

Exp: 00-300030-0336-LA

Res: 2002-00584

SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. San José, a las diez horas del veinte de noviembre del año dos mil dos.

Proceso ordinario establecido ante el Juzgado de Trabajo de Cartago, por EDWIN FRANCISCO HERNÁNDEZ PÉREZ, soltero, operaria industrial, vecino de Cartago, contra INDUSTRIA TEXTILERA DEL ESTE ITE SOCIEDAD ANÓNIMA, representada por su Presidente Rubén Méndez Carmiol, casado, y contra ADRIANA CUBERO NÚÑEZ. Figuran como apoderados: del actor, la licenciada Marcela Rodríguez Masís, casada, abogada, vecina de Cartago, y de la sociedad co-demandada, el licenciado José Pablo Acosta Nassar, casado, abogado, vecino de San José. Todos mayores.

RESULTANDO:

- 1.- La parte actora, en escrito presentado el 2 de febrero del 2000, promovió el presente proceso para que en sentencia se condene a las demandadas, a pagarle los extremos de preaviso de despido; vacaciones y aguinaldo proporcionales; auxilio de cesantía; salarios caídos a título de daños y perjuicios; intereses legales y ambas costas del juicio.
 - 2.- El representante legal de la entidad co-demandada, contestó la acción en los términos que indica en el memorial de fecha 5 de abril del 2000 y opuso las excepciones de prescripción, falta de derecho, pago total y subsidiariamente, parcial y la genérica de sine actine agit. Igualmente, Adriana Cubero, lo hizo en el memorial de 27 de junio del mismo año e interpuso las defensas de falta de derecho, falta de legitimación y sine actione agit.
 - 3.- El Juez, licenciado Randall Vargas Ramírez, por sentencia de las 14:20 horas del 5 de noviembre del 2001, dispuso: ² Razones expuestas, normativa y jurisprudencia citada, se declara parcialmente con lugar la demanda interpuesta por EDWIN HERNÁNDEZ PEREZ contra INDUSTRIA TEXTILERA DEL ESTE ITE SOCIEDAD ANÓNIMA, representada por su apoderado generalísimo sin límite de suma, Rubén Méndez Carmiol. Debe pagar al actor, por concepto de PREAVISO DE DESPIDO, Doscientos sesenta y nueve mil seiscientos cincuenta y ocho colones con diecisiete céntimos; por ocho meses de AUXILIO DE CESANTÍA, Dos millones ciento cincuenta y siete mil doscientos sesenta y cinco colones treinta céntimos, pero al haber sido acredita el pago de trescientos cincuenta mil trescientos noventa y siete colones con treinta y un céntimos por aporte patronal, le debe por esa diferencia, Un millón ochocientos seis mil ochocientos sesenta y ocho colones; por VACACIONES PROPORCIONALES, Setenta y un mil novecientos ocho colones con ochenta céntimos; por concepto de SALARIOS CAÍDOS A TÍTULO DE DAÑOS Y PERJUICIOS, Un millón seiscientos diecisiete mil novecientos cuarenta y nueve colones. Sobre esos extremos se conceden Intereses legales al tipo fijado por el artículo 1163 del Código Civil, aplicable en esta materia por disposición del numeral 452 del Código de Trabajo, desde la fecha del despido, para los rubros de preaviso y cesantía, y desde la firmeza de este fallo para el monto relativo a salarios caídos. Son ambas costas a cargo de la sociedad demandada, fijándose los honorarios de abogado en el veinte por ciento del total de la condena. Se declara sin lugar la demanda en todos sus extremos, en cuanto fue dirigida contra ADRIANA CUBERO NÚÑEZ, declarándose con lugar la excepción de falta de legitimación activa y pasiva, al no ser el actor el titular del derecho que reclama en el proceso, ni ésta la llamada a cumplir con la prestación que se exige; procede además acoger la defensa de falta de derecho, comprensivas ambas de la de sine actione agit, que también se acoge. Se advierte a las partes que, esta sentencia admite el recurso de apelación, el cual deberá interponerse ante este Juzgado en el término de tres días. En ese mismo plazo y ante este órgano jurisdiccional también se deberán exponer en forma verbal o escrita, los motivos de hecho y de derecho en que la parte recurrente apoya su inconformidad; bajo el apercibimiento de declarar inatendible el recurso (artículos 500 y 501 incisos c) y d); Votos de la Sala Constitucional número 5798, de las 16:21 horas, del 11 de agosto de 1998 y 1306 de las 16:27 horas del 23 de febrero de 1999 y Voto de la Sala Segunda número 386 de las 14:20 del 10 de diciembre de 1999).".
 - 4.- El apoderado de la entidad co-accionada apeló y el Tribunal de Cartago, integrado por los licenciados Marco Ney Duarte Gamboa, Denis Villalta Canales y Laura León Orozco, por sentencia de las 10 horas del 11 de julio del año en curso, resolvió: ² Se declara que no existen defectos que causen indefensión. Se confirma la sentencia recurrida.".
 - 5.- El apoderado de la sociedad co-demandada formula recurso, para ante esta Sala, en memorial de data 1º de agosto del corriente año, el cual se fundamenta en los motivos que se dirán en la parte considerativa.
 - 6.- En los procedimientos se han observado las prescripciones de ley.
- Redacta la Magistrada Ortiz Álvarez; y,

CONSIDERANDO:

I.- El actor comenzó a laborar para la empresa demandada el 19 de noviembre de 1.990. El 10 de setiembre de 1.999 fue despedido sin responsabilidad patronal. Al estimar que su destitución se había dispuesto sin justa causa, por medio de su apoderada especial judicial, incoó su demanda, contra la sociedad empleadora y contra Adriana Cubero Núñez –respecto de quien se acogió, en sentencia, la excepción de falta de legitimación pasiva. A los efectos de que se le pagaran el preaviso, la cesantía, las vacaciones y el aguinaldo proporcionales, los daños y perjuicios, los intereses y ambas costas (folios 2-4). La demanda fue contestada negativamente por la representación de la sociedad accionada, quien opuso las excepciones de falta de derecho, prescripción, pago y la genérica de sine actione agit, por

estimar que sí había existido justa causa de despido; dado que, el demandante, había acosado sexualmente a una compañera de trabajo; infringiendo con ello las normas legales y las directrices internas de la empresa, que prohibían cualquier manifestación de acoso; las cuales, según se demostró, eran conocidas por el trabajador (folios 12-16, 17). En la primera instancia, se dictó sentencia favorable a la parte actora, al considerarse que la falta atribuida para justificar el despido no había quedado demostrada y se le concedieron todos los derechos reclamados, a excepción del aguinaldo proporcional, respecto del cual se acogió la excepción de pago (folios 87-96). La representación de la sociedad accionada apeló el fallo (folios 100-106) y aportó prueba documental, para tratar de acreditar la falta atribuida, pero el Tribunal confirmó la sentencia del A-quo (folios 143-145).

II.- Ante la Sala, el apoderado especial judicial de la demandada, insiste en que los juzgadores de las instancias precedentes incurrieron en una indebida apreciación de los elementos probatorios; pues, en su criterio, con las pruebas aportadas, especialmente la confesional y la documental –ofrecida para mejor proveer– se acreditó que el actor incurrió en una conducta de acoso sexual, respecto de una compañera; lo cual constituye una falta grave a las obligaciones que impone el contrato de trabajo. Por otra parte, muestra disconformidad en cuanto no se evacuó la prueba testimonial ofrecida y por la omisión del Tribunal, de pronunciarse sobre la documental ofrecida para mejor proveer; todo lo cual, a su juicio, conculcó el derecho de defensa de su representada. Con base en esos argumentos, pretende la revocatoria de lo fallado y que se declare sin lugar la demanda.

III.- Los reclamos planteados por el recurrente, por no haberse evacuado la prueba testimonial y por la omisión del Tribunal, de pronunciarse sobre la prueba documental ofrecida para mejor proveer, no resultan admisibles; pues, al tratarse de aspectos procesales, la Sala carece de competencia para analizarlos; dado que, según se desprende del numeral 559 del Código de Trabajo, ante la Sala, no es admisible el recurso por razones formales; correspondiéndole a los integrantes del Tribunal, determinar si en la tramitación del proceso se cometió algún vicio grave e insubsanable. (Al respecto, pueden consultarse, entre las más recientes, las sentencias de esta Sala, N°s. 427, de las 8:50 horas, del 29 de agosto; 431, de las 9:30 horas, del 29 de agosto; 448, de las 10:10 horas, del 6 de setiembre; 450, de las 10:30 horas, del 6 de setiembre; y, 467, de las 9:40 horas, del 13 de setiembre, todas de este año 2.002). En todo caso, debe indicarse que la omisión de evacuar la prueba testimonial no puede serle atribuido al A-quo; pues, en la primera instancia, se citó a las partes a la respectiva audiencia, sin que la justificación dada por la representación de la parte accionada, pueda eximirla de responsabilidad. Por otra parte, debe indicarse que, la prueba para mejor proveer, resulta facultativa para el juzgador; pues se trata del ejercicio discrecional de una potestad jurisdiccional; razón por la cual, no está en la obligación de pronunciarse, en el caso de que no la estime necesaria (En sentido similar pueden consultarse, en las últimas dictadas, las sentencias N°s. 191, de las 14:40 horas, del 25 de abril; 198, de las 9:20 horas, del 30 de abril; 319, de las 11:10 horas, del 26 de junio; 357, de las 15:40 horas, del 17 de julio; y, 414, de las 9:20 horas, del 22 de agosto, todas de este año 2.002).

IV.- En las relaciones laborales, el hostigamiento sexual, como forma de violencia que es, restringe el derecho fundamental de las personas al trabajo, lo que conlleva efectos discriminatorios y perjudiciales. En nuestro ordenamiento jurídico, no se emitió una norma específica, para regular el hostigamiento sexual, como una falta grave a las obligaciones laborales, sino hasta el 3 de febrero de 1.995, fecha en que se promulgó la “Ley contra el Hostigamiento o Acoso Sexual en el empleo y la Docencia.”. Con anterioridad, tales comportamientos indebidos, podían incluirse, en el genérico inciso l), del artículo 81 del Código de Trabajo, pero por la indicada ley, implícitamente se amplió dicho numeral; pues, en el artículo 25 se prevé la posibilidad del despido sin responsabilidad patronal. Sin duda, dicha ley, entre otras promulgadas, también propugna el desarrollo de las normas del Derecho Internacional, específicamente la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Ley N° 6.968, del 2 de octubre de 1.984 y la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, conocida como “Convención de Belem do Pará”, aprobada por la Ley N° 7.499, del 2 de mayo de 1.995, publicada en La Gaceta N° 123, del 28 de junio de 1.995; por cuanto, de conformidad con las estadísticas, en mayor parte, son las mujeres las víctimas de acoso sexual, aunque no exclusivamente. La legislación promulgada, se ocupó entonces, con mayor detalle, de una problemática social y laboral de gran trascendencia y establece un régimen amplio de protección para la víctima del acoso, lo cual ha redundado en una mayor cantidad de denuncias; y, en el fondo, la ley también conlleva un efecto desincentivador respecto de las personas acosadoras. Ahora bien, 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 (La Gaceta N° 45, del 3 marzo de 1.995), consiste en cualquier conducta sexual, grave (única) o reiterada, indeseada por quien la recibe y que provoque efectos perjudiciales, que puede manifestarse mediante requerimientos de favores sexuales, de promesas de un trato preferencial, en amenazas o exigencias; en el uso de palabras de naturaleza sexual, que resulten ofensivas o humillantes para quien las recibe; y, por acercamientos corporales u otras conductas físicas, de naturaleza sexual, indeseados u ofensivos (artículo 4°, ídem). Expuesto lo anterior, se tiene que para que el acoso se constituya en falta grave, suficiente para poder disponer la conclusión de la relación laboral, sin responsabilidad patronal, se requiere, de conformidad con la norma (artículo 3), su reiteración o gravedad. Aunque el hostigamiento sexual, como una forma de violencia, por sí mismo, constituye un hecho grave, que atenta contra la dignidad de las personas, el planteamiento se da, ante la redacción del numeral, el cual exige, para que el acoso se constituya en causal de despido, que haya sido grave o reiterado; de forma tal que, si no ha mediado reiteración, la conducta del acosador debe haber sido de una importancia suficiente para justificar la máxima sanción, en atención al principio de proporcionalidad. En consecuencia, debe procurarse un análisis global de la situación para detectar los elementos

que pueden revelar la gravedad de la conducta del acosador, cuando no haya sido reiterada. Debe tomarse en cuenta, entonces, no sólo el comportamiento en sí, aisladamente, sino que también han de valorarse otros aspectos; entre ellos, la posición de la persona acosadora y de la persona acosada, la trascendencia del evento y los efectos producidos. El análisis respecto de la gravedad de un concreto comportamiento acosador, cuando éste sea único, no debe quedarse en la valoración objetiva de la conducta en sí, sino que deben valorarse otros elementos para determinar si se está o no en presencia de un comportamiento grave. Así, también debe tenerse en cuenta, sin pretender agotar los elementos que habrían de considerarse, la responsabilidad y jerarquía del cargo ocupado por la persona acosadora, los efectos producidos en el ambiente laboral y fundamentalmente los efectos sufridos por la víctima. Sobre el tema del hostigamiento sexual, 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; 399, de las 15:00 horas, del 4 de mayo; 826, de las 10:10 horas, del 13 de setiembre, ambas del 2.000; 441, de las 9:45 horas, del 3 de agosto; 706, de las 9:30 horas, del 28 de noviembre, ambas del 2.001, y, de este año 2.002, las números 131, de las 10:00 horas, del 20 de marzo; y, 181, de las 8:50 horas, del 25 de abril.

V.- En el caso concreto, la apoderada del actor, en la demanda, argumentó que éste había sido despedido por haber incurrido en una conducta de hostigamiento sexual, lo cual no era cierto. Al contestar, la representación de la empresa demandada sostuvo que la destitución se dispuso por una conducta improcedente del trabajador respecto de una compañera; pues le manifestó palabras ofensivas e incluso llegó a tocarla inmoralmente. Se indicó que las políticas laborales de la empleadora prohibían ese tipo de comportamientos; de lo cual tenía conocimiento el trabajador; pues entre las políticas de la empresa, las cuales le habían sido debidamente comunicadas, se incluía específicamente, la prohibición de “las insinuaciones sexuales indeseadas, las solicitudes de favores sexuales y toda otra conducta verbal o física indeseada de índole sexual” (folios 17-18). En esos términos quedó definida la litis y los juzgadores de las instancias precedentes estimaron que la falta atribuida para justificar la sanción no había sido acreditada. No obstante, esta Sala, en atención a las pruebas constantes en los autos y a la admitida en esta tercera instancia, para mejor proveer, considera que el accionante sí incurrió en la grave falta atribuida para justificar su despido. En la confesión judicial, el accionante manifestó que, ante los representantes patronales, admitió haberle dado una nalgada a la compañera de trabajo, quien en esta litis también fue demandada y contestó que si la había acosado; pero, al mismo tiempo señaló que, lo así admitido, se debió a las graves presiones que sobre él se ejercieron; y, agregó, que lo relatado por su compañera no correspondía a la verdad (ver folios 47-49). Ante el carácter indivisible de la confesión (artículo 340, Código Procesal Civil), sus manifestaciones no eran suficientes, para tener por acreditada la justa causa de despido; sin embargo, con base en la prueba admitida para mejor proveer, se llega a la ineludible conclusión de que el actor sí incurrió en los graves hechos que le fueron atribuidos, para justificar su despido. En efecto, según se desprende de la documental visible a partir del folio 107, antes de incoar esta demanda, el accionante se había apersonado al Juzgado Primero de Trabajo de Mayor Cuantía de Cartago, demandando a su empleadora, para que se le ordenara reinstalarlo en su puesto. En el hecho segundo de ese escrito inicial, el accionante manifestó: “El día diez de setiembre de mil novecientos noventa y nueve, me presenté como de costumbre a laborar, desde hace dos meses tenía una compañera Adriana, la cual me acosaba constantemente hasta el punto de que había recibido una llamada de atención por cuanto me atreví a nalguearla, pero en ningún momento sobrepasándome en el sentido de que era ella quien llegaba a molestar a mi lugar de trabajo, en esta última ocasión que ocurrió el viernes nuevamente es esta persona quien estando a la par mía procedí a coger un banco y ella me indicó que yo la había tocado, por lo que procedí a indicarle lo que era tocar, pero en un forma respetuosa en el sentido bueno de la palabra, aproximadamente una hora después de haber ocurrido lo anterior ella procede a apersonarse en la Oficina de Recursos Humanos indicando que yo la había tocado.”. Analizadas esas manifestaciones, que a la luz de lo dispuesto en el artículo 341 del Código Procesal Civil, aplicable al caso, en virtud de lo indicado en el numeral 452 del de Trabajo, constituyen una confesión espontánea, la Sala llega a la conclusión de que el actor sí incurrió en los graves hechos por los cuales se le despidió. De sus manifestaciones se desprende que efectivamente incurrió en una evidente y grave actitud de acoso; sin que pueda justificarlo su argumento en el sentido de que él se sentía acosado por su compañera. De ser cierta esa manifestación estaba legitimado para acudir ante las autoridades patronales a plantear la respectiva queja, mas nunca acudir a las vías de hecho y menos aún incurrir en un comportamiento de tan grave naturaleza y especialmente, cuando ya tenía conocimiento de las claras y definidas políticas empresariales en materia de hostigamiento sexual. Apreciadas esas pruebas, de conformidad con lo establecido en el artículo 493 del Código de Trabajo y en atención a las reglas de la sana crítica, que le imponen al juzgador la obligación de valorarlas a través de la aplicación de la lógica, del buen entendimiento, de la psicología, de la sociología, a la luz de la realidad de la vida y de la experiencia humana, se llega a la conclusión de que, el actor, pese a existir una prohibición expresa, sí incurrió en las graves actitudes de acoso, lo cual fundamentó su despido sin responsabilidad patronal.

VI.- De conformidad con lo considerado, el fallo impugnado debe revocarse en cuanto condenó a la empresa demandada a pagar el preaviso, la cesantía y los daños y perjuicios; derechos respecto de los cuales procede acoger la excepción de falta de derecho. En lo demás, lo resuelto debe mantenerse incólume.

POR TANTO:

Se revoca la sentencia recurrida en cuanto condenó a la empresa demandada a pagarle al actor el preaviso, la cesantía y los daños y perjuicios; al respecto se acoge la excepción de falta de derecho y se deniegan esos extremos. En lo demás se confirma el fallo impugnado.

Orlando Aguirre Gómez

Zarela María Villanueva Monge Jorge Hernán Rojas Sánchez

Bernardo van der Laat Echeverría Grettel Ortiz Álvarez

car.-