importancia de su función, sus faltas adquieren mayor gravedad y significación, más allá de lo que prevé y señala el Código para la generalidad de los casos, pues no es lo mismo que un trabajador común y corriente incurra en esas faltas, con lo cual sólo deja de prestar su servicio personal, a que lo haga un guarda, a quien se le ha encargado el cuidado y vigilancia de un edificio y sus cuantiosas instalaciones, por lo que en la especie el despido es justificado"."

## 2. Normativa

### a. Código de Trabajo<sup>5</sup>

#### **Artículo 72.- (\*)**

Queda absolutamente prohibido a los trabajadores:

- a) Abandonar el trabajo en horas de labor sin causa justificada o sin licencia del patrono;
- b) Hacer durante el trabajo propaganda político-electoral o contraria a las instituciones democráticas de país, o ejecutar cualquier acto que signifique coacción de la libertad religiosa que establece la Constitución en vigor;
- c) Trabajar en estado de embriaguez o bajo cualquier otra condición análoga;
- d) Usar los útiles y herramientas suministrados por el patrono, para objeto distinto de aquel a que están normalmente destinados; y
- e) Portar armas de cualquier clase durante las horas de labor, excepto en los casos especiales autorizados debidamente por las Leyes, o cuando se tratare de instrumentos punzantes, cortantes o punzo cortantes que formaren parte de las herramientas o útiles propios del trabajo.

La infracción de estas prohibiciones se sancionará únicamente en la forma prevista por el inciso i) del artículo 81, salvo el último caso en que también se impondrá la pena a que se refiere el artículo 154 del Código de Policía.

**(\*) El presente artículo ha sido reformado tácitamente mediante Ley No. 4563 Código Penal de 4 de Mayo de 1970**

#### **Artículo 81.- (\*)**

Son causas justas que facultan al patrono para dar por terminado el contrato de trabajo:

- a) Cuando el trabajador se conduzca durante sus labores en forma abiertamente inmoral, o acuda a la injuria, a la calumnia o las vías de hecho contra su patrono;
- b) Cuando el trabajador cometa alguno de los actos enumerados en el inciso anterior contra algún compañero, durante el tiempo que se ejecutan los trabajos, siempre que como consecuencia de ello se altere gravemente la disciplina y se interrumpen las labores;

c) Cuando el trabajador, fuera del lugar donde se ejecutan las faenas y en horas que no sean de trabajo, acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra su patrono o contra los representantes de éste en la dirección de las labores, siempre que dichos actos no hayan sido provocados y que como consecuencia de ellos se haga imposible la convivencia y armonía para la realización del trabajo;

d) Cuando el trabajador cometa algún delito o falta contra la propiedad en perjuicio directo del patrono o cuando cause intencionalmente un daño material en las máquinas, herramientas, materias primas, productos y demás objetos relacionados en forma inmediata e indudable con el trabajo;

e) Cuando el trabajador revele los secretos a que alude el inciso g) del artículo 71;

f) Cuando el trabajador comprometa con su imprudencia o descuido absolutamente inexcusable, la seguridad del lugar donde se realizan las labores o la de las personas que allí se encuentren;

g) Cuando el trabajador deje de asistir al trabajo sin permiso del patrono, sin causa justificada durante dos días consecutivos o durante más de dos días alternos dentro del mismo mes calendario;

h) Cuando el trabajador se niegue de manera manifiesta y reiterada a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades; o cuando el trabajador se niegue en igual forma a acatar en perjuicio del patrono las normas que éste o su representante en la dirección de los trabajos le indique con claridad para obtener la mayor eficacia y rendimiento en las labores que se están ejecutando;

i) Cuando el trabajador, después de que el patrono lo aperciba por una vez, incurra en las causales previstas por los incisos a), b), c), d) y e), del artículo 72;

j) Cuando el trabajador al celebrar el contrato haya inducido en error al patrono, pretendiendo tener cualidades, condiciones o conocimientos que evidentemente no posee, o presentándole referencias o atestados personales cuya falsedad éste luego compruebe, o ejecutando su trabajo en forma que demuestre claramente su incapacidad en la realización de las labores para las cuales ha sido contratado;

k) Cuando el trabajador sufra prisión por sentencia ejecutoria; y

l) Cuando el trabajador incurra en cualquier otra falta grave a las obligaciones que le imponga el contrato.

Es entendido que siempre que el despido se funde en un hecho sancionado por las Leyes penales, quedará a salvo el derecho del

patrono para entablar las acciones correspondientes ante las autoridades represivas comunes.

(\*) El inciso g) del presente artículo ha sido reformado mediante Ley No. 25 de 17 de noviembre de 1944.

Nota: Ver artículo 91 del Código de la Niñez y la Adolescencia No. 7739 en relación a los menores de edad.

**Interpretación Constitucional:**

Mediante Voto No. 563-97 de las 14:39 horas de 29 de Enero de 1997, la Sala Constitucional interpretó el inciso l) del presente artículo en el sentido que:

"...VII. CONCLUSIÓN. Con fundamento en las razones anteriores, se concluye que el artículo 81 inciso l. del Código de Trabajo no resulta violatorio de los principios de tipicidad, separación de poderes, potestad legislativa y de igualdad, siempre y cuando se interprete y aplique de acuerdo con los criterios establecidos anteriormente, de manera que debe rechazarse por el fondo su impugnación, al tenor de lo dispuesto en el párrafo segundo del artículo 9 de la Ley de la Jurisdicción Constitucional. En relación con la impugnación de la interpretación y aplicación dada a esta norma por el Ministro de Justicia en perjuicio de la accionante, la acción debe ser rechazada de plano, por resultar manifiestamente improcedente e infundada, de conformidad con lo que establece el párrafo primero del citado artículo 9, alegación que procede ser analizada en el amparo que se tramita en expediente número 4955-96, interpuesto por Nuria Umaña Alvarado contra el Ministro de Justicia.

Por tanto: Se rechaza por el fondo la acción en relación con la impugnación que hace del artículo 81 inciso l. del Código de Trabajo. Se declara que no es inconstitucional la norma impugnada, en tanto se interprete y aplique de acuerdo con los criterios establecidos en esta sentencia. Se rechaza de plano la acción en relación con la impugnación de la interpretación y aplicación dada a esta norma por el Ministro de Justicia en perjuicio de la accionante."

### 3. Jurisprudencia

a. Actuación que constituye falta grave por quebranto al principio de buena fe

[SALA SEGUNDA]<sup>6</sup>

"II.- En el caso concreto, al trabajador se le achacó haber participado en una huelga ilegal, motivando el cese de la relación

de trabajo. La sentencia impugnada realiza un exiguo análisis del asunto sometido a examen, lo cual es reprochable en perjuicio de una sana y eficiente administración de justicia. No obstante, atendiendo el principio de economía procesal, conviene entrar a analizar el fondo del asunto. Tal y como se desprende de los numerales 29, 82, 461 y 464 del Código de Trabajo, al trabajador le corresponde acreditar la existencia del despido y al patrono, invocar y demostrar las justas causas que le sirvieron de fundamento. Lo anterior se refuerza si acudimos al numeral 317, del Código Procesal Civil, aplicable a la materia laboral, en atención a lo dispuesto por el artículo 452 del Código de Trabajo (voto número 553, de las 10:25 horas, del 24 de mayo del 2000). Si el empleador no cumple con la carga procesal de demostrar la falta invocada como sustento de su decisión de poner fin a la relación de trabajo sin responsabilidad patronal, debe entenderse que ésta fue infundada. En el expediente existen testimonios contradictorios respecto de si el actor participó voluntariamente en un retiro colectivo de labores, realizado como medida de presión o si, por el contrario, la dejación del trabajo estuvo motivada en una orden proveniente de la representación patronal. Mas, tal y como lo ha externado esta Sala en asuntos similares, en aplicación de las reglas de la sana crítica (artículo 493 del Código de Trabajo), se arriba a la conclusión de que realmente el demandante incurrió en la falta que se le achaca. Ni siquiera estamos en un asunto, que amerite aplicar el principio in dubio pro operario, al no existir duda en cuanto al sentido y alcance de una norma ni tampoco sobre el resultado que arroja las probanzas pues, interpretándolas a la luz de reglas básicas de la lógica y la experiencia, debe necesariamente concluirse que efectivamente el demandante incurrió en una falta grave justificante de la decisión patronal de poner fin a la relación de trabajo.- III.- Del expediente se deduce que un grupo de trabajadores pidió hablar con el Gerente de la demandada, con el fin de exponer su posición respecto de lo que calificaban una desmejora salarial. El actor aduce que en esa reunión aquel se enojó y les otorgó cinco minutos para desalojar el lugar de trabajo; mientras que la parte patronal sostiene que como medida de presión el grupo -dentro del cual se encontraba el demandante- suspendió las labores retirándose de ese lugar. En el proceso se evacuaron los testimonios de José Matarrita Gutiérrez, Manrique Alvarado Aguilar, Fredin Garro Aguilar, Juan Carlos Saborío Sandí, Adrián Arias Quesada, Carlos Lozano Méndez y José Luis Pérez Villalta (folios 74 y siguientes); todos trabajadores de la accionada para la época en que sucedieron los hechos y con excepción del segundo y los dos últimos, los demás fueron despedidos al igual que el demandante. A folio 150 también se recibió la confesión del señor Padilla Chacón. Con relación a la situación que interesa, el deponente Matarrita

Gutiérrez, manifestó: "... él salió despedido porque se hizo una reunión con el gerente con respecto a los salarios y se enojó y no quiso atendernos más. El gerente se llamaba (sic) Anibal Navarro. La reunión era con los trabajadores del campo, se realizó en el patio de la planta. Cuando Anibal terminó la reunión también lo hizo con la gente de planta y en un momento dado dijo que no iba a ver corta (sic), esto porque todos estábamos esperando las explicaciones, él suspendió la corta y José Luis dijo que no porque tenía cinco cuadrillas en el campo, pero el gerente dijo que sí que con esa gente se iba a sacar los carros y a la demás gente nos daba cinco minutos para que nos fuéramos y la mayoría de gente nos fuimos. Ese día nos fuimos gente del campo y de la planta. El comité permanente no intervino en esta situación". Añadió, que con trabajadores de reciente ingreso se sacaron dos carros con producto y que cuando se suspendió la corta, se fueron aproximadamente treinta personas, pero las nuevas se quedaron "... porque sino los botaban". También señaló, que el lunes siguiente regresaron a laborar y que a las cuatro de la tarde les entregaron la carta despido. Por su parte, Alvarado Aguilar describió la situación acaecida, en los siguientes términos: "... un muchacho nos dijo que no podían salir porque había un grupo de personas en el portón impidiendo la salida al campo, entonces salí al patio a ver que estaba pasando y cuando vi fue un grupo de personas que decían que no saliera nadie al campo hasta que pudieran hablar con el gerente A. Yo les dí indicaciones a la gente mía y a eso de las cinco y treinta minutos pudieron salir los que se fueron a trabajar y cuando llegó el bus de la empacadora y los trabajadores que no querían laborar se fueron a hablar con ellos para que los apoyaran y después tomaron la decisión y se fueron de la finca. Don Gerardo no estaba a cargo mío. Pero si estaba dentro del grupo que sí salió a hablar con los de empacadora. Ese día Gerardo no trabajó sino que se fue de la finca. Eso fue una decisión de ellos porque querían hablar con el gerente y decidieron. Ellos tuvieron unas palabras cortas en el patio con Anibal pero no sé de qué hablaron. Ese día había que sacar tres carros de corta, pero no se suspendió sino que cortamos dos carros ... La gente que se fue ese día era gente con récord, los trabajadores que se quedaron eran mixto con y sin récord". También indicó que el Comité Permanente de Trabajadores no intervino y que: "... Luego de que se fueron estos trabajadores de la finca ellos regresaron a laborar y lo hicieron todo el día y después nos indicaron de que esos trabajadores no se podían contar más ...". Señaló que la decisión de no laborar fue de los trabajadores. Garro Hidalgo, manifestó que hubo una reunión con el Gerente porque no estaban conformes con el salario y que "... Anibal nos dijo que nos daba cinco minutos de tiempo para desocupar la planta, nos mandó para la casa. Ese día Anibal estaba reunido con la gente de la empacadora

y nosotros nos arrimamos porque no nos había dicho nada concreto, pero nos dio cinco minutos para irnos y que se suspendía la corta pero José Luis le dijo que apenas habían cinco cuadrillas para la corta pero Anibal dijo que con esa gente se sacaban los carros". Indicó que los trabajadores que se fueron tenían récord y los que se quedaron no. Añadió: "Después de estos nosotros nos fuimos para la casa y el día lunes regresamos a laborar y lo hicimos todo el día y al salir el capataz nos dijo que tenían que darles una carta de despido y a Gerardo se le dio, a mí me la dejaron en la casa". En el mismo sentido, Saborío Sandí declaró: "... llegamos un día sábado a trabajar normal y cuando llegamos ese día estaba el capataz de la planta empacadora de nombre Cristóbal y llegamos en el bus y nos dijo que había una reunión con Aníbal, entonces todos los compañeros nos acercamos y había gentes de campo que se acercó y llegó Aníbal un poco enojado y nos dijo enojado que era el problema y nosotros estábamos muy extrañados y nos dijo que qué era la inconformidad porque no sabíamos por qué nos habían citado a nosotros, entonces se le preguntó por qué habían bajado las tarifas y los salarios se habían bajado y entonces enojado dijo que los salarios no se habían bajado pero nosotros le dijimos que sí habían bajado y enojado se dirigió al patio y se topó a José Luis y le preguntó cuántas cuadrillas habían en el campo y se volvió enojado Anibal y nos dio cinco minutos para que desalojáramos las instalaciones y nos dijo que no había corta, entonces nos dio cinco minutos y nosotros le desalojamos". También dijo que el Comité Permanente de Trabajadores no intervino y que al lunes siguiente se laboró normal, pero que al finalizar el día se les entregó la carta de despido. Por último, manifestó que la mencionada reunión se dio porque "... Anibal la quería". En igual sentido declaró Arias Quesada, señalando que el gerente había citado a la reunión, en la cual se enojó y les dijo a los trabajadores (incluyéndolo a él) que se fueran. Lozano Méndez, quien es parte del Comité Permanente de Trabajadores dio cuenta acerca del malestar de los trabajadores sobre lo que estimaban una menor retribución por sus servicios y de la existencia de una reunión con el gerente. Dijo constarle que el gerente aceptó haber incurrido en error al no notificar al Comité sobre la baja salarial, pero, después de ello, él ignora lo sucedido: "No sé si ese día Anibal suspendió la corta. Ese día había un compromiso de sacar tres carros pero solo salieron dos, se sacó con parte del personal que se quedó laborando, el resto se había ido para la casa, pero no sé por qué motivos se fueron". Añadió que permanecieron trabajadores con o sin récord. Indicó que él había llamado al Gerente, porque los trabajadores le solicitaron hablar con él. Por último, indicó que los trabajadores regresaron a laborar el lunes todo el día y en la tarde se les notificó el despido. El último deponente, de apellidos Pérez Villalta, señaló

que un grupo de trabajadores del campo solicitó hablar con el Gerente y les dijo que: "... cuando llegara él lo mandaba", lo que efectivamente hizo. Añadió que le comunicó al Gerente sobre la incorporación de más trabajadores al mencionado grupo, debido a que los que quedaban no eran suficientes para cumplir con un contrato. Además, declaró: "Los trabajadores no estaban de acuerdo en algo o no se pusieron de acuerdo con el gerente, eso me lo imagino, pero no me explico por qué se fueron si por una cosa o la otra. Yo en ningún momento convoqué a una reunión. No sé si Cristóbal convocó a alguna reunión. Anibal no podía suspender la corta, debe tratar de ver que carros se van a sacar pero no suspender. Ese día yo me fui al campo y luego los trabajadores se fueron desapareciendo como no hay cuadrantes ahí, todos vivían en Siquirres ... Hubo unos trabajadores que no volvieron más y otros que fueron suspendidos o mejor dicho despedidos ... Un poco de trabajadores que estaban en la reunión fue a trabajar ...". En la prueba confesional el actor negó la existencia de una huelga y afirmó que el Gerente "... los mandó para la casa", pero que el lunes "... volvimos a trabajar normalmente". En primer término, debe partirse de una cuestión fundamental, a saber, que el actor aceptó en el proceso haber participado con un grupo de trabajadores en los acontecimientos acaecidos en el lugar de trabajo, así como haberse retirado de su trabajo sin cumplir con la faena diaria (ver prueba confesional en folio 150). Según ya se dijo, debe determinarse si ese retiro fue voluntario para presionar a la empleadora o si obedeció a una decisión del gerente por el disgusto que éstos tenían respecto del salario. De todos los testimonios se deduce que el día de los hechos, era de corta de banano y pese a que se debían sacar tres carros de fruta para cumplir con un contrato, sólo dos se pudieron sacar. También se deduce de la prueba testimonial que no todos los trabajadores que participaron en la reunión se fueron para la casa, pues, según lo relató el propio testigo ofrecido por la parte demandante, de apellidos Matarrita Gutiérrez, algunos se quedaron, al decir éste que la mayoría se fueron y que la gente nueva se quedó. En consecuencia, es cuestionable la tesis de la parte actora, de que todos los trabajadores que participaron en la reunión fueron obligados por el gerente a retirarse. Como tampoco tiene sentido de haber sucedido así, que el lunes esos mismos trabajadores se presentaran normalmente a laborar, como lo dijo el accionante en la prueba confesional. Por esa razón, se torna creíble la versión de la accionada en el sentido de que los trabajadores colectivamente decidieron retirarse del trabajo, como medida de presión, no volviendo a la finca sino hasta el lunes siguiente, en el que, luego de laborar la jornada diaria, fueron despedidos. Para arribar a tal conclusión, no puede dejarse de lado que los testigos ofrecidos por el demandante resultaron despedidos por los

mismos hechos que en este proceso se ventilan y si bien es cierto ésto por sí mismo no es suficiente para restarles credibilidad; es una circunstancia que debe ser siempre considerada con el resto del material probatorio. Así las cosas, aplicando las reglas de la sana crítica, la mayoría de la Sala se cuestiona sus testimonios porque su versión riñe con principios de lógica a aplicar en la valoración de las probanzas. Tal y como se ha externado en otros pronunciamientos de este órgano, analizando situaciones parecidas a la presente (ver Votos números 311, de las 8:50 horas, del 3 de julio; 326, de las 9:40 horas, del 4 de julio; todos del 2003), surgen dudas razonables respecto de la tesis de la parte actora, pues, si el sábado el demandante y los mismos testigos fueron "despedidos", ¿cómo es que el lunes siguiente se presentan a laborar como si nada hubiese pasado? Además, en caso de ser cierto que el Gerente les pidió que desalojaran el lugar ¿porqué permaneció laborando un grupo de trabajadores? Por otro lado, no consta que la orden del Gerente se dirigiera sólo a algunos de los trabajadores que conformaban el grupo, lo que en todo caso resultaría poco probable si se toma en consideración la importante cantidad de trabajadores involucrados. Lo anterior, permite tener por cierta la afirmación de la parte demandada, respecto de un abandono colectivo de labores, aprovechándose de la obligación que tenía la empleadora de cumplir con la entrega de fruta. Por otra parte, ante ese deber también resulta ilógico, por las consecuencias económicas que podía acarrear a la demandada un incumplimiento contractual, que el gerente decidiera retirar a un grupo importante de trabajadores, pues tal y como lo relató el testigo Pérez Villalta, el gerente no podía suspender la corta de la fruta y expresamente lo manifestó el deponente Alvarado Aguilar, fueron los propios trabajadores quienes se disgustaron y tomaron la decisión de no trabajar.- IV.- Conforme con lo explicado, la actuación del actor de hacer abandono de trabajo con un grupo importante de trabajadores, aprovechándose de la necesidad que la empresa tenía de cumplir con la entrega de una determinada cantidad de fruta, resulta, desde cualquier punto que se analice, de mala fe, en detrimento de lo dispuesto en el numeral 19 del Código de Trabajo y por las circunstancias del caso, no puede interpretarse como un simple abandono de trabajo, sino, una falta grave en perjuicio de la empleadora, que no puede justificarse. En consecuencia, la decisión patronal de poner fin a la relación de trabajo estuvo apegada a derecho y, por la misma razón, la sentencia venida en alzada debe revocarse y, en su lugar, desestimar la demanda en todos sus extremos. También debe variarse lo resuelto en cuanto a costas e imponer esos gastos a cargo de la parte perdedora, fijándose las personales en un quince por ciento del importe líquido de la absolutoria (artículos 494 y 495 del citado cuerpo normativo).-"

**b. Aplicación del Principio de Proporcionalidad**

[SALA SEGUNDA]<sup>7</sup>

"II. El despido es la máxima sanción que el patrono puede imponer al trabajador; de ahí que la causal de rompimiento de la relación laboral que se imputa al trabajador, como reflejo del principio protector que orienta el Derecho Laboral, deba ser probada al margen de toda duda razonable. De acuerdo con el mérito del expediente en estudio, la causa para despedir al trabajador accionante estriba en que el 30 de junio de 1993, mientras estaba de guardia en una casetilla del Hospital Dr. Calderón Guardia, conversó durante más de dos horas con otro funcionario de la Institución y causó trastornos y desorden al escuchar en su trabajo un partido de fútbol y narrarlo ("cantar los goles") (folios 7 y 13), lo que originó su despido, conforme a los numerales 81 inciso L) del Código de Trabajo y 53 incisos b), e) e i), 77, 78 del Reglamento Interior de Trabajo de esa Institución. Corresponde establecer, entonces, si al amparo del elenco probatorio evacuado, se probó la comisión por parte del actor, de las conductas endilgadas y si el despido fue la sanción procedente para el caso. III.- La investigación administrativa que originó este proceso jurisdiccional, se inició en virtud de la denuncia de L.C.R., servidora también de la demandada (testimonial de E.S.V., folio 117). No obstante las manifestaciones rendidas por esta funcionaria, quien indica que el escándalo hecho por el actor trascendió el puesto de guardia y fue perceptible en su oficina, esa deposición no concuerda con lo señalado por los testigos L.C.R. y E.S.B., supervisor del actor. Estas personas, en diferentes oportunidades, estuvieron en las inmediaciones de la caseta donde estaba destacado el actor (al menos a la misma distancia que la señora C.R.), uno para el relevo del café (C.R.) y el otro en labores propias de la supervisión; y no se percataron del escándalo y bullicio que la denunciante notó o al menos no lo percibieron de esa manera; circunstancia curiosa si se repara en el hecho de que éstas dos personas, no vieron nada anormal [...]. IV. Lo único debidamente acreditado, es que durante una o dos horas de trabajo, aproximadamente, conversó con otro funcionario, escuchó un partido de fútbol y cantó los goles que se presentaban en el partido. Para que exista abandono del trabajo, no es necesario que el funcionario se ausente del centro o lugar de trabajo, basta que abandone las tareas que le fueron encomendadas, pero como se señaló en el Voto de la antigua Sala de Casación No. 101, de las 10:00 horas, del 27 de diciembre de 1977, el simple hecho de que se converse en horas laborales con otros compañeros, no puede conceptuarse como abandono de trabajo. Esa conducta, si bien riñe con el fiel desempeño de las funciones de vigilancia que debe realizar un guardia y es sancionable, carece de la gravedad

para justificar su despido, visto ello, al amparo de las condiciones de modo, tiempo y lugar que rodearon los hechos, pues no se demostró tampoco, que esa conducta incidiera en la eficiencia de sus labores. Y con esto no se establece -como lo afirma la parte recurrente-, una suerte de legitimación para que los trabajadores encargados de la seguridad no cumplan o cumplan defectuosamente sus funciones, sino que en razón del principio de proporcionalidad o razonabilidad que debe privar en el ejercicio del poder disciplinario del patrono, en estricta observancia a la ecuación de equilibrio entre la magnitud de la falta y el grado de la sanción, el despido de que fue objeto el actor se escapa de los límites racionales a que está sujeta la potestad sancionatoria. Es verdad que el actor incurrió en faltas pretéritas, la última de ellas el 16 de abril de 1993, pero éstas en su oportunidad fueron sancionadas. Tampoco se desconoce la existencia de actitudes o causales que continuadas, constituyen causa justa para imponer la sanción de despido; pero, se reitera, las sanciones deben ser proporcionadas."

**c. Despido injustificado ante imposibilidad del patrono de demostrar la causa**

[SALA SEGUNDA]<sup>8</sup>

"IV.- ANÁLISIS DEL CASO CONCRETO: En la contestación, la parte demandada señaló que en los meses de noviembre y diciembre de 1998 y enero de 1999, el actor voluntariamente dejó el trabajo; y que reinició sus labores en febrero de 1999 (ver folios 20, 353-357). En este sentido es que el recurrente basa su inconformidad ante esta instancia. Asegura que el periodo de octubre de 1998 a febrero de 1999 el actor hizo abandono del trabajo, por lo que no hubo continuidad y para demostrarlo invoca las planillas de la Caja Costarricense de Seguro Social; pues, según refiere, en los meses señalados el actor no fue reportado como trabajador. En este sentido la Sala considera que el abandono debe quedar plenamente acreditado dados los efectos negativos que de él se derivan. Así, según se desprende del estudio de cuenta individual (folios 36-38, 46-47), en los meses indicados -de noviembre de 1998 a febrero de 1999, el actor no aparece reportado como trabajador de ninguna de las accionadas. Sin embargo, tal prueba no resulta suficiente para acreditar el supuesto abandono definitivo del trabajo hecho por el actor; pues, está claro que la información brindada a la Caja Costarricense de Seguro Social constituye una manifestación unilateral del empleador. Además, el actor laboró durante casi diez años, para las demandadas por lo que resulta contrario a la lógica que se mantuviera trabajando durante un período tan largo, para luego, de forma imprevista, hacer abandono de su trabajo; y, después de tres meses sin laborar, volviera a ser contratado por

la misma compañía. También, tal como quedó acreditado y fue aceptado por el recurrente, al final de la relación laboral -en el 2000-, lo que existió fue un despido encubierto (folios 462-467), lo que constituye una manifestación del incorrecto proceder de las accionadas, contrario al principio de la buena fe que debió regir la relación entre las partes (art. 19 C.T.). Asimismo, quedó demostrado que las empleadoras no reportaron a la Caja Costarricense de Seguro Social el salario real devengado por sus trabajadores (folios 104 a 116), lo cual hace prever, como se indicó, mala fe en sus actuaciones, por lo que se concluye que el comportamiento del empleador fue la continua evasión a sus responsabilidades lo que hace dudar sobre la ruptura invocada, debiéndose resolver, entonces, a favor del demandante en aplicación de la regla del in dubio pro operario, extensiva a la materia probatoria. En efecto, de existir alguna duda sobre si el contrato tuvo o no aquella continuidad, debe estarse a lo que más favorezca al trabajador. El artículo 17 del Código de Trabajo dispone: " Para efectos de interpretar el presente Código, sus Reglamentos y sus leyes conexas, se tomarán en cuenta, fundamentalmente, el interés de los trabajadores y la conveniencia social ". Esa norma recoge un principio fundamental en Derecho del Trabajo, cual es el principio protector, del cual se han reconocido tres reglas específicas: la del in dubio pro operario, la de la norma más favorable y la de la condición más beneficiosa. Ya esta Sala ha señalado, en reiteradas ocasiones, que el Derecho Laboral está caracterizado por una serie de principios propios que marcan o establecen su particularidad respecto de otras ramas del Derecho. Uno de los principios clásicos lo constituye el denominado principio protector, contenido de tres reglas específicas: la del in dubio pro operario, la regla de la norma más favorable y la de la condición más beneficiosa. El significado que se le ha dado a esa primera regla implica que " en caso de que una norma se pueda entender de varias maneras, se debe preferir aquella interpretación más favorable al trabajador." (PLA RODRÍGUEZ, Américo. Los principios del Derecho del Trabajo , Buenos Aires, Ediciones Depalma, tercera edición, 1.998, pp. 84-85). No obstante, su aplicación ha sido extendida a la valoración de las pruebas, indicándose que "cabe aplicar la regla dentro de este ámbito en casos de auténtica duda para valorar el alcance o el significado de una prueba. No para suplir omisiones; pero sí para apreciar adecuadamente el conjunto de los elementos probatorios, teniendo en cuenta las diversas circunstancias del caso" ( Ibid ., p. 92). (En el mismo sentido pueden consultarse, entre muchas otras, las sentencias números 503, de las 9:10 horas del 16 de octubre; 513, de las 15:50 horas del 23 de octubre; 587, de las 9:30 horas del 22 de noviembre, todas del 2.002; 241, de las 9:40 horas del 28 de mayo; 292, de las 14:00 horas del 19 de

junio; y, 326, de las 9:40 horas del 4 de julio, éstas del 2.003). Por eso, la apreciación de la prueba ha de hacerse, en estos casos, con rigurosidad, a fin de evitar el fraude a ese principio, proveniente de actuaciones patronales veladas que, por ese medio, intentan desconocer cualesquiera justos derechos del trabajador. En el caso bajo análisis, el recurrente sostiene que medió una indebida valoración de las declaraciones testimoniales. No obstante, analizados los testimonios, de conformidad con lo previsto en el artículo 493 del Código de Trabajo, se estima que los juzgadores de instancia no incurrieron en los yerros de valoración que se acusan. Así las cosas, al no haber quedado debidamente acreditado el abandono invocado por las sociedades demandadas, debe concluirse que la relación laboral entre las partes se extendió desde setiembre de mil novecientos noventa hasta febrero del año dos mil, tal y como ha quedado establecido en las instancias precedentes."

#### **d. Concepto de abandono de trabajo**

[SALA SEGUNDA]<sup>9</sup>

"IV.- Dentro de las obligaciones que el contrato de trabajo le impone al trabajador, está la de realizar su trabajo con la intensidad, el esmero y el cuidado apropiados; así como realizarlo en la forma, el tiempo y el lugar convenidos (artículo 71, inciso b), Código de Trabajo). La falta de puntualidad ha sido considerada jurisprudencial y doctrinariamente, causa justificada de despido, cuando sea reiterada e inmotivada. En el caso bajo estudio, la Sala no comparte el criterio del recurrente, en cuanto considera que, las faltas atribuidas a la accionante, para justificar su despido, quedaron debidamente acreditadas con las pruebas aportadas a los autos; pues, a su juicio, medió un abandono de trabajo. El abandono de labores, típicamente, se produce cuando el trabajador, se aleja del establecimiento donde presta sus labores; pero, también, el abandono puede darse en el lugar de trabajo y, en esas circunstancias, se produce cuando el trabajador deja de realizar las labores que le corresponden y con las que debe cumplir. En consecuencia, el abandono de trabajo se entiende como la dejación, durante la jornada de trabajo, de las labores objeto del contrato, sin que medie alguna causa que lo justifique. Se traduce en una conducta maliciosa y culpable; pues conlleva siempre la clara intención de abandonar las tareas, que se están realizando; pudiendo consistir, también, en una pasividad negligente. Doctrinariamente se ha expuesto que, tal abandono, puede constituir una falta de gravedad media, en cuyo caso, debe realizarse la amonestación o el apercibimiento y el trabajador debe reincidir en su anómala conducta, dentro de los tres meses siguientes al primer abandono, para que legítimamente

proceda el despido; o bien, puede constituir una falta grave, cuando surjan efectos negativos trascendentes, debido a la naturaleza de las labores, por los perjuicios ocasionados o por el simple peligro potencial de que éstos puedan o lleguen a producirse. (CARRO ZÚÑIGA, Carlos. Las justas causas del despido en el Código de Trabajo y jurisprudencia de Costa Rica . San José, Editorial Juritexto, primera edición, 1.992, pp. 53-55; y, en sentido semejante, pueden consultarse las sentencias, de esta Sala, N°s. 886, de las 10:20 horas, del 13 de octubre del 2.000; y, 672, de las 10:10 horas, del 9 de noviembre de este año). Esa intención culpable y maliciosa, requerida para que se configure el abandono, como falta laboral, no se denota en el comportamiento de la accionante; y, por el contrario, de las declaraciones testimoniales se desprende que la situación presentada fue la de un atraso de la trabajadora a la hora de retornar al lugar donde desempeñaba sus labores; es decir, de una llegada tardía. Ahora bien, la falta de puntualidad no está prevista, en el artículo 81 del Código de Trabajo, como una concreta falta que le permita al empleador despedir sin responsabilidad patronal; sin embargo, cuando este tipo de comportamientos son reiterados, pueden llegar a constituir una falta grave, en los términos previstos en el último inciso del indicado numeral. En ese sentido, Cabanellas ha explicado: "El retraso en la entrada al trabajo que, en definitiva, es lo constitutivo de la falta de puntualidad, integra causa justificada de despido cuando la misma es reiterada e inmotivada". (CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral , Tomo I, Buenos Aires, Editorial Heliasta, S.R.L., tercera edición, 1.992, p. 961). En nuestro medio, Carro y Carro han explicado que "... en principio y de acuerdo con nuestra legislación, las llegadas tardías sólo pueden configurar causa de justo despido cuando son reiteradas, y la reiteración, por regla general, debe ser computada cada mes calendario." (CARRO ZÚÑIGA, Carlos y CARRO HERNÁNDEZ, Adriana. Derecho Laboral Costarricense , Cincuenta Ensayos sobre temas usuales , Tomo I, San José, Editorial Juritexto, primera edición, 1.993, p. 56). Sin embargo, se ha estimado que la valoración de estas faltas, como causal de despido, debe realizarse a la luz del principio de la buena fe que rige las relaciones laborales; sin que se haya establecido un determinado número de llegadas tardías, en un período concreto; para poder concluir que se está en presencia, o no, de una falta grave (En ese sentido, ver la sentencia, de esta Sala, número 676, de las 15:50 horas, del 5 de julio del año 2.000). V.- En el caso que se analiza, la trabajadora fue despedida ante una llegada tardía en que incurrió el primer día de labores, luego de una extensa incapacidad. Durante todo ese tiempo, la relación de trabajo estuvo suspendida; razón por la cual, nada obsta para que, a los efectos que interesan, se

analicen las situaciones previas al momento en que se inició dicha suspensión. Sin embargo, analizadas las pruebas, se llega a la conclusión de que, la demandada, no logró acreditar, en forma concreta, los días exactos en que la trabajadora había incurrido en esas mismas faltas; pues, el escrito dirigido al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en donde puntualizaba tales fechas, no puede servir para tenerlas por demostradas; dado que se trata de una manifestación unilateral de la empleadora; pero, en todo caso, las llegadas tardías reportadas por la sociedad demandada, en los últimos dos meses de efectiva prestación, no fueron tantas (tres en dos meses), como para justificar la máxima sanción. Por otra parte, la ineficiencia acusada, tampoco fue fehacientemente acreditada; pues las declaraciones de los testigos, en este sentido, fueron muy generales; razón por la cual, no pueden acogerse los planteamientos del recurrente. VI.- Por otra parte, el apoderado especial de la sociedad demandada, acusa que el fallo impugnado es incongruente; por cuanto confirmó la sentencia de primera instancia, que le concedió tres meses de salario por daños y perjuicios, cuando tal extremo no fue pretendido por la actora. Sin embargo, analizado el escrito inicial, se desprende que los daños y perjuicios sí conformaron la pretensión de la accionante. En efecto, en la demanda se solicitó: "... preaviso, cesantía y vacaciones, ... aguinaldo proporcional ..., diez días de lactancia... salarios caídos a título de daños y perjuicios ...", que no pueden ser otros, sino los contemplados en el artículo 82 del Código de Trabajo. En consecuencia, el vicio reclamado, pese a que es por la forma, tampoco se produjo."

**e. Despido injustificado por falta de apercibimiento previo**

[ ]

"III.- Analizado el caso; y, tal y como se dirá, no encuentra la mayoría de esta Sala que haya existido equivocación en la interpretación de los hechos o del derecho a efecto de concluir, como lo hizo el Tribunal, en el sentido de que, pese a la existencia de falta, la misma no reviste la gravedad que la empresa le confirió, en razón de las circunstancias en que la misma ocurrió, por lo que el despido resulta y sigue siendo desproporcionado al hecho cometido. Esta Sala ha expuesto en reiterados fallos que el despido está regido por un principio fundamental, cual es el de causalidad, el que en su modalidad objetiva, implica la necesaria existencia de una relación de causa a efecto entre los hechos invocados como sustento del rompimiento de la relación y el acto jurídico del despido (entre otros se puede consultar el Voto número 353, de las 10:40 horas, del 5 de abril del 2000). En atención a ese principio, la parte patronal no puede, en el proceso laboral, sustituir o ampliar los hechos

expuestos en la carta de despido. Siguiendo esa misma línea jurisprudencial, sobre el contenido de la carta de despido y la imposibilidad de cambiar los hechos que se invocaron en esa oportunidad como fundamento de la decisión patronal, esta Sala en su Voto número 760, de las 10:20 horas del 20 de diciembre del 2001, dispuso: "El artículo 35 del Código de Trabajo, establece el deber del patrono de entregar, a solicitud del trabajador, un certificado o carta en el cual consten los motivos por los cuales, la relación laboral, finaliza. En el Voto 2170, de las 10:12 horas, del 21 de mayo de 1993, la Sala Constitucional estableció la obligación que tiene, el patrono, cuando despide a un trabajador o cuando deja éste de trabajar por algún motivo, de entregarle la certificación aludida. Ello es así, para proteger los principios del debido proceso, de igualdad y de la defensa del trabajador, en caso de que tenga que recurrir a los Tribunales, en reclamo de sus derechos; dado que, la causal plasmada en éste, será la base de discusión dentro del proceso judicial (en este mismo sentido, ver Voto de esta Sala, N° 277, de las 14:20 horas, del 30 de setiembre de 1996)". El criterio igualmente externado en el sentido de que hasta con la contestación de la demanda se pueden invocar las causales del cese del contrato opera cuando el despido ha sido genérico sin señalamiento específico de faltas, las que podrían individualizarse en el proceso judicial y sólo en aquélla oportunidad. Mas, no cuando -como en el caso presente- en la carta de despido, la demandada ha expresado las faltas, supuesto en el cual no puede venir luego a señalar otras razones - v.gr.: abuso de confianza-; o, cuando, lejos de achacarle al empleado falta alguna a sus obligaciones, se le han indicado cuestiones bien distintas, que no tienen ninguna relación con una sanción disciplinaria. Debiendo por eso limitarse el análisis a los hechos concreta y específicamente imputados. En el caso sometido a estudio, a folio 1, consta la carta de despido suscrita por Mireya Pérez, Supervisora y Alejandra Ramírez, Gerente de Calidad de Proceso, fechada el 16 de abril del 2002 y dirigida a la accionante, mediante la cual se le informó lo siguiente: "En días recientes nos percatamos de que usted envió por medio del correo electrónico de la compañía una serie de textos de contenido ofensivo, que no solamente atentan claramente contra los Valores de nuestra compañía, en los cuales usted ha sido oportunamente entrenada, sino que también demuestran un uso totalmente indebido de los recursos tecnológicos que la compañía pone a disposición de su personal, bajo la clara normativa de que su uso es exclusivamente de carácter laboral, y que por lo tanto, no deben usarse para asuntos personales, y mucho menos, para darle un uso que ofenda a otros, y perjudique la buena imagen de Baxter. Este hecho se produjo durante su tiempo laboral, de manera que usted además hizo abandono de sus funciones para enviar el correo, que

como señalamos anteriormente, es de contenido vulgar y ofensivo a terceros. Aunado a esto, usted envió ese correo no solamente a personal de nuestra empresa, sino también a otras personas, fuera de esta compañía, con el usuario de Baxter. Esta situación produce un daño muy grave a la imagen de nuestra compañía debido al mal uso del recurso, ya que al utilizar el usuario "Baxter", la compañía se liga inmediatamente al contenido enviado, aunque usted lo hiciera con intención personal. Debido a todas estas situaciones, donde usted quebrantó una política y lineamientos específicos de la compañía, hizo abandono de trabajo para enviar el mail, con un contenido altamente en contra del respecto y de nuestros demás valores y ofensivo a terceros, dañando además la imagen de la compañía al enviárselos a gente de otras instituciones, se está procediendo a despedírsele sin responsabilidad patronal. Le agradecemos la colaboración prestada durante su tiempo con nosotros, y queda a su haber lo correspondiente a su liquidación de acuerdo con la ley." (folios 1 y 35). IV.- De esa carta de despido y la copia del documento de folio 36 se deduce que, en verdad, el único hecho invocado como sustento del cese fue el envío por la trabajadora de un correo electrónico. Situación que, según valoración de la empresa, constituyó un uso distinto e indebido del correo electrónico de la compañía; abandono de trabajo y un daño a la imagen de la empresa. Cabe aceptar incluso que, en cuanto a esto último, igualmente se estimó en la carta que: el correo era en sí mismo vulgar y ofensivo a terceros; por ello contrario a los valores de la compañía; y, por eso, gravemente perjudicial de la buena imagen de Baxter pues, aunque se enviara con intención personal, inmediatamente se ligaba a la empresa al contenido enviado, al utilizar para ello el usuario "Baxter". Que sería, en su caso, lo que el Tribunal habría dejado de considerar o; interpretado mal, en su fallo. Aún así, tal y como se dirá, los razonamientos del Tribunal seguirían siendo válidos e, igualmente aplicables a esta última situación. Así tenemos que, en cuanto al envío del correo, el Ad quem señaló que: "La sana crítica nos indica que, solamente, la actora pudo hacerlo. " No obstante, de seguido agregó: "Ello no implica, que este Tribunal esté calificando la falta de la actora, como grave. " En cuanto al uso distinto e indebido del correo electrónico, señaló: " La demandada, en la carta de despido, le indica que, al utilizar ese canal, en esa forma, le está dando a los recursos tecnológicos de la empresa, un uso distinto e indebido a los que están destinados. Lo anterior es una de las prohibiciones establecidas en el artículo 72 inciso d) del Código de Trabajo, que indica: d) "Usar los útiles y herramientas suministradas por el patrono, para objeto distinto de aquél a que están normalmente destinados;", sin embargo la sanción a esta falta la establece el artículo 81 inciso i) ibídem: i) Cuando el

trabajador, después de que el patrono lo aperciba por una vez, incurra en las causales previstas por los incisos a), b), c), d) del artículo 72". No basta, entonces, que el trabajador cometa la falta del artículo 71 inciso d), sino que, para que sea procedente el despido sin responsabilidad patronal, previamente tiene que existir un apercibimiento, caso contrario no se puede aplicar el numeral 81. En el subjuicio, la parte demandada no ha demostrado que, haya apercibido a la actora, mínimo una vez, por la utilización del correo electrónico con fines netamente personales; un apercibimiento no es una circular, ya que aquél debe ser personalizado y preventivo, y no como en este caso, donde si bien es cierto, las autoridades administrativas de la empresa mandaban a sus empleados notas, correos o circulares, como quiera llamarse, sobre el uso que se le debía dar al correo electrónico de Baxter y qué no debía hacerse, ello no son apercibimientos (tipo sanción), para la actora en los términos que señala el numeral 81 inciso i) del Código de Trabajo. Por lo anterior no es posible jurídicamente apoyarse en esa falta para despedir sin responsabilidad patronal a la trabajadora. Ese fundamento jurídico debe descartarse, por no haberse cumplido con lo que dispone la ley para ese caso concreto." (folios 200 y 201). En relación al abandono de trabajo, por el envío del correo, consideró que: "Señaló la parte patronal, en la carta de despido, que la actora "hizo abandono del trabajo o de sus funciones", para enviar el correo. Sobre esta causal nos dice el Dr. Carlos Carro, en su libro "Las justas causas del despido en el Código de Trabajo y jurisprudencia de Costa Rica", pág. 53-55, que " El abandono de labores, típicamente, se produce cuando el trabajador se aleja del establecimiento donde presta sus labores; pero, también, el abandono puede darse en el lugar de trabajo y, en esas circunstancias, se produce cuando el trabajador deja de realizar las labores que le corresponden y con las que debe cumplir. En consecuencia el abandono de trabajo, se entiende como la dejación, durante la jornada de trabajo, de las labores objeto del contrato, sin que medie alguna causa, que lo justifique. Se traduce en una conducta maliciosa y culpable; pues conlleva siempre la clara intención de abandonar las tareas, que se están realizando; pudiendo consistir, también, en una pasividad negligente". En el presente caso, es posible que la actora incurriera en esa falta, se desconoce si al momento en que envió el correo, estaba o no en algún receso programado o autorizado, pero de todos modos, el patrono no acredita que cumpliera con lo que dispone y manda el inciso i) del artículo 81, sea el apercibimiento previo. No consta en autos, que dentro de los últimos tres meses de la relación laboral, a la actora se le hubiere apercibido por escrito, de ese tipo de abandono, que lo tipifica el artículo 72 inciso a) del Código de Trabajo. En este caso el demandado no puede ampararse en ese motivo para un despido

sin responsabilidad patronal, en otras palabras ello no es causal de despido en esas condiciones...” (folios 201 y 202). Finalmente, respecto al daño o riesgo de daño a la imagen de la empresa, por el envío del correo electrónico, el A quem, señaló: “Por último, alegó el patrono, con la falta de la actora, un daño a su imagen. Si analizamos al tipo de personas que dicho correo se envió, se concluye que ningún perjuicio o daño de la imagen de Baxter se produjo, ni siquiera un peligro para ello. El mismo se envió al señor Adrian Chaverri Coto, persona, que aunque es ajena a la empresa, tenía un ligamen o relación sentimental con la actora, por lo que si recibió ese texto, él sabía quien lo enviaba y en qué carácter; las otras personas que, tuvieron acceso a el, fue un grupo de personeros de la misma empresa, círculo muy reducido, ya que el mismo testigo Eddie Vasquez Rivera, sobre este punto indicó: “En fecha 25 de marzo la actora hace envío del correo al destinatario achaverri, ese correo entra a la lista de correos, que se llama CR-Cartago. Sistem, del cual formo parte porque soy empleado del Departamento de Sistemas. También, forma parte mi jefe, quien es Miguel Jiménez, Gerente de Sistemas. Este mismo día a las 3:33 de la tarde, Miguel Jiménez, dirige el mensaje a la Gerente de Recursos Humanos, al Gerente de Calidad, Departamento al que pertenece Paola Barboza, y al Gerente General de la compañía, finalmente aparece el jefe del Departamento de Calidad, alertando a los supervisores...”. De lo anterior se concluye, que el conocimiento que todas esas jefaturas tuvieron de ese correo, enviado por Paola a Adrian Chaverri, fue porque el testigo Eddie Vasquez y su jefe Miguel Jiménez, formaban parte del Departamento de Sistemas, y al entrar el texto a la lista de correos, ellos pudieron accederlo, luego Miguel Jiménez lo envía a los jefes de la empresa indicados. Este Tribunal se pregunta: ¿Cómo se afectó la buena imagen de Baxter? . De estos hechos no se puede deducir lo anterior. Tampoco la demandada ha demostrado, que el envío de ese correo, le ocasionó un perjuicio económico, por la utilización de ese medio, además en la carta de despido no se hace mención a ello, ni siquiera al contestarse la demanda...” (folio 202). Tras lo cual concluyó, señalando que: “Por todo ello, este Tribunal considera, que aunque está demostrado que la actora cometió una falta, la misma no reviste la gravedad que el patrono le da, y el despido sin responsabilidad patronal es desproporcionado al hecho cometido. Si nos atenemos a la carta de despido, previamente tenía que haber apercibimientos escritos, los que no existen, y la falta no es de tal magnitud que pueda encuadrarse en el inciso 1) del artículo 81 del Código de Trabajo, además al despedírsele no se le imputó eso ni en esa forma, en conclusión el despido fue incausado, porque no se siguieron los procedimientos que establece el artículo 81 inciso i) del Código de Trabajo, para sancionar la falta de la trabajadora...” (folios 202 y 203) V.- Aceptando, como

se dijo, que otro de los reproches consistió en que el correo era en sí mismo vulgar, ofensivo y contrario a los valores de la compañía; y, por eso mismo, gravemente perjudicial de la buena imagen de Baxter pues, aunque se enviara con intención personal, inmediatamente se ligaba a la empresa al contenido enviado, al utilizar en el envío el usuario "Baxter". Aún así, en cuanto a la magnitud y gravedad de estas últimas circunstancias, siguen siendo válidos y aplicables los razonamientos del Ad quem. Al respecto, ha de tenerse en cuenta que: sobre el contenido del correo se deben distinguir dos planos bien diferentes. Como verá, el envío del correo electrónico no es necesariamente vulgar, aunque sí lo son los chistes en él transcritos. Por lo demás, la actora no sirvió de otra cosa que no fuera de simple faja de transmisión de ese texto. Sin agregar comentario alguno. El cual, tras recibirlo de previo e internamente en su buzón, aparte de un amigo externo a la empresa, a nadie más lo envió, al menos personal e intencionalmente. Aún así, existe duda razonable que su amigo lo hubiera recibido o enterado de su contenido. Aparte, no existe certeza de que la actora intencionalmente lo propalara a lo interno de la empresa. Como se verá, antes de su envío, la actora lo había recibido, al parecer de parte de un empleado de la empresa; y, después de ella, fueron dos personas, con autoridad dentro de la compañía, quienes se encargaron de reproducirlo. Precisamente por medio del correo electrónico de "Baxter". Así tenemos que: 1.- A folio 36 lo que aparece es la copia de un documento que contiene el texto de 4 correos electrónicos, en el cual aparece la secuencia de los remitentes y destinatarios, tanto originales como posteriores. Todos los cuales reprodujeron, al parecer, el contenido del primero, que contiene la transcripción de 7 chistes, de contenido vulgar. Y, con excepción del correo que se le achaca a la actora, los otros, además de reproducir los chistes, contienen algunos comentarios. Así: A.- consta en primer lugar que, a las 11:23 horas del 15 de marzo del 2002, Steven Pérez -al parecer empleado de la demandada- internamente remitió un correo electrónico, el cual no expresa un destinatario principal, pero sí su envío con carácter de copia a la dirección electrónica de la actora. Al respecto indica: "Steven Perez 03/15/2003 11:23 AM To:(...) cc: (boc: PaolaBarboza/MedDel/IC/Baxter) Subjet: " El texto de ese correo electrónico, recibido por la actora, indica lo siguiente: "ESTAN EXCELENTES VALE LA PENA LEERLOS [...] B.- Según la secuencia de remitentes y destinatarios, diez días después -a las 08:19 horas del 25 de marzo del 2002- ese texto aparece remitido por la actora, externamente, aparentemente con destino a Adrian Chaverri Coto, amigo suyo, quien no trabaja para la demandada. Sin agregado ni comentario alguno y sin copia a ninguna otra persona. Al respecto lo único que consta es: " Paola Barboza - 03/25/2002

08:19 AM To: Achaverri ¶ icelec.ice.go.CR- Cartago Systems . Cc: (...)Subjet: (...) ---Forwarded by Paola Barboza/MedDel/IC/Baxter on 03/25/2002 08:15 AM" C.- Siguiendo con la secuencia, ese mismo día 25 de marzo del 2002, al ser las 03:33 horas, el señor Miguel Jiménez -Gerente de Sistemas del Departamento de Sistemas de la demandada- , lo reprodujo y remitió a la Gerente de Recursos Humanos, al Gerente de Calidad -Departamento éste al que pertenece la actora-; y, al Gerente General de la compañía. Agregando el siguiente comentario: "Me llegó este mensaje. Hablemos." Al respecto consta: "Miguel Jiménez -25/03/2002 03:33 PM- To: AnaGutierrez/Meddel/IC/Baxter(arroba)Baxter, Jorge Pereira//MedDel/IC/Baxter (arroba)Baxter, Chester Zelaya/MedDel/IC/Baxter(arroba)Baxter. Cc: (...) Subjet: Me llegó este mensaje. Hablemos.--Forwarded by MiguelJiménez/MedDel/IC/Baxter on 03/25/2002 03:30 PM ---" (ver folio 36 y declaración de Eddie Antonio Vasquez, a folio 72) D) Finalmente, el 4 de abril del 2002, al ser las 12:42 horas del 4 de abril del 2002, el señor Jorge Perera -Jefe del citado Departamento de calidad-, lo reprodujo y remitió a la Gerente de Calidad de Proceso Alejandra Ramírez y al supervisor Osvaldo Rojas. Agregando el siguiente comentario: "Se los paso para que vean la secuencia. No recomiendo leer los chistes ya que los mismos están demasiado pasados. Con base en esto es que se tomarán las acciones. Como siempre, favor mantenerlo confidencial hasta la aplicación de las medidas." . Al respecto consta: " Jorge Perera - Sent by: Jorge Perera. 04/04/2002- 12:42 PM To: Alejandra Ramírez/MedDel/IC/Baxter(arroba)Baxter, Osvaldo Rojas/MedDel/IC/Baxter(arroba)Baxter. Cc: (...) Subjet: "Se los paso para que vean la secuencia. No recomiendo leer los chistes ya que los mismos están demasiado pasados. Con base en esto es que se tomarán las acciones. Como siempre, favor mantenerlo confidencial hasta la aplicación de las medidas. ---Forward by Jorge Perera/MedDel/IC/Baxter on 04/02/2002 12:41 PM--- "( ver folio 36 y declaración de Eddie Antonio Vasquez, a folio 72) 2.- Según lo declarado por Mireya Pérez Matamoros, ingeniera industrial de la empresa: "La actora envió el correo a una persona extraña, pero al momento de escribir el nombre de la persona, accedió alguna de las listas que era del Departamento de Sistemas, y envió el email, entonces le llegó a todo el personal de sistemas de la empresa , ..." (folio 64). Según lo declarado por Eddie Antonio Vásquez, ingeniero en computación y administrador de empresas: "Tuve a la vista el correo enviado, que es el que se encuentra a folios 36 y ss. En fecha 25 de marzo la actora hace envío del correo al destinatario achaverri, ese correo entra a la lista de correos, que se llama CR-Cartago. Sistem, del cual formo parte porque soy empleado del Departamento de Sistemas. También, forma parte mi jefe, quien es Miguel Jiménez, Gerente de Sistemas. Este mismo día

a las 3:33 de la tarde, Miguel Jiménez, dirige el mensaje a la Gerente de Recursos Humanos, al Gerente de Calidad, Departamento al que pertenece Paola Barboza, y al Gerente General de la compañía, finalmente aparece el jefe del Departamento de Calidad, alertando a los supervisores. El correo viajó e hizo uso del canal. Lo que no se puede saber es si el ICE lo filtró o no se haya abierto. " (folio 72). En congruencia con esto último, el testigo Adrián Chaverri Coto, ingeniero civil y amigo de la actora, declaró: "El supuesto correo había sido enviado a la computadora en la que laboro en el Instituto Costarricense de Electricidad, pero como dije no aparecía correo alguno enviado por ella.(...) El correo nunca lo vi, porque nunca me llegó. La dirección de correo es (sic) noparr(arroba), hotmail. Com, - en yahoo; achave 37 (arroba) yahoo.com; Achaverri(arroba)icelec.ice..go.cr; o Achaverri(arroba)ice..go.cr." (folios 60 y aclaración a folio 62). Y, como se dijo, el correo del las 8:19 horas del 25 de marzo del 2002, que se le achaca a la actora, no aparece enviado a ninguna de esas direcciones sino a otra, un tanto diferente, como lo fue: Achaverri(arroba)icelec.ice.go.CR- Cartago Systems . Distinta incluso a la dirección electrónica Achaverri(arroba)icelec.ice.go.cr, a la que, según consta a folios 127 y 131, la actora le envió, a las 8:24 horas de ese mismo día 25 de marzo del 2002 -escasos 5 minutos después de aquél- un mensaje de saludo cariñoso. Lo que reafirma que, como se dijo, no solo existe duda de que su amigo recibiese o se enterase de los chistes; sino que, además, tampoco existe certeza de que intencionalmente la actora lo propalara a lo interno de la empresa. Lo cual le resta gravedad a la falta, no solo por la escasa magnitud del hecho, habida cuenta el círculo reducido de personas que lo recibieron, a lo interno de la empresa, como razonó el Ad quem, sino además, por la imposibilidad de saber, con absoluta certeza, no solo si realmente fue recibido por un tercero, ajeno a la compañía, sino también que, en relación a su recibo en el Departamento de Sistemas de la empresa, existiera realmente el elemento moral, vale decir intencional, en el comportamiento de la actora. Al no ser de recibo los agravios invocados en esta tercera instancia, el fallo dictado por el Tribunal de Trabajo de Cartago debe confirmarse."

**FUENTES CITADAS:**

- 1 CORTÉS BOLAÑOS, Greyvin y GUEVARA GUTIÉRREZ, Álvaro. El Despido Justificado en Nuestro Código de Trabajo. Tesis para optar al grado de Licenciatura en Derecho. San José, Costa Rica: Universidad de Costa Rica, Facultad de Derecho, 1997. pp. 67-69.
- 2 GONZÁLEZ VARGAS, Guisselle y VARGAS VILLALOBOS, Yessenia. Los Despidos con Violación de los Derechos Fundamentales. Tesis para optar al grado de Licenciatura en Derecho. San José, Costa Rica: Universidad de Costa Rica, Facultad de Derecho, 1997. pp. 18-21.
- 3 RAMÍREZ GUTIÉRREZ, Allan y VIALES GUTIÉRREZ, Amanda. La Falta Grave como Causal de Terminación del Contrato Individual de Trabajo en la Legislación Costarricense. Tesis para optar al grado de Licenciatura en Derecho. San José, Costa Rica: Universidad de Costa Rica, Facultad de Derecho, 1997. pp. 132-134.
- 4 CARRO ZÚÑIGA, Carlos. Las Justas Causas de Despido en el Código de Trabajo y Jurisprudencia. 1º Edición. Editorial Juritexto. San José, 1992. pp. 53-55.
- 5 Ley Número 2. Costa Rica, 23 de agosto de 1943.
- 6 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución No. 228-2004, de las nueve horas del veintitrés de abril de dos mil cuatro.
- 7 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución No. 240-1997, de las nueve horas con diez minutos del diecisiete de octubre de mil novecientos noventa y siete.
- 8 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución No. 574-2005, de las nueve horas con diez minutos del seis de julio de dos mil cinco.
- 9 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución No. 721-2001, de las diez horas con veinte minutos del treinta de noviembre de dos mil uno.