

Exp: 01-000558-0639-LA
Res: 2006-00052

SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. San José, a las nueve horas treinta minutos del ocho de febrero del dos mil seis.

Proceso ordinario establecido ante el Juzgado de Trabajo del Primer Circuito Judicial de Alajuela, por **MARCO VINICIO BARQUERO GONZÁLEZ**, vecino de Alajuela, contra el **ESTADO**, representado por su procurador adjunto el licenciado Luis Guillermo Huevo Stancari, abogado y vecino de San José. Ambos mayores y casados.

RESULTANDO:

1.- El actor, en escrito presentado el veintiuno de noviembre del dos mil uno, promovió la presente acción para que en sentencia se declare: “1- A la reinstalación del suscrito al puesto ocupado de instructor de policía, al momento del despido en la Comandancia de Alajuela. 2- Al pago de los salarios caídos desde la fecha en que fui despedido el 16 de mayo del 2001, hasta la fecha de reinstalación y que quede firme esta sentencia, de acuerdo al sueldo devengado y los reajustes que se hayan realizado hasta la fecha. 3- A pagar el Estado ambas costas de esta acción. Petitoria subsidiaria. Por lo antes expuesto pido que se condene al Estado al pago del preaviso y al auxilio de cesantía... y al pago de ambas costas”.

2.- El personero estatal contestó la acción en los términos que indica en el memorial de fecha veintitrés de enero del dos mil dos y opuso las excepciones de falta de derecho y prescripción.

3.- El juez, licenciado Ronald Figueroa Acuña, por sentencia de las once horas veintitrés minutos del once de junio del dos mil cuatro, **dispuso:** “Por tanto lo cual, apreciando la prueba en conciencia, conforme al bloque de legalidad; atendiendo a los principios y derechos constitucionales, las reglas de la sana crítica y principios de razonabilidad, ordinales 452 y 493 del Código de Trabajo, 99, 153 y 155 del Código Procesal Civil; se rechaza la excepción de falta de derecho con relación a la pretensión subsidiaria y se acoge con relación a la pretensión principal. Asimismo se rechaza la excepción de prescripción. Se declara con lugar la presente demanda ordinaria laboral incoada por el señor Marco Vinicio Barquero González en contra del Estado Costarricense, representado por la Procuraduría General de la República, específicamente por el señor Procurador Adjunto Lic. Guillermo Huevo Stancari, en las pretensiones y extremos que se dirán; pretensión principal. Se declara sin lugar. Pretensión Subsidiaria. Se acoge la misma debiendo la entidad accionada cancelar los rubros por concepto de preaviso y cesantía, que han liquidarse en la etapa de ejecución de sentencia. Costas. Se condena a la accionada procesal al pago de las presentes costas personales y procesales. Estableciendo los honorarios del abogado en el quince por ciento de la condenatoria”.

4.- Ambas partes apelaron y el Tribunal del Primer Circuito Judicial de Alajuela, integrado por los licenciados Carlos E. Alfaro Muñoz, Marta Alfaro Obando y Alejandro Araya Rojas, por sentencia de las ocho horas cinco minutos del veinticinco de abril del dos mil cinco, **resolvió:** “No se notan vicios procesales causantes de nulidad. En lo apelado se revoca la sentencia de primera instancia. Se acoge en un todo la excepción de falta de derecho. Se declara sin lugar la demanda en todos sus extremos con el pago de ambas costas a cargo del actor. Se fijan los honorarios de abogado en el quince por ciento de la absolución. En lo demás no apelado, se mantiene incólume la misma resolución”.

5.- El actor formula recurso, para ante esta Sala, en memorial fechado el veintiuno de junio del año próximo pasado, el cual se fundamenta en las razones que de seguido se dirán en la parte considerativa.

6.- En los procedimientos se han observado las prescripciones de ley.

Redacta el Magistrado Aguirre Gómez; y,

CONSIDERANDO:

I.- La resolución N° 765-2001, de la Sección de la Inspección Judicial, del Departamento Disciplinario del Ministerio de Seguridad Pública, recomendó la suspensión del actor por quince días sin goce de salario y apercibirlo con sanción más drástica, en caso de incurrir en falta igual o similar a la que dio origen al proceso disciplinario. Lo anterior por considerar que incurrió **en hostigamiento sexual** en perjuicio de Clara Cisneros Arroyo, quien era su compañera de trabajo (folios 4 a 10). Dicho Consejo se apartó de esa recomendación, acordando despedirlo sin responsabilidad patronal por causa justificada (ver oficio 0282-2001-C.P. del 4 de abril del 2001, en folio 11). Por resolución N° 3180-2001 DM, el jerarca de ese Ministerio denegó la excepción de prescripción opuesta por el señor Barquero González, declaró sin lugar el recurso de apelación presentado por él y confirmó el despido sin responsabilidad patronal (folios 12 a 14). El actor alegó en la demanda la falsedad de la acusación de su compañera y pidió la nulidad de todo lo actuado en el proceso administrativo de despido; su reinstalación al puesto de instructor de policía, ocupado por él al momento del despido en la Comandancia de Alajuela; el pago de los salarios caídos desde la fecha del cese (16 de mayo del 2001) hasta la fecha de la reinstalación y que quede firme la sentencia, de acuerdo al sueldo devengado y los reajustes que se hayan realizado hasta la fecha y; la cancelación de las costas. De modo subsidiario pidió se le pagara el preaviso, el auxilio de cesantía y las costas (folios 20 a 24). La representación estatal se opuso a tales pretensiones e interpuso las excepciones de incompetencia por razón de la materia, falta de derecho y prescripción (folios 32 a 40). La primera, fue resuelta interlocutoriamente (folios 58 a 63). La sentencia de primera instancia, denegó las defensas restantes y estimó las pretensiones subsidiarias, condenando al Estado a pagarle al demandante el preaviso y el auxilio de cesantía, ambos a liquidarse en la etapa de ejecución de sentencia. También le impuso al demandado el pago de las costas procesales y personales, fijando los honorarios de abogado en un quince por ciento de la condenatoria (folios 88 a 93). El fallo de segunda instancia revocó lo así dispuesto, acogió la excepción de falta de derecho y denegó la demanda en todos sus extremos, con el pago de las costas a cargo del actor, fijando los honorarios de abogado en el quince por ciento de la absolución (folios 114 a 127). Ante la Sala se alega una errónea valoración de las probanzas, de las cuales, considera el recurrente, no se puede tener por acreditada la falta achacada en sede administrativa. Destaca la declaración rendida por Anabelio Meza Fallas en la Sección de Asuntos Internos del Órgano Director, según la cual el señor Barquero González era una persona seria y respetuosa y la denunciante “... *UNA PERSONA POPULAR CON LOS COMPAÑEROS Y POR LO QUE NO SÉ HASTA DONDE ELLA CREE QUE BARQUERO LA ACOSA*”. Para el recurrente el a quo acogió la demanda negándole valor a las probanzas evacuadas en sede administrativa por no haber sido reproducidas en la judicial “... *Sin embargo la prueba aportada en dicha sede se me rechaza considerando que es complaciente. En ningún momento el A quo se ha equivocado en la apreciación de la prueba, y más bien se ha ajustado al principio de inmediatez de la misma, y por esa razón es que ha considerado que existió un DESPIDO INJUSTIFICADO...*”. Da cuenta que el Órgano Director del proceso administrativo se pronunció al respecto, al recomendar una suspensión de quince días sin goce de salario “...

porque no existían las pruebas y elementos de acoso sexual y por lo tanto fue lo mismo que consideró el A QUO, al considerar que se dio un DESPIDO INJUSTIFICADO”.

Conforme con lo expuesto, pide se acoja el recurso, se case la sentencia por ser contraria a derecho y al principio in dubio pro operario y se confirme el fallo de primera instancia.-

II.- En primer término, es importante destacar, tal y como se indicó en el fallo impugnado, que desde hace mucho tiempo, la jurisprudencia de esta Sala varió el criterio que exigía la necesidad de reproducir o ratificar en sede judicial las probanzas debidamente evacuadas en sede administrativa. En ese orden de ideas, a efecto de resolver con acierto la litis deben tomarse en consideración y valorarse no sólo las probanzas evacuadas en el proceso judicial sino también las producidas en el expediente administrativo. Con participación del trabajador investigado. En la antigua jurisprudencia laboral, prevaleció la tesis de que si un servidor público es despedido y posteriormente promueve demanda en reclamo de sus prestaciones laborales, argumentando arbitrariedad o improcedencia del despido, el Estado y sus Instituciones, para librarse de las consecuencias de un despido injustificado, deben ratificar o reproducir, en el proceso judicial, todas las probanzas ya evacuadas administrativamente; que pudieron servir de base -motivo, motivación o causal- para adoptar el acto del despido; pues, de lo contrario y aunque el expediente administrativo o los informes se incorporen al proceso judicial, la destitución debe tenerse como no justificada; dado que aquellas probanzas, por más elocuentes y demostrativas que sean de una conducta ilegítima, no pueden tomarse en cuenta, por razones de un debido proceso. Mas, como se dijo, dicho criterio jurisprudencial ya hoy no se sostiene, al considerarse que el debido proceso es un principio que debe ineludiblemente cumplirse en todos los procedimientos y en todos los procesos -tanto administrativos como judiciales-, por expresa disposición constitucional, y no puede válidamente afirmarse que, en aras de su cabal cumplimiento, sea necesaria la sustancial repetición del ítem administrativo, en la sede jurisdiccional. Así se ha indicado, que, un eventual incumplimiento del debido proceso, constituiría un vicio del acto y, el afectado, podría invocarlo. Por esa razón, se ha insistido que la exigencia de reproducir o de proceder a ratificar, en la sede judicial las probanzas ya debidamente evacuadas administrativamente, es una pretensión que atenta de frente contra ese principio; además de colocar a la Administración en una situación de verdadera desventaja; en relación con la contraparte; dado que no siempre es factible poder ratificar o reproducir, en lo esencial, los respectivos elementos probatorios; todo lo cual puede, fácilmente, llevar a resultados tan injustos como contrarios al interés público (ver, entre otros, en ese sentido los Votos números 285, de las 10:40 horas, del 25 de noviembre de 1998 ; 328, de las 14:40 horas, del 29 de marzo del 2000; y, 475, de las 10:20 horas, del 17 de agosto del 2001; el primero y el último aludidos por los señores jueces sentenciadores).-

III.- La Convención Americana sobre Derechos Humanos, aprobada por Costa Rica, mediante Ley N° 4534 del 23 de febrero de 1970, en el inciso 1, del artículo 1 dispone: “*1. Los Estados Partes en esta Convención se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.*” Seguidamente, el inciso 1 del artículo 5, sienta un principio de carácter fundamental: “*1. Toda persona tiene derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral.*”. Las normas aludidas deben relacionarse con las contenidas en la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, ratificada por Ley N° 6968, del 2 de octubre de 1984, especialmente, con los artículos 3 y 5, según los cuales, los Estados deben tomar las medidas apropiadas para asegurar el desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de

garantizarle el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre; así como, modificar los patrones socio culturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres. Por su parte, la Ley N° 7499, del 2 de mayo de 1995, ratificó la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención “Belem Do Para”), la cual señala que se debe entender como violencia contra la mujer “... **cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado.**” (artículo 1) (énfasis agregado). En ese instrumento se entiende que la violencia contra la mujer incluye, entre otras, la que tenga lugar en la comunidad, comprendiendo el acoso sexual en el lugar de trabajo (inciso b) del artículo 2). Así se sienta como principio fundamental que la mujer tiene derecho a una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado (artículo 3), lo cual comprende su derecho a ser libre de toda forma de discriminación (inciso a) del artículo 6). Para resolver con acierto la litis, se debe enfatizar que en dicha Convención, se destaca el derecho de la mujer a que se respete su integridad psíquica y moral así como la dignidad inherente a su persona (incisos b) y e) del numeral 4). La Ley de Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia N° 7476, del 3 de febrero de 1995, vino a desarrollar esa normativa, con el fin de garantizarle a la mujer, precisamente, el disfrute de los derechos en ella reconocidos y que como todo ser humano indudablemente merece, según se advierte de su artículo 1, el cual reza: “*Esta Ley se basa en los principios constitucionales del respeto por la libertad y la vida humana, el derecho al trabajo y el principio de igualdad ante la ley, los cuales obligan al Estado a condenar la discriminación por razón del sexo y a establecer políticas para eliminar la discriminación contra la mujer, según la Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer.*”. En el artículo 2, se indica que el objetivo de la normativa es prohibir y sancionar el acoso u hostigamiento sexual como práctica discriminatoria por razón de sexo, contra la dignidad de la mujer y del hombre en las relaciones laborales y de docencia. Es decir, la normativa tutela la dignidad de la mujer y del hombre en los ámbitos que en ella se indican. Mas, por razones socio culturales se sabe que las mujeres son quienes en su mayor parte sufren este tipo de vejaciones. Sobre el particular, la Sala Constitucional, refiriéndose, precisamente, a la razón de ser de dicha normativa, en el Voto número 2002-1764 de las 14:37 horas, del 20 de febrero del 2002, consideró: “...*Es un hecho que la presencia femenina en los ámbitos de trabajo es cada vez mayor, lo que encuentra explicación, entre otras razones, en que la integración de los grupos familiares tienen origen más variado, con relación al único y tradicional que antes existía y que el aporte económico de las mujeres es hoy día una realidad y necesidad para la mayoría de las familias. Hace apenas unas décadas, la inmensa mayoría de la población económicamente activa estaba conformada, casi en su totalidad, por varones mientras que en la actualidad las mujeres comparten una parte importante de ésta. Ello se traduce en la presencia cada vez mayor del género femenino en el mercado laboral y por tanto el nacimiento de relaciones laborales comunes entre hombres y mujeres, con diversidad de posibilidades de sujeción de uno a otro, lo que de alguna manera promueve la existencia de promesas, amenazas, o exigencias de determinadas conductas de unos a otros, que se manifiestan en comportamientos indeseables que la sociedad ha llegado a calificar como hostigamiento o acoso sexual. El legislador ha interpretado que la posibilidad o peridiocidad con que este*

tipo de atropellos sexuales se presentan es cada vez más frecuente, al existir mayor relación e intercambio entre compañeros de trabajo de distintos sexos; por ello ha establecido mecanismos de control y de sanción de esas conductas. La legislación de este tipo nace, generalmente, como un resabio de la sociedad patriarcal, parcialmente superada, puesto que de alguna manera impera aún, y debido a la preocupación de disminuir o idealmente eliminar la sensación y situación real de vulnerabilidad que genera el elevado índice de acosos sexuales que, sin duda, condicionan marcadamente las vidas de las mujeres. No obstante, este sector de la sociedad no es el único afectado con el acoso y el hostigamiento sexual. Contrario a lo que se pueda creer, existen otros grupos afectados, integrados no sólo por mujeres y hombres mayores de edad sino que, también, es cada vez más frecuente la realidad de los abusos sexuales y hasta la corrupción y prostitución de menores. En consecuencia, es más que obvio que la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia es una reacción del Estado para atacar, razonablemente, este grave problema social.”-

IV.- Como regla general la jurisprudencia ha sostenido el criterio de que en materia laboral el hecho del despido propiamente dicho debe ser acreditado por la parte que lo invoca, en este caso, por el servidor (numerales 29, 82, 461 y 464 del Código de Trabajo en relación con el artículo 317 del Código Procesal Civil aplicable a la materia laboral a tenor de lo dispuesto por el artículo 452 de aquel cuerpo normativo); correspondiéndole luego a la parte patronal, invocar y acreditar las justas causales que le dan fundamento (Voto N° 553, de las 10:25 horas, del 24 de mayo del 2000). No obstante, en tratándose de despidos por hostigamiento sexual en el trabajo, se ha considerado que ante la dificultad que existe, en la mayoría de los casos, para acreditarlo (debido a que por lo general se da en el ámbito de la intimidad, por el temor natural de que el resto de quienes laboran en el lugar se enteren de las actuaciones indebidas); existe una presunción de verdad *iuris tantum* a favor de la víctima, es decir, se le otorga plena credibilidad a su dicho; por lo que es el supuesto acosador quien está llamado a desacreditar la respectiva denuncia, demostrando necesariamente la existencia de motivos suficientes para dudar de su veracidad. En el Voto N° 130, de las 10:50 horas, del 19 de mayo de 1999, se indicó: *“En materia laboral, se ha aceptado que existe una presunción de certeza de la declaración de la parte que más dificultad tiene para aportar los elementos probatorios, obligando al patrono a aportar prueba suficiente para acreditar la falta cometida por el trabajador que le faculta a dar por terminada la relación laboral, sin responsabilidad de su parte. Cuando se denuncia acoso sexual tenemos la misma situación, pero la presunción de certeza se da al dicho de la o del acosado, relacionándolo, eso sí y en lo posible con otros medios de prueba. En situaciones como la presente y ante la ausencia de prueba directa que acredite el acoso, debe tenerse como suficiente la declaración de la ofendida, ya que de no ser así, existirían hechos de imposible comprobación, porque la persona a quien se le atribuyen procura siempre realizarlos en circunstancias en que no existan testigos ni otros medios de prueba. De no aceptarse lo anterior estaríamos ante un obstáculo para descubrir la verdad real, el cual debe ser suprimido en aras de la correcta administración de justicia, lo que se logra en el caso sub exámine dando plena credibilidad a la declaración de la víctima, si de su análisis, conforme a las reglas del correcto entendimiento humano, como lo prevé el artículo 24 de la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, se puede llegar a concluir que dice la verdad. Es decir que, realizándose una valoración amplia de los elementos probatorios debidamente incorporados a los autos por el patrono, no se le puede restar veracidad al testimonio de la víctima, sin razones objetivas para ello; pero tampoco puede entenderse que siempre se deben tener por ciertos los hechos de acoso imputados, al punto de no entrar a valorar el testimonio de la presunta víctima junto con*

los demás elementos incorporados, redistribuyendo, en este caso, la carga de la prueba en perjuicio del trabajador (véase sobre el tema el voto 310 de las 9:50 horas del dieciocho de diciembre de mil novecientos noventa y ocho).“. Por otro lado, en tesis de principio, en materia laboral, tratándose de la valoración de las probanzas, rige el artículo 493 del Código de Trabajo, el cual dispone: “ *Salvo disposición expresa en contrario de este Código, en la sentencia se apreciará la prueba en conciencia, sin sujeción a las normas del Derecho Común; pero el Juez, al analizar la que hubiere recibido, está obligado a expresar los principios de equidad o de cualquier naturaleza en que funde su criterio”.* La Sala Constitucional, en el Voto número 4448 de las 9:00 horas, del 30 de agosto de 1996, se refirió al contenido de esa norma, así: “... *la apreciación de la prueba en conciencia, no implica resolver en forma arbitraria, por cuanto todo juez, como funcionario público que es, se encuentra sujeto al principio de legalidad, el cual constituye un imperativo de adecuación de la acción pública, no sólo de las normas específicas sobre un objeto determinado, sino a todo el bloque de legalidad, por lo que no puede fallar con desprecio de los principios y derechos constitucionales, ya que está limitado por las reglas de la sana crítica y principios de razonabilidad que debidamente aplicados conducen a la armonía de la apreciación jurisdiccional con la Constitución Política,... las facultades de los jueces de apreciar la prueba en conciencia, no resultan contrarias a la obligación del juez de fundamentar sus fallos, principio constitucional que integra el debido proceso... Con fundamento en lo anterior, es que procede interpretar la norma en cuestión de tal manera que no resulta inconstitucional la facultad de los jueces laborales de apreciar la prueba en conciencia, siempre y cuando se dicte un fallo fundamentado, en aplicación de las reglas de la sana crítica y razonabilidad”.* De ahí que, la valoración de la prueba en materia laboral, debe entenderse a la luz de los parámetros de constitucionalidad establecidos en dicha resolución. Está claro que las reglas del derecho común en la apreciación de las probanzas no son de obligado acatamiento para el juez laboral. Sin embargo, eso no significa que pueda resolverse el caso simplemente con base en su fuero interno, sin brindar ninguna explicación. En este supuesto, estaríamos en el campo de la arbitrariedad, con quebranto de principios fundamentales consagrados en la propia Constitución Política (artículos 39 y 41), como lo son el debido proceso y el derecho de defensa en juicio. En la misma norma de comentario se obliga al juzgador a expresar los principios de equidad o de cualquier otra naturaleza en que funde su criterio, dentro de los cuales, se ubican las reglas de la sana crítica, a saber, la lógica, la experiencia y la psicología, las cuales se estima no se han violentado en este caso. Ahora bien, una regulación parecida la encontramos en el numeral 24 de la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, citado en el referido Voto 130-99, el cual igualmente obliga a apreciar la prueba conforme con las reglas de la sana crítica, así: “ *Actuación del Juez. Para apreciar la prueba y determinar si la conducta denunciada constituye hostigamiento sexual, el Juez deberá considerar, de conformidad con las reglas de la sana crítica todas las circunstancias en que ocurrieron los hechos, sin incluir consideraciones relativas a los antecedentes del comportamiento sexual de la persona ofendida“.* Esa norma está inserta en el Capítulo V denominado “PROCEDIMIENTO JUDICIAL PARA SANCIONAR EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL”, que aunque distinto al que nos ocupa, pues, inicia con la interposición de la demanda por parte de las personas ofendidas o quienes los representen, contiene, como se dijo, reglas semejantes para la valoración de las probanzas y una limitante que razonablemente debe regir en este tipo de casos, cual es, evitar en ese proceso valorativo la inclusión de “... *consideraciones relativas a los antecedentes del comportamiento sexual de la persona ofendida”.-*

V.- El 22 de diciembre de 1999, la señora Clara Cisneros Arroyo, “efectiva” de la Comandancia de Alajuela, le manifestó por escrito al Director de la Fuerza Pública, lo siguiente: *“HACE APROXIMADAMENTE 8 MESES YO LE MANIFESTÉ QUE EN VARIAS OCASIONES CUANDO ME ENCONTRABA SOLA EL MAYOR MARCO VINICIO BARQUERO GONZÁLEZ ME FALTÓ EL RESPETO, ASIMISMO ME INVITABA A SALIR TAMBIÉN ME MANIFESTABA QUE CUANDO NO CONSEGUÍA LO QUE QUERÍA, ÉL ERA UN HIJUEPUTA. LUEGO EN UNA NOCHE LLEGÓ YA QUE ÉL DUERME EN EL CUARTO DE LOS COMANDANTES Y CON FURIA QUE LO ACEPTARA, INSISTÍA EN QUE ÉL ERA UN HIJUEPUTA Y NO AGUANTARÍA MÁS, INTENTÓ BESARME IGNORANDO EL MISMO QUE EL TENIENTE* (se refiere al teniente Orlando Aguilar Corrales) *... ESTABA EN COMANDO, DE REPENTE EL TENIENTE AGUILAR LLEGÓ, MISMO SALIÓ ENOJADO, INDICÁNDOME QUE DESPUÉS HABLARÍAMOS, FUE EN ESE MOMENTO QUE LE DIJE NUEVAMENTE LO QUE ME HABÍA DICHO E INTENTADO, Y AHORA SI ME PREOCUPABA”*. Señaló que el teniente le recomendó hacer un informe, mas, no lo hizo, dejando pasar dos meses, durante los cuales el denunciado sólo le hablaba de cuestiones de trabajo sin faltarle el respeto. No obstante, después del último curso, el de antimotines, reanudó aquella actitud, diciéndole *“QUE PIERNAS MAS LINDAS QUE COLOR MAS LINDO, Y ME DECÍA QUE SI YO LE PERMITÍA SALIR CON ÉL, ÉL ME IBA A DEMOSTRAR TODO LO QUE SABÍA HACER EN EL SEXO YA QUE CON LA EXPERIENCIA QUE TENÍA A ÉL LE SOBABAN MUJERES”*. Ante su negativa y su dicho en el sentido de no querer tomar otras medidas, el demandante le manifestó que *“NINGÚN INFORME PEGABA YA QUE ÉL ERA MAYOR Y SI YO ME PORTABA BIEN ÉL CONSEGUÍA RAYAS PARA MÍ”*. La señora Cisneros dijo haberle respondido que no le interesaban “las rayas”, salvo que se las hubiera ganado con trabajo y disciplina. En la indicada nota también dio cuenta de los comentarios que le hizo a sus compañeros, a los comandantes, al capitán Peralta, al teniente Alexis Ugalde y al Jefe de pelotón sobre la necesidad de que la pasaran para otro lugar. Adujo que cuando llegó Anabelio Meza como nuevo comandante le preguntó acerca de la posibilidad de pasar la Central (en donde laboraba) a la Oficialía, lo que se hizo inmediatamente. Y, agregó que a partir de ese momento rompió toda relación con el señor Barquero; pero, hacía 22 días la llamó por teléfono a su casa indicándole a su madre que la llamada provenía de la Comandancia, al contestar, le reconoció la voz y *“ME SALIÓ CON UNAS OBSCENIDADES QUE ME DA PENA ESCRIBIR EN EL MOMENTO DE UNA DECLARACIÓN SI ES NECESARIO LO DIGO”*. Adujo que al decirle qué le pasa, él cortó la llamada, pero luego insistió, contestando ella *“O.I.J. Alajuela”* y éste le respondió que no lo iba a engañar y le repitió las mismas obscenidades. Señaló que hubo como cinco llamadas y buscó la forma de dialogar con él *“PERO SIEMPRE ME ANDABA HUYENDO”*, razón por la cual optó por acudir al MAYOR MEZA para contarle lo sucedido, quien le sugirió hablar con él, pero, cuando lo trató de hacer *“SE LEVANTÓ DICIÉNDOME QUE YO ESTABA LOCA, ENTONCES LE DIJE QUE HABLÁRAMOS CON EL MAYOR, ENFRENTÁNDONOS MUY ACALORADAMENTE”*. Esa denuncia fue complementada con una información levantada por la Sección de Asuntos Internos, con base en entrevistas a servidores de la Comandancia así como a la propia denunciante, quien, especificó aún más los actos impropios en que incurrió en su perjuicio el actor (folios 5, 6 y 10 y siguientes del expediente administrativo). Con motivo de lo anterior, la señora Sandra Sáenz Corella, Investigadora del Departamento de Inspección Policial presentó un informe a la Jefatura; siendo que el 24 de marzo del 2000, se inició el respectivo procedimiento disciplinario contra don Marco Vinicio, en el cual éste negó los cargos (folios 20 a 23, 84 y 85 de dicho legajo). La señora Cisneros Arroyo declaró en dicho proceso, brindando

detalles sobre los hechos denunciados (folios 56 a 64 *ibídem*). Éstos se ajustan perfectamente a las manifestaciones de acoso sexual contempladas en el artículo 4 de la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, que literalmente establece: **“Manifestaciones del acoso sexual.** *El acoso sexual puede manifestarse por medio de los siguientes comportamientos: 1. Requerimiento de favores sexuales que impliquen: a) Promesa, implícita o expresa, de un trato preferencial, respecto de la situación, actual o futura, de empleo o de estudio de quien lo reciba. b) Amenazas, implícitas o expresas, físicas o morales, de daños o castigos referidos a la situación, actual o futura, de empleo o de estudio de quien las reciba. c) Exigencia de una conducta cuya sujeción o rechazo sea, en forma implícita o explícita, condición para el empleo o el estudio. 2. Uso de palabras de naturaleza sexual, escritas u orales, que resulten hostiles, humillantes u ofensivas para quien las reciba. 3. Acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza sexual, indeseados y ofensivos para quien los reciba”.* En el proceso disciplinario se recabaron varios testimonios. Con base en lo anterior, la Sección de Inspección Policial, del Departamento Disciplinario Legal, del Ministerio de Seguridad Pública recomendó la suspensión por quince días sin goce de salario del señor Barquero González. No es cierto como se pretende hacer creer por la parte recurrente que dicha recomendación obedeció a que “... no existían las pruebas y elementos de acoso sexual”; pues, en esa resolución que es la N° 765-01, se consideró literalmente cuanto sigue: “... los hechos denunciados, le merecen a este Órgano plena credibilidad por la forma espontánea, elocuente y veraz, que utilizó la denunciante a la hora de exponer la situación porque no han existido contradicciones en las oportunidades en que se ha presentado a este Despacho a declarar, ya sea en la fase de investigación previa como en la instrucción formal del caso. Consecuentemente, considera este despacho que la conducta aquí demostrada al encartado configura dentro del hostigamiento sexual, por los siguientes motivos. Primero: se logra desprender del expediente la existencia de una serie de actos por parte del encartado, repitiendo la conducta que se ha considerado irrespetuosa para su compañera de trabajo y que obviamente ha provocado desagrado en ella. Segundo: se aprecian actitudes que conducen a pensar a este órgano que el encartado le hizo promesas y amenazas a la ofendida en aras de conseguir un favor sexual de su parte. Tercero: Existe certeza de que el encartado profirió a la ofendida reiteradamente frases con connotación sexual, con lo cual causó, un perjuicio a la denunciante en su estado general de bienestar personal, producto del mismo se observó a la encartada triste y llorando, y con un alto grado de interés para que su puesto u oficina, fuera trasladado a la Oficialía de guardia de esa misma Unidad, ello con el único fin de evitar estar sola y a merced de su acosador ...” (folios 108 a 114 del expediente administrativo). De lo anterior se deduce que los hechos denunciados se tuvieron por acreditados y, la Sala estima que la recomendación de una sanción menos gravosa que el despido (suspensión por quince días sin goce de salario y apercibimiento de una sanción más drástica en caso de incurrir en falta igual o similar a la analizada), obedeció a una errónea aplicación del principio de proporcionalidad, pues, siendo la falta grave necesariamente debía traer como consecuencia el despido. En ese orden de ideas, no se comparte lo dispuesto en la sentencia de primera instancia en cuanto tuvo por no acreditado el acoso sexual achacado al demandante. No incurrió en error alguno el Consejo de Personal al separarse de aquella recomendación, disponiendo el cese de la relación sin responsabilidad patronal, como tampoco los señores jueces de segunda instancia al desestimar la demanda. Como sustento de su tesis en juicio, el recurrente invoca el testimonio del señor Anabelio Meza Fallas, el único que se evacuó en sede judicial (folios 80 y 81). Esa declaración no le merece credibilidad a la Sala. En primer término, el testigo negó que doña Clara le hubiese comentado sobre algún comportamiento,

insinuación, expresión indebida relacionada con acoso sexual de parte del actor hacia ella. Mas, luego, ante una pregunta manifestó: “ *Si yo llamé a mi oficina a doña Clara y a don Marco Vinicio, para confrontarlos sobre la denuncia presentada contra el actor.- No recuerdo si doña Clara me llevó algún documento, donde denunciaba a don Marco por acoso sexual.- No recuerdo si hubo una queja por escrito de parte de doña Clara en contra del actor*”. Seguidamente, trató de minimizar lo sucedido así: “ *Era algo de trabajo, no era grave, era un mal entendido*”. Por otro lado, extrañamente, a pesar de lo grave de la situación en la cual estaban involucrados dos servidores de la misma Comandancia, de haber sido llamado él como testigo en sede administrativa y, luego, en la judicial, dijo no conocer la causa por la cual despidieron a don Marco Vinicio. Nótese que en sede administrativa sí dijo que doña Clara llegó a su oficina con una denuncia escrita contra el accionante, la cual admitió haber leído (folio 44 de legajo aparte). Las otras declaraciones de compañeros de trabajo evacuadas en el proceso disciplinario y que constan en los folios que se indicarán del expediente administrativo, lejos de desvirtuar el dicho de la denunciante víctima de acoso, aportan datos que revelan la veracidad de sus manifestaciones. Si bien es cierto los deponentes dieron cuenta de conocer los hechos por referencia que de ellos les hiciera la señora Cisneros, también se refirieron a la insistencia de ella para que se cambiara su ubicación dentro del lugar de trabajo; indicio claro, preciso y concordante, de que estaba tratando de evitar que el demandante continuara con el acoso en su perjuicio. Sobre el particular, Alexis Ugalde Cordero dijo: “ *La señora Clara Cisneros me dijo en varias oportunidades que cambiara la cabina, a donde hubiera mas gente ya que siempre se quedaba sola y no le gustaba, ya que Marco Barquero solo decirle obscenidades y que incluso una vez había intentado darle un beso ... Ella insistía mucho en el cambio de lugar*”. Declaró haber visto a doña Clara triste y que al consultarle ella le explicó que el demandante la había llamado a la casa “ *... y le había dicho un montón de cosas feas a la mamá de ella*”. Sobre el comportamiento de la señora Cisneros, declaró: “ *... siempre ha sido una buena funcionaria y nunca he visto que se ponga en planes irrespetuosos con sus compañeros en horas de servicio*” (folio 43 frente y vuelto). En el mismo sentido José Fernando Peralta Beer, expresó: “ *En una ocasión observé a Clara Cisneros llorando, cuando le pregunté qué era lo que le pasaba, ella me indicó que ya no aguantaba más la situación con el señor Barquero González ya que este señor la llamaba mucho a la casa para invitarla a salir y le decía a la mamá de ella que por favor le pusiera al marido de Clara para decirle que clase de mujer tenía ...* ”. Sobre la personalidad de doña Clara refirió: “ *... la he visto callada, dedicada a su trabajo, bromea lo normal con sus compañeros y no me consta que se deje faltar el respeto*” (folio 45). Seguidamente Julio César Corella Guerrero declaró que varias veces doña Clara le comentó que “ *... el Mayor Barquero sólo decirle “cochinadas”, que pasaba “echándole el caballo” y la pasaba invitando a salir. También me comentó que Barquero ... la llamaba a la casa para decirle vulgaridades*”. Manifestó que ella siempre se daba a respetar y que mientras estuvo en esa situación “ *... siempre la observé triste y cabizbaja*” (folio 46). Por su parte, Johnny Arias Arias declaró que la actora le comentó sobre una llamada telefónica del demandante (folios 91 y 92). Del anterior material probatorio, ni por asomo se desprenden hechos que hagan dudar de la veracidad de la denuncia de la ofendida, todo lo contrario, se advierte, que ésta insistió en el cambio de ubicación para el desempeño de sus funciones, lógicamente motivada por el acoso que estaba sufriendo, lo que explica también que se le apreciara triste y en otra oportunidad llorosa. El recurrente resalta en el recurso, el dicho del testigo Meza Fallas en el sentido de que la denunciante era una persona “ *POPULAR*” entre sus compañeros y que el actor era una persona “ *SERIA Y RESPETUOSA*”. En modo alguno esa manifestación tiene la virtud de hacer dudar de la veracidad de la

denuncia. En primer término, por las razones ya dichas ese testimonio no le merece credibilidad a este Tribunal. En segundo lugar, porque, como ya se refirió, es bien sabido que los hostigadores, por lo general, no realizan sus conductas reprochables en presencia de otras personas que pudieran censurarlo, mostrando a otros una conducta bien distinta a la que provoca el sufrimiento de sus víctimas. Por último, existe suficiente prueba, ya aludida, de la cual se deduce que doña Clara era una persona que mantenía un trato normal y respetuoso con sus compañeros de trabajo. Mas, también debe resaltarse muy claramente que, tal y como expresamente lo establece el numeral 24 de la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, al apreciar las conductas constitutivas de acoso sexual no pueden incluirse consideraciones relativas a los antecedentes del comportamiento sexual de la persona ofendida. Lo anterior encuentra explicación en la propia definición de acoso u hostigamiento sexual, como toda conducta sexual indeseada por quien la recibe y que provoque efectos perjudiciales, en este caso, en el ámbito laboral (artículo 3). Es decir, con independencia del comportamiento sexual de la víctima, si ella no desea mantener una relación más allá de lo estrictamente laboral con un compañero de trabajo, éste debe respetarla y no afectar su dignidad, obligándola a soportar vejámenes que lesionen su libertad sexual y su derecho a laborar en un ambiente libre de violencia.-

VI.- Conforme con lo analizado, la sentencia recurrida, debe confirmarse.-

POR TANTO

Se confirma la sentencia impugnada.

Orlando Aguirre Gómez

Zarela María Villanueva Monge

Bernardo van der Laat Echeverría

Julia Varela Araya

Víctor Ardón Acosta

Exp: 01-000558-0639-LA
dhv