

# DEBIDO PROCESO EN EL SECTOR PRIVADO

**Exp: 98-300004-337-LA**

**Res: 00130-99**

**SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA.** San José, a las diez horas cincuenta minutos del diecinueve de mayo de mil novecientos noventa y nueve.-

Proceso ordinario establecido ante el Juzgado Segundo de Trabajo de Cartago, por **ELADIO BERROCAL HERNANDEZ**, casado, operario industrial, contra **TORINO DEL ESTE, SOCIEDAD ANONIMA**, representada por su Presidente, Pietro Giangrande Galazzo, divorciado, pensionado rentista. Actúa como apoderado del actor el licenciado Homer Porras Rojas, casado, abogado. Todos mayores, vecinos de Cartago, excepto el apoderado del actor que es vecino de San José.-

## **RESULTANDO:**

**1.-** El actor, en escrito presentado el trece de enero de mil novecientos noventa y ocho, con base en los hechos y citas legales allí contenidas, solicita que en sentencia se condene a pagar los extremos correspondientes a preaviso de despido, un mes de salario; cesantía, ocho meses de salario; vacaciones y el aguinaldo correspondiente a 1997, sea del primero de diciembre de 1996 al 3 de octubre de 1997; salarios caídos a título de daños y perjuicios, 6 meses de salario, intereses sobre cada uno de los extremos desde el día del despido y hasta su efectivo pago y, ambas costas de la presente acción.-

**2.-** El accionado, contestó la demanda en los términos que indica en el memorial fechado veintinueve de abril de mil novecientos noventa y ocho, y opuso las excepciones de falta de derecho, falta de acción y la genérica de sine actione agit.-

**3.-** El señor Juez de entonces, licenciado Marvin Arce Portugués, en sentencia dictada a las ocho horas veinte minutos del dieciocho de noviembre de mil novecientos

noventa y ocho, **resolvió:** "De conformidad con lo expuesto y artículos 1, 2, 4, 5, 10, 11, 14, 15, 16, 17, 18, 28, 29, 82, 153 y ss. y 494 del Código de Trabajo, 5, 12 y 14 de la Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, Ley de Aguinaldo vigente, se rechazan las excepciones de falta de derecho, falta de acción y la genérica sine actione agit opuestas por la demandada. En consecuencia, se **DECLARA CON LUGAR LA DEMANDA** y una vez efectuados los cálculos que informan la materia deberá la empresa demandada pagarle al actor las siguientes sumas: por un mes de preaviso setenta y cuatro mil colones, por ocho meses de cesantía quinientos noventa y dos mil colones, por diez días de vacaciones proporcionales veintiocho mil cuatrocientos sesenta y un colones con cincuenta y cinco céntimos, por diez dozavos de aguinaldo sesenta y un mil seiscientos sesenta y seis colones con sesenta y cinco céntimos, por seis meses de salarios caídos según el artículo 82 del Código de Trabajo cuatrocientos cuarenta y cuatro mil colones. Los anteriores extremos sumados alcanzan la suma total de **UN MILLON DOSCIENTOS MIL CIENTO VEINTIOCHO COLONES CON VEINTE CENTIMOS**. Igualmente deberá pagarle los intereses al tipo legal sobre la citada suma desde el momento del despido y hasta su efectivo pago y ambas costas, estimándose las personales en el veinte por ciento de la condenatoria. NOTIFIQUESE.”.-

4.- El representante de la demandada apeló, y el Tribunal de Cartago, integrado en esa oportunidad por los licenciados Pedro Méndez Aguilar, Ricardo Chavarría Volio y Omar White Ward, en sentencia de las once horas treinta minutos del veintisiete de enero del presente año, **resolvió:** "Se revoca el fallo apelado en cuanto le concede al actor los extremos de preaviso y cesantía y salarios caídos, y en su defecto se declara sin lugar la demanda en cuanto a esos extremos. En lo demás, se confirma el fallo apelado.”.-

5.- El apoderado del accionante, en escrito presentado el veintiséis de febrero del año en curso, formula recurso ante esta Sala, que en lo que interesa, dice: "...CASACION

POR EL FONDO: 1- La resolución recurrida revoca la resolución de las 8 horas con 20 minutos del 18 de enero de 1998 argumentando el Tribunal Ad quo (sic) que la resolución de las 8 horas con 20 minutos del 18 de enero de 1998 era errada y por lo tanto revocaba la misma declarando sin lugar la demanda interpuesta por mi patrocinado en cuanto concedía los extremos de preaviso de despido, auxilio de cesantía, salarios caídos a título de daños y perjuicios así como sus respectivos intereses y hará justificar su resolución su argumento fue basado en que mi cliente cometió el supuesto acoso sexual. 2- Que de lo anterior se desprenden dos cosas concretas: A- Que para el Tribunal Ad quo el beneficio de la duda es en favor del patrono, a parte de que la prueba testimonial recabada la cual ninguna demostró fehacientemente el supuesto acoso sexual, con excepción de la empleada de confianza de la empresa, siendo testigo de la empresa y concretamente la demandada basó el despido en dicha causal y ofreció como tal a la supuesta señora ofendida, la cual hoy día sigue trabajando para la empresa demandada. B- La ley de acoso sexual y hostigamiento que es de aplicación obligatoria para el sector público y privado establece el procedimiento para investigar administrativamente como primera instancia el mentado acoso y hostigamiento sexual. Es entendido que la empresa pública existe un procedimiento administrativo para determinar **si es cierto o no lo es** lo dicho por aquella persona que dice estar bajo las supuestas acciones de acoso sexual bueno en la empresa privada debe también existir ese procedimiento amparado a lo que establece los artículos sesenta y seis, sesenta y siete y sesenta y ocho del Código de Trabajo, porque es poco creíble y poco procedente y violatorio al debido proceso que a mi cliente supuestamente la ofendida, le comunicó a su patrono del supuesto acoso y el día siguiente fue despedido el trabajador sin darle el derecho de defensa pero aparte de todo eso, he quedado convencido después de ver la prueba testimonial recibida que mi patrocinado no cometió tal delito y por tanto debió de prevenirse de tal situación para que el se defendiera y

aportara la prueba de descargo ya que por ningún lado dentro del expediente quedó demostrado que a mi cliente se le percibiera en forma verbal o escrita para luego aplicar la sanción más drástica como es el despido sin responsabilidad patronal. 3- La resolución revocada por el Tribunal Superior de Trabajo de Cartago y que corresponde a la Sentencia en Primera Instancia del Juzgado Segundo Civil y Trabajo de Cartago responde claramente a la realidad de los hechos que se dieron dentro de este proceso, por lo siguiente: A- El señor Juez tuvo lo que conocemos como el principio de la inmediatez de la prueba porque él fue quien recibió toda la prueba testimonial dentro de este proceso y percibió elementos que no quedaron por escrito a la hora de recibir la prueba testimonial por lo que él más que nadie dictó la resolución acogiendo los extremos que el trabajador reclama, porque dentro del expediente no existe prueba ni documental ni testimonial que determine fehacientemente el supuesto acoso sexual y más bien hay duda, que aplicando el principio de indubio pro-operario debe beneficiar al trabajador. B- En el resultando de la sentencia el Tribunal Superior de Cartago en su considerando número cinco, señala lo siguiente: El actor niega los hechos y no hay testigos presenciales de los mismos. Sin embargo esto no tiene nada de extraño, pues esa es precisamente la característica más sobresaliente del acoso sexual. Su clandestinidad ahora bien con base en que pruebas reales concretas tiene el Superior Tribunal de Cartago tiene para rechazar esta demanda y demostrar que el acoso sexual se dio, acaso al no existir prueba no se produce una duda, duda que va en beneficio del trabajador pregunto en este momento la supuesta señora ofendida sigue trabajando para la compañía, siendo la única testigo que ofreció la empresa, que se refiere a los supuestos hechos siendo una trabajadora de confianza de la demandada, los otros testigos tanto de la empresa demandada como los de nosotros los actores no les consta el acoso sexual, incluido uno de los jefes de la trabajadora pero lo más intrigante de todo esto es que mi patrocinado laboraba en otro lugar como a 4 o 5 kilómetros de

distancia y sólo llegaba a las oficinas el día de pago junto con todos los demás trabajadores de la empresa a recibir su pago siendo un trabajador honrado, con una antigüedad con más de ocho años de servicios para la compañía, o señores Magistrados no creen ustedes que un trabajador como el actor, con tantos años de antigüedad y con una familia que mantener con tantas obligaciones y con tantos años encima se exponga a una supuesta acción de acoso sexual, pasando únicamente aproximadamente 2 minutos con la supuesta agredida, ya que únicamente la veía a solas con la puerta abierta para retirar su cheque sin embargo existían todos los demás trabajadores en la fila esperando su turno por lo anterior estoy totalmente convencido que la sentencia de primera instancia dictada por el Juez Segundo de Trabajo de Cartago está ajustada a derecho, no así la resolución del Tribunal Superior de Trabajo de Cartago la cual consideramos injusta y salida de la realidad laboral y de hechos en que se dieron los supuestos hechos, pues los argumentos que externa para revocar la sentencia de primera instancia son las suposiciones porque no hay prueba real concreta que así lo determine tome en cuenta que mi patrocinado tenía un récord laboral de más de 8 años de servicio a la Compañía, nunca recibió amonestación alguna o sanción de ningún tipo. Además tiene una familia que mantener aparte de que el despido de que es objeto es violatorio a sus derechos porque no le dan derecho de defensa incluso el despido de que es objeto es violatorio a la misma ley contra el hostigamiento y acoso sexual en el área pública y la docencia por cuanto a estas alturas no existe denuncia penal alguna por parte de la supuesta ofendida o del patrono ante los Tribunales Penales correspondientes de parte de la empresa o la supuesta ofendida, como la manda la Ley antes señalada. CASACION POR LA CUANTIA: Fijamos la cuantía de este recurso en un millón doscientos mil ciento veintiocho colones más los intereses de ley. DERECHO: Fundo las presentes diligencias en los artículos 1, 556, siguientes y concordantes del Código de Trabajo. PETITORIA: Con base en los hechos expuestos y citas de derecho

señalados, solicito en sentencia se declare revocar la resolución del Tribunal Superior de Cartago de las 11 horas con 30 minutos del 27 de enero de 1999 y en su lugar confirmar la sentencia de Primera Instancia del Juzgado Segundo Civil y Trabajo de Cartago.”.-

6.- En los procedimientos se han observado las prescripciones legales -

**Redacta el Magistrado Rojas Sánchez; y,**

**C O N S I D E R A N D O:**

**I.-** Recurre la parte actora, la sentencia del Tribunal de Cartago número 46-99, de las once horas treinta minutos del veintisiete de enero de 1999, que revoca la de primera instancia y le deniega los extremos de preaviso, auxilio de cesantía y salarios caídos, al declarar que su despido fue justificado por cometer acoso sexual contra su compañera de trabajo, Saida Mercedes Tapia Ramírez. Se muestra disconforme por considerar que, el Ad-quem, no valoró adecuadamente los elementos de prueba incorporados a los autos ya que no existe documental ni testimonial que determine el supuesto acoso sexual y ante la duda que se presenta, se viola el principio *in dubio pro operario*, al declararse justificado el despido. Indica que el fallo del Tribunal se fundamenta, únicamente, en la declaración de la supuesta ofendida, que es una trabajadora de confianza de la sociedad accionada. Alega además, que su despido se realizó en contra de lo establecido por la Ley de Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia y los artículos 66, 67 y 68 del Código de Trabajo, ya que se le despidió al día siguiente de que la supuesta ofendida le comunicara a su patrono el acoso, sin darle el derecho de defensa, irrespetando con esto el debido proceso que debe existir en situaciones como esta.

**II.-** Examinados los autos, la Sala llega a la conclusión de que no es posible acoger los alegatos del actor referentes al irrespeto del debido proceso, por parte de la empleadora, al despedírsele un día después de que la supuesta ofendida le comunicara la situación de acoso que dice haber sufrido. Si bien es cierto la Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y

la Docencia impone la obligación para los patronos de establecer un procedimiento interno que permita las denuncias de hostigamiento sexual, garantice su confidencialidad y **sancione a los hostigadores cuando exista causa** (artículo 5); ésto obedece a la necesidad de proteger los derechos fundamentales de las **víctimas** de acoso, lo cual surge como el fin de la promulgación de la citada ley. No es posible exigir al patrono privado que, en casos donde se denuncia acoso sexual por uno de los trabajadores, someta el asunto a un procedimiento donde el denunciado ejerza una defensa técnica, al igual como debe hacerse en el Sector Público. Debe repararse que la ley 7476, no exige al patrono privado un procedimiento para que el trabajador demandado por acoso sexual ejerza su defensa y si, como en el caso que nos ocupa, se le puso en conocimiento el hecho por el que se le despidió, que es lo más que se le puede pedir, no resulta de recibo el argumento de que se violentó el debido proceso por parte del demandado. Es en sede jurisdiccional donde el trabajador despedido puede ejercer su defensa en forma plena, posibilidad que ha tenido en este proceso. En base a lo anterior, se llega a la conclusión de que sí se cumplió con el debido proceso que exige la citada ley, al haberse atendido adecuadamente la denuncia de la víctima y habersele puesto en conocimiento del hecho por el que se le despidió (folios 14 y 23).

**III.-** Queda entonces por analizar si los demás alegatos que planteó la parte actora ante esta instancia, los que giran en torno a la errónea valoración de la prueba, por parte del Ad quem, son o no de recibo. Al actor se le despidió por acoso sexual contra una compañera de trabajo, Saida Mercedes Tapia Ramírez. Consistió el acoso, según relató la perjudicada, en que el actor la invitaba a su casa diciéndole que su esposa no se encontraba y que se quedarían a solas; le contaba chistes vulgares y, en varias ocasiones, la “tocó y manoseó”, a pesar de que le llamó la atención. Además de esto, le hacía insinuaciones morbosas por teléfono y la invitaba a

salir (folios 10 y 11), todo lo cual ocurrió en su oficina, donde la llamaba durante el tiempo del almuerzo y cuando él iba a retirar su salario, siempre en ausencia de otras personas. Del mérito de los autos, la Sala tiene por acreditado, al igual que lo hizo el Tribunal, que el actor efectivamente cometió los hechos que la ofendida le atribuyó en la carta dirigida al patrono de ambos, visible a folio 11 y que posteriormente sostuvo en su declaración (folios 22 a 23 vuelto). Es suficiente para tener por ciertos los hechos atribuidos al actor, el dicho de la ofendida, manifestado por escrito y luego verbalmente en su declaración, por lo que se dirá. Ya esta Sala ha resuelto en reiteradas ocasiones que es posible tener por acreditados los hechos con base en la declaración de un solo testigo, cuando su versión resulta suficiente, coherente e indubitable, para llevar a la convicción de los Juzgadores la verdad real de lo debatido en el proceso (votos N° 189 de las 14:30 horas del 21 de noviembre de 1990, 205 de las 14:40 horas del siete de diciembre de 1990, 64 de 10 horas del 17 de diciembre de 1980 y 179 de las 9.50 horas del 10 de noviembre de 1989). Saida Mercedes Tapia Ramírez es clara en sus afirmaciones, desde que le comunica a su patrono la situación de acoso, por medio de la nota visible a folio 11, hasta su declaración, reiterando que el actor le hacía insinuaciones, contaba chistes obscenos, le proponía que tuviera relaciones con él y la tocaba sin su consentimiento (folio 22 vuelto). Además, como se verá, hay otros elementos probatorios que hacen verosímil su dicho.

**IV.-** El tema de la apreciación de la prueba, se torna interesante en procesos donde se denuncia acoso sexual, o cuando se pretende demostrar un hecho que ocurre en un recinto de acceso restringido, con cierta normal y natural clandestinidad, donde solo están el patrono y el trabajador y, de la veracidad que se da a cada una de las versiones que, generalmente son controvertidas, depende que se tenga por cierto o no, si se dio una ofensa,



si ésta es grave y si, consecuentemente, tal conducta justificó o no un despido sin responsabilidad patronal. La misma situación la enfrentamos en procesos de familia, cuando tenemos que definir si son o no ciertos los hechos que afirman las partes haber ocurrido cuando estaban a solas, tal vez en la privacidad del hogar. Resulta en estos casos interesante el tema 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. 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).

V.- La señora Saida Mercedes Tapia Ramírez relata las circunstancias en que ocurrieron los hechos, en la oficina donde ella pagaba el salario a los empleados, incluido el actor, lugar donde permanecía sola. Arnoldo Coto Mora manifestó que el actor, además de ir a la oficina de Saida a recoger el pago, en otra ocasión lo encontró en esa área recogiendo información, según le manifestó ante su pregunta, de porqué andaba ahí y que también llamaba por teléfono para pedir herramientas y material para trabajar (folio 24 vuelto). También aclaró ese testigo Coto Mora, que cuando no había trabajo en Ochomogo, sitio donde generalmente laboraba Eladio Berrocal junto con otro compañero, eran trasladados a Tres Ríos, para que reforzaran a los empleados de ahí, lugar donde ocurrieron los hechos por los cuales despidieron al actor (folio 24 frente). Analizados conforme a las reglas de la sana crítica esos elementos probatorios, a la Sala le resulta creíble la declaración de Tapia Ramírez e inaceptables los argumentos que el actor ha esgrimido contra los hechos que se le atribuyen. Argumentó que solo llegaba a la oficina donde Saida, a recoger su salario y que trabajaba en Ochomogo y no venía a Tres Ríos (folio 70 frente y vuelto). Se demostró que en otras ocasiones, además de aquellas cuando recogía su pago estuvo en ese lugar y que por teléfono se comunicaba muchas veces con Tapia Ramírez, para pedirle herramientas y repuestos.

**VI.-** Por otra parte, las restantes declaraciones recibidas no contrarían en ningún momento, lo dicho por la señora Saida Mercedes, ni traen al expediente prueba de que existiera algún motivo, diferente al analizado para despedir al actor. En este sentido, no se encuentra motivo alguno que la llevara a atribuirle falsamente al actor estos hechos, con el objeto de que fuera despedido, ya que su relación era esporádica y eminentemente laboral. Nótese además que en su declaración, los testigos Gerardina Ovarés Quesada y Arnoldo Coto Mora, afirman que el actor era una persona puntual y responsable en su trabajo y que nunca había sido amonestado, lo cual indica que tampoco la empresa demandada tenía otra intención para su despido, más que la de procurar conservar un ambiente de orden y respeto a los derechos fundamentales dentro del lugar de trabajo (folios 20 y 24).

**VII.-** Los hechos cometidos por el actor violentaron los derechos fundamentales de la ofendida tutelados por nuestro ordenamiento jurídico, básicamente en la Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, y constituyen falta grave en los términos del artículo 81 inciso 1) del Código de Trabajo. En relación con este tema, esta Sala ha establecido que la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, No. 7476 de 3 de febrero de 1995, conceptualiza el acoso sexual como "*...toda conducta sexual indeseada por quien la recibe...*" (artículo 3), siendo algunas de sus formas de manifestación, los "*Acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza sexual, indeseados y ofensivos para quien los reciba.*". De las normas citadas se desprende que, en el ordenamiento jurídico costarricense, el marco referencial para valorar la gravedad de una conducta como la acusada y demostrada en la especie, está constituido por los derechos fundamentales de la víctima, es decir, por su condición de persona humana dentro de los que destacan los relativos a la libertad, a la vida, a la integridad, a la dignidad, al trabajo, a la igualdad y, muy particularmente, el "*...derecho a una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como*

*en el privado.*" (artículo 3 de la "Convención Belem do Pará"). *El hostigamiento sexual ejercido por el accionante alteraba la armonía laboral que debe imperar en el lugar de trabajo y limitaba, como la misma ofendida lo expuso oportunamente, su desempeño en el trabajo.* (Ver, en igual sentido los votos No. 158, de las 9 horas del 21 de julio de 1993, 35 de las 9:40 horas del 14 de febrero de 1997 y 268 de las 9:30 horas del 5 de noviembre de 1997). Ante situaciones como ésta, la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia prevé, como causal de despido sin responsabilidad patronal, el haber incurrido en conductas indebidas como las del actor (artículo 27) y establece una serie de principios y de pautas a seguir para sancionarlas (numerales 5, 12 y 14). Además, la conducta del actor, encuadra en el relacionado inciso l) del artículo 81 del Código de Trabajo que, como norma de carácter genérico, reconoce como causa justa de despido que faculta al empleador a dar por terminada la relación de trabajo sin responsabilidad de su parte, la comisión de "*... cualquier otra falta grave a las obligaciones que le imponga el contrato.*". Esta disposición abarca, entonces, cualesquiera actos o conductas que impliquen un incumplimiento trascendente de las obligaciones inherentes al vínculo laboral; condición que, sin duda, incluye la actuación imputable al demandante, que además contraría lo dispuesto en el artículo 71 inciso d) del Código de la Materia, al establecer como obligación para el trabajador *observar buenas costumbres durante sus horas de trabajo*; y el principio de la buena fe que debe imperar en toda relación laboral (artículo 19 del mismo cuerpo normativo).

**VIII.-** Así las cosas, debe tenerse por cierto el acoso sexual atribuido al actor, que consistió en palabras y llamadas de naturaleza sexual y otras conductas físicas, igualmente humillantes, ofensivas e indeseadas, conforme lo definen los artículos 3 y 4 de la Ley que regula la materia; por lo que incurrió en causal de despido como lo establecen los artículos 25 de la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia y 81, inciso l), del

Código de Trabajo, tal y como lo determinaron los jueces de instancia, por lo cual procede rechazar el recurso y confirmar el fallo recurrido en todos sus extremos.

**P O R   T A N T O:**

Se confirma la sentencia recurrida.

**Orlando Aguirre Gómez**

**Zarela María Villanueva Monge**

**Alvaro Fernández Silva**

**Jorge Hernán Rojas Sánchez**

**Bernardo van der Laat Echeverría**

Rec N° 82-99  
Ord. Lab.  
Eladio Berrocal Hernández  
C/ Torino del Este, S. A.  
Osi