

Recurso de Casación 00776-2018 Sala Segunda de la Corte

En el 2013 se promueve esta demanda por [Nombre 001], ejecutivo de ventas contra BAVARIAN MOTORS CR, SOCIEDAD ANÓNIMA, por su despido en noviembre del 2012. El juzgado declara sin lugar en todos sus extremos la petitoria, pero el Tribunal revoca dicha sentencia y condena al pago de preaviso, auxilio de cesantía, salarios caídos a título de daños y perjuicios y horas extras. La parte demandada formula recurso ante esta Sala.

Menciona la Sala que en primer lugar se debe de analizar lo relativo a la falta cometida, dentro de esto el aspecto controvertido a la licitud de la prueba con la cual se fundamentó el despido, el juzgado no lo analizó y el tribunal consideró que era una prueba obtenida en perjuicio de la intimidad del trabajador, pues se utilizó una conversación de naturaleza privada para demostrar la falta del actor. Sin embargo, esta Sala no comparte este razonamiento, al ser distinto al precedente citado por el tribunal, donde se utilizó una conversación en el sistema de mensajería de Facebook para justificar la sanción. Como se observa de la prueba testimonial, la computadora donde se realizaron las conversaciones era utilizada para la facturación de la empresa y el uso no era exclusivo de uno de los trabajadores, sino que cuando era necesario podía ser utilizada por cualquier trabajador. Por lo que la parte patronal no violentó el derecho a la intimidad. Se reforzó esto, con un voto de la Sala Constitucional (13737-2015) donde se avaló el uso de un intercambio de mensajes de la plataforma WhatsApp para efectos disciplinarios.

Menciona que el derecho a la intimidad está formada por aquellos fenómenos, comportamientos, datos y situaciones de una persona que normalmente están sustraídos al conocimiento de extraños y cuyo conocimiento por éstos puede turbarla moralmente por afectar su pudor y su recato, a menos que esa misma persona asiente este conocimiento.

Se utilizó una conversación personal pero expuesta a terceras personas con pleno conocimiento de que estas podrían tener acceso a la misma, en una computadora de trabajo de la empresa y no a través de un dispositivo personal, de manera que no se dio una violación al derecho a la intimidad del actor. Así que al existir prueba fehaciente de la falta cometida por el trabajador contra su compañera el despido fue justificado. Revocando la condenatoria del pago de los extremos laborales.

