

Recurso de Casación 0539-2018 Sala Segunda de la Corte

En el año 2014 el actor [Nombre 001] presenta la demanda contra FUJITSU CONSULTING COSTA RICA SOCIEDAD ANÓNIMA, para que se le condene a la demanda al pago de preaviso, cesantía, daños y perjuicios, intereses y costas. El juzgado de Trabajo de Heredia declara con lugar la demanda y condena a cancelar dichos extremos laborales. El tribunal confirma dicha sentencia, por lo cual se presenta recurso ante la Sala Segunda.

La parte actora indica que fue contratada por dicha empresa desde mayo del 2010 con una jornada laboral bajo el régimen de empleado de confianza y que cuando no estaba en el país su trabajo lo realizaba en forma remota por el sistema de teletrabajo.

La Sala para resolver esta acción, en primer lugar, indica sobre los requisitos de aplicar la sanción de despido en el ordenamiento jurídico costarricense, con respaldo de nuestra Constitución Política, como derecho fundamental del individuo y el Estado debe de impedir condiciones que menoscaben la libertad o la dignidad de la persona trabajadora. Indica que el despido tiene una doble dimensión, como manifestación del poder disciplinario del patrono, correlativo al deber de subordinación y cuya máxima manifestación será el poder despedirla como forma de extinción del contrato de trabajo. (Votos Sala Segunda 0218-98, 0353-2000, 0966-2007 y doctrina internacional). Además, se agrega que la carga de la prueba recae sobre el patrono quien debe de acreditar de manera indubitable la conducta de la persona sancionada. Posteriormente desarrolla los temas de valoración de la prueba, sistemas de control bajo el sistema de VPN y las diversas características de la modalidad de teletrabajo.

Considera esta Sala y del valor de la prueba recabada que existe una falta grave cometida por el actor que justifica el despido. Se indica que a pesar de que el actor estaba bajo la modalidad teletrabajo, esto no impide que el patrono pueda ejercer el poder de dirección propio de la posición y las debidas sanciones concernientes de las faltas graves. En este caso el trabajador tenía responsabilidades directas con los clientes de la empresa y afectando la imagen de la misma, este dejó de atender sus labores deliberadamente, incurriendo en verdaderas ausencias y en varios días de abandono sin justificación alguna. A pesar de los esfuerzos de la empresa se generó una evidente pérdida de confianza y se llega al despido en aplicación del artículo 81 del Código de Trabajo. En mérito de lo anterior se procedió a revocar el fallo impugnado, declarando sin lugar la demanda y condenando a la parte demandada al pago de ambas costas.

