

Exp: 99-300121-0418-LA

Res: 2001-00441

SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. San José, a las nueve horas cuarenta minutos del tres de agosto del dos mil uno.

Proceso ordinario establecido ante el Juzgado de Trabajo de Puntarenas, por DONALD MATARRITA PEREZ, técnico de alimentos, casado, vecino de Puntarenas, contra COMPAÑÍA ENLATADORA NACIONAL S.A., representada por su apoderado generalísimo Manuel Mario Merino Romero, casado, empresario. Actúan como apoderado del actor el licenciado Wagner Acevedo Picado, casado, abogado, vecino de Puntarenas, y de la demandada el licenciado Víctor Herrera Flores, casado, abogado, vecino de Puntarenas Todos mayores, con las excepciones indicadas.

RESULTANDO:

1.- El actor, en escrito de demanda de fecha once de setiembre de mil novecientos noventa y nueve, promovió la presente demanda para que en sentencia se condene al demandado, a lo siguiente: ² a) A pagar las prestaciones legales a favor de mi representado, las cuales incluyen, preaviso, cesantía, vacaciones, aguinaldo, correspondiente a todos los años de laborar mi representado para dicha empresa. b) Al pago por concepto de salarios caídos, de acuerdo a lo establecido por la Corte en el monto que corresponda desde el despido hasta el pago efectivo de las prestaciones. c) Se condene a dicha entidad al pago de costas personales y procesales y sobre la condenatoria legal, intereses al tipo legal desde el momento en que debieron hacerse los pagos es decir desde el 8 de junio de 1999. d) A pagar daños y perjuicios.²

2.- El apoderado de la accionada, contestó la demanda en los términos que indica en el memorial de fecha seis de setiembre de mil novecientos noventa y nueve.

3.- El señor Juez, licenciado José Bernal Rodríguez Marín, por sentencia de las siete horas del veintinueve de noviembre del año dos mil, dispuso: ² Lo expuesto y citas de Ley indicadas, se declara sin lugar en todas sus partes la demanda ordinaria laboral establecida por DONALD MATARRITA PEREZ representado por su apoderado especial judicial Lic. Wagner Acevedo Picado contra COMPAÑÍA ENLATADORA NACIONAL SOCIEDAD ANÓNIMA, representada por el señor Manuel Mario Merino Romero, representado a su vez por su apoderado especial judicial Lic. Víctor Herrera Flores. Se condena a la parte actora en el pago de costas, debiendo calcularse las personales en un quince por ciento de lo pretendido. ²

4.- El apoderado del actor apeló y el Tribunal de Puntarenas, integrado por los licenciados Alfredo Madriz Araya, Luis F. Calderón Ugarte, Juan Carlos Mejías Cordero por sentencia de las nueve horas diez minutos del dieciséis de mayo del dos mil uno, resolvió: ²Con fundamento en lo expuesto, normativa citada este Tribunal procede a confirmar en todos sus extremos las sentencia venida en apelación. Se hace constar que no se notaron defectos no omisiones productores de nulidad o indefensión².

5.- El apoderado del actor formula recurso para ante esta Sala, en memorial presentado el trece de junio de dos mil uno, que en lo que interesa dice: “De conformidad con la sentencia de primera instancia, la Juzgadora declaró sin lugar en todas sus partes la demanda ordinaria laboral y condena a mi representado al pago de costas, en segunda instancia se homologan los hechos y mantienen la condenatoria. POR EL FONDO: Me permito referir a sus autoridades algunos aspectos importantes para el fallo, desde sentencia de primera instancia, la primera denuncia por acoso sexual, no solo como el demandado y ella misma lo considera, “no

concluyó”, admite el dicho del demandado y da como un hecho que “en ese juicio administrativo existían elementos en contra del actor, pero que convencieron a la denunciante para que retirara la denuncia por cuestiones básicamente humanas” (folio 4 de la sentencia), de lo cual y a sus propias palabras no tiene ninguna base probatoria eficaz, para llegar a esta conclusión, pues en todo el expediente lo único que consta realmente es la retractación de la denunciante debidamente autenticada por Notario Público, lo cual cierra ese caso y no permite que se tome como fundamento para el desenlace de este asunto por cuanto esta acusación y la retractación posterior no fueron el motivo del despido. Uno de los elementos importantes a considerar y apelar es el hecho de que la juzgadora, imprime un valor exagerado, en lo que respecta al proceso administrativo, y aunque dice que solo tomará la denuncia que dio origen al proceso de despido, pues carece de prueba para condenar, adopta criterios y pruebas de ese proceso las cuales nunca se discutieron, ni se aportaron en sede judicial. Tome en consideración que uno de los postulados establecidos en nuestra Constitución Política señala y lo aplicó en resumen “que nadie puede ser juzgado sino por los Tribunales de Justicia establecidos por la Ley y con jurisdicción para ello”. Así que, tomar en consideración para el dictado de una sentencia, una declaración hecha ante quienes no están legitimados para ello, acarrea la nulidad absoluta de la sentencia, por cuanto no está a derecho la resolución. Tómese en consideración que la juzgadora en líneas de la sentencia, señala que el actor fue quien presentó el expediente donde venía la denuncia, (ver folio catorce de la sentencia), pero ello solo se hizo para demostrar a la juzgadora que el proceso que se realizó para despedirlo es ineficaz, para despedirlo sin responsabilidad patronal, no como lo señala el Tribunal en la sentencia recurrida, que el actor y mi persona como representante suyo, lo que hemos estado solicitando es la nulidad de ese proceso administrativo, lo cual es totalmente falso, no pretendemos que se declare una nulidad, pues es proceso no lleva efectos válidos, pero si negar rotundamente que la denuncia establecida en ese proceso fuera atraída al judicial, únicamente para condenar a mi representado. No tomó en consideración la juzgadora que la Ley señala que toda persona que rinda testimonio o denuncia alguna debe estar debidamente juramentado, por un juez y no por particulares, y una vez advertida de las responsabilidades que implica su testimonio, poder darlo. Nada de esto ocurre con la declaración de la señora Evelyn Enriquez Gómez, por ser en sede privada, entonces no se puede ATRAER al proceso, como artísticamente hace la juzgadora de primera instancia, y lo acoge como válido el de segunda instancia, para tenerla como una declaración judicial y tener el único elemento para condenar. No cabe duda que la juzgadora, se equivoca en su apreciación y en su actuación pues al carecer de la misma, simplemente la convierte en judicial, lo cual y por solo ello, acarrea la nulidad absoluta de la sentencia. Si la juzgadora, admite como prueba determinante, en el proceso judicial la denuncia de la supuesta ofendida en sede administrativa, y los criterios de culpa al actor, entonces debió de tomar en consideración la prueba de descargo presentada en este proceso, a lo cual por el espíritu condenatorio que inspira la sentencia no sucedió ni se podía dar. Que en folio cinco la juzgadora, emite un criterio personal e imparcial de la demanda que reza literalmente “toda vez que la demanda siempre ha creído que el desarrollo de la relación laboral debe hacerse apegada totalmente al espíritu del legislador” y de seguido aprueba totalmente el proceso en contra del actor, señalando que “se tomó en cuenta tanto al actor como a las denuncias, sus pruebas”, esto es falso pues nunca toma en consideración la prueba de descargo más aún, es un deseo de desestimar la demanda incurre en dos situaciones que se explicarán. Señala: “el órgano consideró que efectivamente se habían dado los hechos denunciados, los cuales con la prueba que se aporta (es inexistente) serán nuevamente comprobados en esta instancia”, en resumen y a criterio de la juez se comprobó que el actor incumplió su deber de respeto para con su personal de apoyo, y hostigó sexualmente a varias de ellas (no hay una sola prueba que demuestre que efectivamente hostigó a varias de ellas), que el actor utilizó su posición de jefe para obtener favores

indebidos y que no fue hasta que recibió un no de parte de la señora Enriquez (denunciante administrativa, pues nunca compareció al juicio laboral) que tomó la decisión de no favorecerla más”, ninguna de estas circunstancias, fueron comprobadas en el proceso judicial, solo como ya lo he dicho, adopta y aplica la prueba del proceso administrativo (es ineficaz), lo cual no le consta a ella como juzgadora porque esa prueba fue recibida por personas que no tienen competencia dentro de los Tribunales de Justicia y por lo tanto no puede ser prueba determinante para fallar en este proceso (ver folio seis de la sentencia). En contradictorio, que la juzgadora señale por una parte que “Es claro que las declaraciones que contiene esa certificación (copias del proceso administrativo) no puede tomarse como prueba en virtud de que no fueron hechas en esa vía, pero si se transcribirá la denuncia, porque ella fue la al final originó el despido”, (ver folio siete de la sentencia). No es admisible que en páginas atrás la juzgadora señale que como se había demostrado en el proceso administrativo el acoso y tomando como fundamentos testimonios de ese proceso, ahora diga que no tiene valor probatorio el proceso, si hasta aquí se ha fundamentado en él, de igual forma como decir y admitir que en el expediente administrativo no hay valor probatorio por cuanto no fueron hechas en vía judicial, pero si extraer de dicho expediente la denuncia por acoso sexual, que al final como se vio fue fundamental para la desestimación de la demanda, si la misma tampoco se hizo ni comprobó en sede judicial, por cuanto la supuesta ofendida no compareció en el proceso. A criterio del actor la juez incurre en una actitud imparcial por cuanto adopta a su conveniencia prueba que le ayuden a desestimar la demanda. Es una sentencia sin sustentamiento lógico y probatorio, a lo cual el tratadista DE LA RUA Fernando, en uno de sus libros titulado “El Recurso de Casación en el Derecho Positivo Argentino”, señala “...a estas reglas lógicas está sometido el juicio del Tribunal de mérito, si ellas resultan violadas, el razonamiento no existe, la fundamentación de la sentencia, aunque aparecerá no tendrá vida como pensamiento, y desde el punto de vista del sistema procesal vigente, la sentencia será nula por falta de motivación...”. La juzgadora, a pesar de que intenta fundamentar la sentencia no lo hace con criterios lógicos y probatorios apegados a la ley, más aún atrae y convierte una denuncia en sede privada, para fallar en sede judicial, lo cual es improcedente e ilegal, por lo tanto nulo. En folio ocho de la sentencia de primera instancia, señala la juzgadora, que el actor en la demanda, insiste en la ineficacia del proceso y no niega en ningún momento el acoso, lo cual no debe ser determinante en el criterio del juez pues la omisión de un apartado o de una defensa no implica la culpabilidad de quien incurrió en ello. Es así que el actor defiende su derecho a ser indemnizado por el trabajo realizado y señala que el motivo y el proceso llevado en su contra no son eficaces para dejar sin la indemnización de ley, lo cual lleva a nuestro criterio implícito, el rechazo rotundo a los cargos que se le hacen. Si el actor incurrió en esos hechos el lugar donde deben vislumbrarse la situación es en vía judicial y no en un proceso administrativo, atrayendo prueba de el uno al otro, para tener por lo menos una oportunidad de condenar o en este caso declarar sin lugar la demanda. La supuesta nunca se presentó al debate, nunca rindió acusación o testimonio en contra del actor, nunca dio a la juez manifestación de los hechos. Ahora otro elemento a apelar es que la juzgadora de primera instancia hace y aplica de forma equivocada un criterio de la Sala Segunda, resolución 130-99, (ver folio doce de la sentencia aparte IV) para dar por válido la causal de despido. La Sala Segunda es clara en afirmar que por las características del acoso y por lo difícil de comprobar “resulta en estos casos interesante de la valoración del testimonio de la o del ofendido, como en este caso que se dio entre un hombre y una mujer, compañeros de trabajo”, continúa manifestando la Sala en esa resolución Sentencia “obligando al patrono a aportar prueba suficiente para acreditar la falta”, otro señala “pero la presunción de certeza se da al dicho de la o del acosado”, además “debe tenerse como suficiente la declaración de la víctima, ya que de no ser así, existirán hechos de imposible de comprobación...”, sostiene que “lo que se logra en el caso sub exámine dando plena credibilidad a la declaración de la víctima...”. Cuando la

Sala establece la valoración y le da probatorio a la declaración de la ofendida, es declaración debe ser aquella realizada ante los tribunales de justicia y no ante el patrono, pues la juzgadora como ya se dijo atrae al proceso una denuncia ante el patrono por acoso y la convierte en declaración, lo cual no es lo que la Sala explica. La declaración de la víctima debe ser ante la Juzgadora en sede judicial, lo cual nunca ocurrió. Justifica la juzgadora que en la especie no contamos con la declaración de Evelyn Enriquez Gomez, (ver folio 14 de la sentencia), ¿entonces cuál es la fundamentación de la juez?. De seguido visible en folio diecinueve de la sentencia la juez aplica su criterio personal sin tomar en cuenta la sana crítica racional en la valoración de la prueba y falla de la siguiente manera “Considera quien juzga que de conformidad con la denuncia de Evelyn Enriquez Gómez y las declaraciones transcritas, debe tenerse por cierto que efectivamente el actor hostigó sexualmente a la primera”, y continua diciendo “aunque ella no vino (¿entonces?) a ratificar esa denuncia, es lo cierto que Marjorie Quesada Amaya aparte de vivir una situación de acoso con el actor (da como un hecho el acoso a pesar de que existe una carta de retractación y a pesar de que ella no fue causal del despido), conoció que alguna situación irregular estaba pasando con Evelyn”. Pero la juez omite decir cuales situaciones, Marjorie sólo dice que Evelyn le dijo que iba a hablar, pero no dice de qué va a hablar, la juez supone que es del acoso, lo cual no se puede permitir en una sentencia, pues se aplica es este caso una suposición y no una fundamentación. Al caso en concreto, fue sorpresa de este defensor que una vez apelado el fallo, el Tribunal de Juicio de Puntarenas, dictara una sentencia de segunda instancia, aún con menos fundamentación legal que la anterior, cargada de malas interpretaciones y falta de toda lógica jurídica, pues a como resolvió el aquo, de la misma forma y con un argumento contradictorio como se verá, ratifica la sentencia. Primero, en el considerando visible a folio dos de la demanda, el superior interpreta un argumento que no es el centro de la discusión, pues señala que el actor lo que pide es la invalidez del procedimiento administrativo, lo cual es relativamente cierto, pero la realidad de nuestra apelación recae en el hecho de defender preceptos legales constitucionales, como lo es la imposibilidad de tener una denuncia como fundamento para condenar, si la misma no se ha hecho en sede jurisdiccional. Razón por la cual el superior señala que ese procedimiento, no es obligatorio al patrono privado, pero procede a atraer al fallo la denuncia. El centro de nuestra apelación es el porqué el aquo y el superior atraen al proceso una denuncia que no fue hecha en sede jurisdiccional, pues lo que el empleador debió de hacer fue, someter el procedimiento de acoso sexual, lo sacan de la manga, atraen prueba ineficaz y no fundamentan realmente, que el despido fuera justificado. Un aspecto importante a resaltar, es que la sentencia aquí recurrida, violenta el principio de NO CONTRADICTORIO, (ver folio 5 de la sentencia) pues por una parte admite que: “Por lo tanto, la prueba que allí se hubiese recabado no puede ser analizada en este proceso jurisdiccional. Sin embargo, considera este Tribunal que esa exclusión de prueba no alcanza al acto de denuncia presentado por la señora Evelyn Enriquez Gómez. Dicho de otro modo, aún cuando no hubiese existido procedimiento interno ese documento tiene valor probatorio en cuanto proviene de la persona directamente afectada por el aquí demandante”. (Copia literal de la sentencia), más adelante señala, transcribo literal, “Por lo tanto al ser la denuncia del acoso sexual recibido es pertinente valorar el contenido de ese documento para resolver la presente litis”. No es entendible para este defensor, la contradicción de ideas del Tribunal, por un lado desmerece calor a la prueba recabada en el procedimiento administrativo, y por otro, saca de este proceso el único argumento poco creíble por cierto, para ratificar la sentencia de primera instancia. Es una contradicción grave, tanto así, que el Tribunal citó a esta señora a rendir declaración y la misma no se presentó. Ni los Tribunales de Justicia, ni este defensor conocieron la cara de esa señora, que sirvió de argumento para que mi cliente fuera despedido sin responsabilidad patronal. Mantenemos nuestra posición de que esa supuesta denuncia nunca nació a la vida jurídica pues nuestros Tribunales nunca la recibieron, y no se puede

condenar a alguien por un argumento inexistente. En el punto CUARTO de la sentencia, el Tribunal, vuelve a contradecirse, al señalar “con base en la denuncia interna presentada por la señora Enriquez Gómez, se puede arribar al convencimiento de que en efecto, el actor incurrió en actos de acoso sexual”. Es evidente la contradicción, primero, desde cuando la denuncia de una situación prueba implícitamente los hechos, (solo para el Tribunal), y si en líneas anteriores, el mismo Tribunal dice que no se puede analizar en este proceso, la prueba recabada en el proceso administrativo, como fundamenta tan eficazmente el acoso, será que la denuncia bastó. Y por lo demás relata como fundamente probatorio la denuncia de la supuesta ofendida, y como es de nuestro conocimiento, nadie puede dar testimonio sino ante nuestros Tribunales y para que se condene por acoso sexual a una persona es pertinente y necesario la denuncia y testimonio de la víctima, así como una preconstitución de prueba que den elementos suficientes para declarar el acoso, y nada de esto lo encontramos en el proceso jurisdiccional seguido en contra de mi representado. PETITORIA: Razón por la cual solicito con todo respeto señores magistrados se revoque la resolución recurrida y en su lugar se dicte una nueva resolución en la que declare con lugar la demanda interpuesta por el actor en todos sus extremos y se ordene a la demandada al pago de todos los extremos laborales que por derecho le corresponden a mí representado e inclusive los salarios caídos y los intereses al tipo de interés del cuatro por ciento mensual, se condene al pago de daños y perjuicios ocasionados con el despido sin responsabilidad patronal y al pago de las costas procesales y personales las que estimo en el treinta por ciento sobre el monto a indemnizar al actor.”.

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

Redacta el Magistrado Fernández Silva; y,

CONSIDERANDO:

I.- El actor comenzó a laborar, para la empresa demandada, el 28 de junio de 1.994 y, su último cargo, fue el de Jefe del Departamento de Control de Calidad. Por denuncia de la trabajadora Evelyn Enríquez Gómez, planteada el 31 de mayo de 1.999, se inició una investigación, tendiente a demostrar una posible actitud de hostigamiento de naturaleza sexual o conexas, por parte del accionante, hacia la trabajadora. Tal investigación, concluyó con la resolución de las 11:00 horas, del 3 de junio de 1.999, emitida por el denominado Órgano Director, en la cual, recomendaron el despido del trabajador, sin responsabilidad patronal. En ese sentido, se indicó: “... el presente órgano director determina recomendar el despido sin responsabilidad patronal del Sr. Donald Matarrita Pérez, Jefe del Departamento de Control de Calidad de Compañía Enlatadora Nacional S.A. ... Sumado a esta determinación tomamos en cuenta que la conducta del Sr. Matarrita Pérez en cuanto acatar las normas de seguridad e higiene que recomienda el Ministerio de Salud, lo cual consta en reportes y medidas disciplinarias ejecutadas por la empresa, así como también caso acoso sexual el cual consta en expediente en el Ministerio de Trabajo, el cual no se pudo demostrar por falta de pruebas testimoniales, uso sin autorización y para fines no laborales del vehículo de la empresa.” (folios 29-30). Con base en ello fue despedido, sin responsabilidad patronal, a partir del 8 de junio de 1.999. El actor, en su demanda, argumentó que, la sanción impuesta, es injustificada; y señaló que, la denuncia entablada en su contra, por la señora Enríquez Gómez, se debió a un ánimo de venganza, ante la gestión de despido que él promovió, debido a varias ausencias injustificadas de la trabajadora; aprovechándose de la coyuntura derivada de la denuncia planteada, en ese mismo sentido, ante el Ministerio de Trabajo, por la señora Marjorie Quesada Amaya. Solicitó, entonces, que se ordenara, a la empresa demandada, pagarle los extremos derivados de un despido injustificado; esto es, el preaviso, el auxilio de cesantía y los daños y perjuicios. Asimismo, pidió que se le condenara a pagarle lo correspondiente a las vacaciones y al aguinaldo; y, también, los salarios caídos, hasta el momento en que le fueran

debidamente pagados los extremos solicitados; respecto de los cuales, reclamó el pago de los respectivos intereses. Por último, requirió que se resolviera el asunto, imponiéndole ambas costas a la demandada. El Tribunal confirmó la sentencia de la juzgadora de primera instancia, que declaró sin lugar la demanda, en todos los extremos; imponiéndole, al actor, el pago de las costas.

II.- El apoderado especial judicial del accionante, está disconforme con lo resuelto y solicita que se revoque lo fallado, para que se acojan las pretensiones de su representado. Manifiesta que, la denuncia entablada en contra de su poderdante, por la señora Quesada Amaya, no fue la que motivó el despido; razón por la cual, a su juicio, las consideraciones hechas en relación con la misma y respecto de la retractación que ella hizo, ante las autoridades del Ministerio de Trabajo, no pueden servir para analizar su situación. Por otra parte señala que, el denominado “procedimiento administrativo” –que en realidad fue una investigación previa-, no puede servir para considerar justificada la sanción que le fue impuesta al trabajador; porque no se siguieron los lineamientos básicos, que regulan el debido proceso; y, por ende, en su criterio, tampoco puede servir, para sustentar el fallo, la denuncia planteada por la señora Evelyn Enríquez Gómez; pues se trata de una manifestación unilateral, expuesta ante personas que carecen de potestades jurisdiccionales, por lo que resulta incorrecta la valoración que, de la misma, hicieron los juzgadores de las instancias precedentes; aparte de que, a su juicio, resulta incorrecta la aplicación que se hizo, del criterio mantenido por esta Sala, en el sentido de que se presume cierta la declaración de la persona afectada, en el tanto en que, la trabajadora, aquí no se presentó a rendir declaración alguna.

III.- Antes de disponer el despido del accionante, la sociedad demandada, realizó una investigación previa, para determinar si, el actor, había incurrido en los hechos que, en su denuncia, le endilgaba la señora Enríquez Gómez. Se recibieron las declaraciones de varios trabajadores y, posteriormente, se recomendó despedirlo. Las declaraciones recibidas ante quienes se encargaron de dirigir esa investigación, no pueden ser tomadas en cuenta en esta sede, por cuanto no se le garantizaron, al trabajador investigado, las garantías mínimas del debido proceso; y, tampoco, se cumplieron los principios garantizadores del derecho de defensa; aunque se tiene claro que, por tratarse de una relación de empleo de naturaleza privada, no era indispensable realizar procedimiento alguno, de previo al despido; sin embargo, a los efectos de demostrar la falta atribuida, no pueden tomarse en cuenta esas declaraciones, simplemente hechas ante los representantes de la sociedad empleadora. De manera concreta, el recurrente se muestra disconforme, en cuanto se le dio valor de prueba testimonial, a la denuncia hecha por la señora Enríquez Gómez; basándose el fallo, prácticamente, en dicha denuncia. La trabajadora acusó que, el actor, había comenzado a ofrecerle privilegios, a cambio de que le prestara las llaves de su casa, con el fin de mantener relaciones sexuales con otras mujeres; pues sabía que su casa normalmente permanecía desocupada, con excepción de los fines de semana. También señaló que, el demandante, luego comenzó a proponerle, de manera insistente, que mantuvieran relaciones sexuales, a lo que ella nunca accedió; y que, en varias ocasiones, llegó a su casa, para invitarla a fiestas, preguntándole si estaba sola y proponiéndole, también, que sostuvieran relaciones. Indicó que, ante su negativa, el actor comenzó a tomar represalias, amenazándola con colocarla en otro puesto e indicándole que no le servía que ella trabajara en el Departamento de Control de Calidad, porque ya sabía muchas cosas de él. Ahora bien, los hechos denunciados por la trabajadora, los cuales se hicieron constar en el acta de denuncia correspondiente, no pueden servir, por sí mismos, para tener por acreditado que, el demandante, real y efectivamente los cometió. Ya se ha dicho que el contenido de documentos como el descrito, donde se hacen constar, por ejemplo, hechos atribuidos a algún trabajador para despedirlo, no son suficientes para tenerlos por acreditados; pues, las faltas incluidas en un determinado documento, deben

contar con un respaldo probatorio de otra naturaleza, que demuestre de manera indubitable que, efectivamente, acontecieron. (Al respecto, véase la sentencia, de esta Sala, N° 321, de las 10:00 horas, del 13 de junio del 2.001). En consecuencia, los hechos denunciados por la señora Enríquez Gómez, debieron quedar fehacientemente acreditados en esta sede.

IV.- Si se analiza la comunicación del despido (documental de folio 2), se desprende que la sanción le fue impuesta, con base en lo establecido en la resolución emitida por los trabajadores, encargados de llevar a cabo aquella investigación. Como se expuso en el Considerando primero, en dicha resolución, se recomendó el despido del actor, porque se tuvo por demostrado no sólo el acoso sexual denunciado; sino también la omisa conducta del actor respecto de las normas de higiene y de seguridad; a la par de otra posible situación de acoso, que se tramitó ante el Ministerio de Trabajo; y, el uso, sin autorización y para fines no laborales, del vehículo de la empresa. En consecuencia, en el ánimo de los representantes de la empresa empleadora, no influyó una única causal, a la hora de disponer el despido del actor, sino que fueron varias las circunstancias que motivaron el imponerle tal grave sanción. (En un sentido semejante, puede consultarse el fallo, de esta Sala, N° 314, de las 9:00 horas, del 29 de setiembre de 1.995). Ahora bien, la mencionada denuncia de acoso, tramitada en el Ministerio dicho, no puede ser otra, que la entablada por la señora Marjorie Quesada Amaya; la cual, posteriormente, quedó sin efecto, al haberse, ésta, retractado de lo dicho (folio 5). En consecuencia, el análisis de la prueba, debe hacerse en relación con todos los hechos que sirvieron para decidir el despido de que se trata.

V.- De importancia para la resolución del conflicto, en los autos constan las declaraciones de Marjorie Quesada Amaya (folios 66-69), de Omar Antonio Castro Ulate (folios 70-72); y, de Miguel Fernando Vargas Alvarez (folios 73-74). La declarante señaló que, el actor, también la había acosado; razón por la cual, presentó una denuncia en el Ministerio de Trabajo, que luego retiró, ante la solicitud de la esposa del actor, quien le pidió que se retractara, debido al daño que la situación podía provocarles, tanto a ella como a su hijo; razón por la que accedió –lo que es común, en nuestro medio social- y, entonces, fue con la esposa del accionante a retirar la denuncia. En cuanto a las manifestaciones de hostigamiento, señaló que, el demandante, cuando estaban solos, le decía que él no mantenía buenas relaciones con su esposa y que, por el contrario, se sentía bien con ella y que quería conocerla más. En otra oportunidad, la sostuvo de las manos, le dijo que si había pensado lo que habían hablado, que él sabía que ella vivía sola y de los problemas que tenía con su esposo. Posteriormente, señaló que, en una ocasión, la llevó a su casa y la sostuvo de las manos y del brazo, no queriéndola soltar, situaciones que comunicó a su Jefe inmediato, el veterinario de la empresa. En cuanto a lo sucedido con la señora Enríquez Gómez, la testigo declaró que ella escuchó cuando, el actor, dijo que no la quería más en su Departamento; razón por la cual, ella misma la previno de la situación y, entonces, su compañera le dijo que, ante esas circunstancias, ella hablaría. Indicó que, al día siguiente, en el laboratorio estaban Evelyn y el actor; que éste le dio una broma, la abrazó rápidamente y luego la soltó. En la tarde, cuando Evelyn estaba limpiando los utensilios de trabajo, ésta le manifestó que cuando se quedaba sola, el actor llegaba y le tocaba el pelo, le decía que lo tenía muy bonito, le preguntaba por el perfume que usaba; y, por eso, le pidió que la esperara. El señor Castro Ulate, declaró que él formó parte de los trabajadores que realizaron la indicada investigación previa, relacionada con esa otra denuncia de la señora Enríquez Gómez. En cuanto a los hechos narrados por ésta, sólo señaló que, con base en las declaraciones recibidas, pudieron concluir que, el actor, había incurrido en los hechos que se le atribuían. Luego indicó que, con su asistente, la señora Marjorie Quesada Amaya, ya se había suscitado un incidente semejante y que ella les manifestó que, el actor, constantemente la acosaba. Por último, el testigo Vargas Alvarez, sólo hizo referencia al procedimiento seguido, antes de que se dispusiera el despido del trabajador. Analizadas esas

pruebas, la Sala llega a la conclusión de que, efectivamente, el actor incurrió en faltas graves que justificaron el despido. Debe tenerse en cuenta que, las actitudes de hostigamiento, por su naturaleza, se realizan, por lo general, en ausencia de testigos. En consecuencia, las declaraciones puntuales y concretas, de las personas afectadas, sirven para acreditar actitudes de ese tipo. Lo contrario implicaría dejar sin sanción hechos inaceptables, contrarios al contenido que debe imperar en las relaciones de trabajo, tanto a nivel de compañeros, como respecto de los trabajadores, con sus empleadores y viceversa. El acoso, según el artículo 3° de la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, N° 7.476, del 3 de febrero de 1.995, publicada un mes después, consiste en cualquier conducta sexual indeseada por quien la recibe y que puede manifestarse, entre muchas otras formas, por el uso de palabras de naturaleza sexual, que resulten ofensivas para quien las recibe; y, por acercamientos corporales u otras conductas físicas, de naturaleza sexual, indeseados (artículo 4°, ídem). Sobre este concreto tema, pueden consultarse las sentencias, de esta Sala, N°s. 102, de las 14:30 horas, del 18 de julio de 1.990; 158, de las 9:00 horas, del 21 de julio de 1.993; 35, de las 9:40 horas, del 14 de febrero; 268, de las 9:30 horas, del 5 de noviembre, ambas de 1.997; 42, de las 10:00 horas, del 19 de febrero; 130, de las 10:50 horas, del 19 de mayo; 355, de las 10:20 horas, del 12 de noviembre, todas de 1.999; y, 826, de las 10:10 horas, del 13 de setiembre del 2.000.

VI.- En el caso que se analiza, como se expuso, no sólo la situación de acoso, que claramente sufrió la señora Enríquez Gómez, fue la que motivó el despido (aunque sí principalmente), sino que también, otros justificados motivos, generaron tal decisión de despedir al actor. En consecuencia, el principio rector en materia de despidos, denominado de causalidad objetiva y psicológica, se dio no sólo por el acoso contra aquella trabajadora; sino que, la situación acontecida, con la señora Quesada Amaya, también pesó en el ánimo de los representantes de la empleadora, al momento de disponer la grave sanción. Ahora bien, la declaración de la afectada, resultó ser coherente. La testigo narró en detalle, al momento de rendir su declaración, tanto lo que concierne a las circunstancias temporales como las espaciales. La actitud del demandado para con ella fue, sin duda, una de evidente hostigamiento. De manera indirecta le proponía que mantuvieran una relación personal ajena a la meramente laboral y, también, su actitud, lo condujo a mantener, en diversos momentos, un contacto físico, indeseado por la declarante. Esta situación la conoció el jefe directo de la testigo, el señor Omar Antonio Castro Ulate, quien en su declaración señaló que, la trabajadora, había comentado algo al respecto. En consecuencia, la declaración de la testigo le merece fe a esta Sala, pues no existe elemento alguno que haga siquiera dudar de la veracidad de sus manifestaciones o que la coloque en entredicho. Pero, por otra parte, su testimonio también sirve para presumir la veracidad de la situación denunciada por la otra trabajadora, aparte de que, la actitud de simple venganza, atribuida por el actor a esta última, no fue acreditada. En el contexto de su declaración y en el de los hechos que vienen discutiéndose, se entiende (contrario a como lo hace el recurrente) que, cuando la señora Enríquez Gómez, le dijo a la testigo que si el actor la afectaba en su trabajo, ella hablaría; se desprende, sin duda alguna, que a lo que hacía referencia es que ella denunciaría la situación anómala, que venía presentándose, como luego efectivamente lo hizo. Pero, además, la testigo presenció cuando el accionante abrazó a su compañera y también declaró cómo, la trabajadora, le pidió que la esperara, pues cuando se quedaba sola, el actor llegaba a hostigarla. Estas circunstancias hacen concluir que, el accionante, sí incurrió en el fundamental comportamiento indebido, que se le atribuyó para despedirlo. Si bien el recurrente lleva razón en cuanto indica que, la sola denuncia, no debe servir para acreditar la falta; lo cierto es que, con el testimonio de la señora Quesada Amaya y con el del señor Castro Ulate, en relación con la documental aportada, puede jurídicamente concluirse que, el accionante, hostigó sexualmente a ambas trabajadoras y, en consecuencia, incurrió en una falta suficiente, por su gravedad, para ser despedido sin

responsabilidad patronal (artículo 27, Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia).

VII.- En concordancia con lo expuesto, los argumentos planteados por el recurrente, no pueden ser acogidos y, por las razones dadas, lo procedente es confirmar el fallo que se impugna.

POR TANTO:

Se confirma la sentencia recurrida.

Zarela María Villanueva Monge

Alvaro Fernández Silva

Jorge Jorge Hernán Rojas Sánchez

Bernardo van der Laat Echeverría

Juan Carlos Brenes Vargas

frc