



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:

JURISPRUDENCIA SOBRE DESPIDO DE EMPLEADO POR USO DE INTERNET.

RESUMEN: Se agrega la única sentencia que se encontró al respecto de éste tema, en ella la Sala Segunda esgrime los pasos que se deben seguir para poder despedir a un empleado por el uso indebido de Internet.

SUMARIO:

1. Trabajadora que utilizando el correo electrónico asignado para fines laborales envía chistes de contenido vulgar u ofensivo durante horas laborales.



DESARROLLO:

- 1. Trabajadora que utilizando el correo electrónico asignado para fines laborales envía chistes de contenido vulgar u ofensivo durante horas laborales.**

“VIII.- 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"¹.



FUENTES CITADAS

¹ SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución N° 00797 de las quince horas del dieciocho de diciembre del año dos mil tres.