

Exp: 01-000095-0418-LA.

Res: 2002-00181.

SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. San José, a las ocho horas cincuenta minutos del veinticinco de abril del año dos mil dos.

Proceso ordinario establecido ante el Juzgado de Trabajo de Puntarenas, por WILLY RAMÍREZ VEGA, vecino de Puntarenas, contra MUNDIAL COMERCIALIZADORA INTERNACIONAL SOCIEDAD ANÓNIMA, representada por su apoderado generalísimo Roberto Facio Sáenz, casado, abogado, vecino de San José. Figuran como apoderados: del actor, el licenciado Anselmo Pérez Castro, divorciado, abogado, vecino de Puntarenas, y de la demandada, el licenciado Carlos F. Hernández Aguilar, casado, abogado, vecino de San José. Todos mayores.

RESULTANDO:

1.- El actor, en escrito fechado 14 de febrero del 2001, promovió la presente demanda para que en sentencia se condene a la demandada, a pagarle preaviso, cesantía, intereses, daños y perjuicios y ambas del proceso.

2.- El apoderado de la demandada, contestó la demanda en los términos que indica en el memorial presentado el 28 de mayo del 2001 y opuso las excepciones de falta de legitimación, pago, falta de derecho y la genérica de sine actione agit.

3.- La Jueza, licenciada Sonia Alvarez González, por sentencia de las 7 horas del 26 de octubre del 2001, dispuso: ² Lo expuesto y citas de Ley indicadas, se acoge la excepción de falta de derecho, se deniega la de falta de legitimación, se rechaza la genérica de sine actione agit y se omite pronunciamiento acerca de la de pago. Se declara sin lugar en todas sus partes la demanda ordinaria laboral establecida por WILLY RAMIREZ VEGA, representado por su apoderado especial judicial Lic. Anselmo Pérez Castro contra MUNDIAL COMERCIALIZADORA INTERNACIONAL SOCIEDAD ANONIMA, representado por el Lic. Roberto Facio Sáenz y su apoderado especial judicial Licda. Lilliana García Barrantes. Se condena en el pago de las costas a la parte actora, fijándose las personales en un veinte por ciento de lo pretendido. 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 o 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 números 5798, de las 16,21 horas, del 111 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 horas del 10 de diciembre de 1999.”.

4.- El actor apeló y el Tribunal de Puntarenas, integrado por los licenciados Marco Antonio Rodríguez Rescia, Mario Gallardo Jiménez y Luis Fernando Calderón U., por sentencia de las 14 horas del 21 de diciembre del 2001, resolvió: ² No se aprecian vicios en los procedimientos causantes de indefensión a los sujetos del proceso. De conformidad con lo expuesto y citas de ley se confirma la sentencia recurrida.”.

5.- La parte actora formula recurso, para ante esta Sala, en memorial de data 11 de febrero del año en curso, 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 Soto Gamboa; y,

CONSIDERANDO:

I.- El 14 de febrero del 2001, el actor fue despedido sin responsabilidad patronal, en los siguientes términos: “Estimado señor; por medio de la presente le comunicamos que prescindiremos de sus servicios y sin responsabilidad patronal de acuerdo a; Artículo 81 inciso (L) del Código de Trabajo y Artículo 27 del Capítulo VI de la Ley # 7476 contra el

Hostigamiento Sexual en el Trabajo y la Docencia. Lo anterior por haberse declarado con lugar la denuncia en su contra y de acuerdo a la investigación y verificación del proceso seguido en este caso, por Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de esta Provincia. Para el retiro de sus derechos menores, favor presentarse el próximo 23 de los corrientes al ser las 13 p.m, en esta misma oficina” (folio 1). Por considerar que el patrono actuó injustamente, planteó la demanda, en la cual negó haberle faltado el respeto a una compañera de trabajo y pidió se condenara a la demandada a cancelarle el preaviso, el auxilio de cesantía, los daños y perjuicios, los intereses y las costas del juicio (folios 2 a 4). El Tribunal de Puntarenas, mediante resolución N° 430-L-01, de las 14:00 horas, del 21 de diciembre del 2001, denegó la demanda en todos sus extremos e impuso las costas a cargo del accionante (folios 64 a 80 y 85 a 88). El apoderado especial judicial del actor se muestra inconforme con lo dispuesto en esos términos. Alega que la sentencia venida en alzada incurrió en error en la valoración de las probanzas, pues, entre los testimonios evacuados existen contradicciones. También señala que fue el Ministerio de Trabajo quien ordenó el despido y realizó las investigaciones. Por lo anterior, manifiesta que no se comprobó la actuación inmoral alegada como sustento del rompimiento de la relación de trabajo entre las partes ni que como consecuencia de ese hecho se alterara gravemente la disciplina o se interrumpieran las labores en la empresa, en los términos de los incisos a) y b), ambos del artículo 81 del Código de Trabajo. Con base en lo que viene expuesto, pide se declare con lugar la demanda.-

II.- No se comparte la tesis del recurrente sobre la existencia de una errónea valoración de las probanzas, realizada por parte de los señores jueces sentenciadores. De la prueba testimonial evacuada, analizada con base en las reglas de la sana crítica (artículo 493 del Código de Trabajo) se colige, sin lugar a dudas, que efectivamente el accionante tocó en forma inmoral y sin su consentimiento a una subalterna suya, faltándole el respeto y lesionando su derecho a trabajar en un ambiente libre de este tipo de conductas que impiden su pleno desarrollo como persona. El 2 de febrero del 2001, la señora Ana Lorena Vilchez Villegas se presentó a la Oficina de Recursos Humanos de la accionada a manifestar lo siguiente: “Desde hace algún tiempo el Sr. Willy Ramírez, supervisor del grupo en el cual me tiene, ha presentado una actitud no acorde con las de su ocupación, ya que al recoger las medias que caen fuera del saco, éste ha rosado mis muslos con sus manos maliciosamente e intencionalmente. Yo al principio creía que era accidentalmente, pero no es así ya que el día de ayer 1 de febrero del 2001, en el turno de las 14 a las 22 p.m, cuando eran las 8 de la noche, se sobrepasó ya que me metió la mano por debajo del grupo de medias que tenía sobre las piernas, (aclaro que fue entre las piernas tocándome las partes genitales) y esto no lo puedo dejar pasar. Por lo tanto acudo a usted ya que sé que esta empresa es seria y nos permiten defender nuestros derechos. Solicito respetuosamente la solución a este problema ya que no deseo perder mi trabajo porque lo necesito mucho. Espero no causarle ningún problema...” (folio 23). Esa denuncia se puso en conocimiento del actor, quien negó haberle faltado el respeto intencionalmente, pero aceptó la posibilidad de que por “accidente” hubiera sucedido: “En ningún momento le he faltado al respeto, quizá como dijo ella anteriormente por accidente, pero sin ninguna mala intención” (folio 24). Ahora bien, en el expediente se evacuaron los testimonios de Rossemery Castañeda Camareno, Ana Lorena Vilchez Villegas y Clara Luna Montoya, para la época en que ocurrió el hecho que interesa, todas prestaban servicios a la demandada. Así, la primera dijo que no creía que el demandante le hubiera faltado el respeto a Ana Lorena y que con ella no se había presentado problemas de esa naturaleza. En todo caso, para esa fecha laboró en un horario distinto al que tenía el actor y la ofendida (folios 53 a 54). Por su parte, la señora Vilchez Villegas, expresamente indicó: “El dos de febrero de este año, después de que entramos de la comida, como a las ocho de la noche, estábamos en el horario de dos a diez, llamé al actor para que me ajustara la máquina y en lo que él estaba ajustando la máquina, yo andaba un short enagua y Willy me metió la mano entre el short y la enagua y me tocó la vagina afuera, yo me quedé estática y le quité la mano, no le dije nada, al otro día una compañera que estaba atrás, Clara Luna me preguntó si Willy me había

tocado, le pregunté por qué, ya que el día anterior yo no le había dicho,. Y ella me dijo que si hubiera sido a ella, le hubiera pegado y hubiera gritado para que todo el mundo se enterara. A las once de la mañana del tres de febrero fui a hablar con Clarisa, yo entraba hasta las dos de la tarde” Y, agregó: “Después de que me pasó eso con Willy, no comenté nada con nadie, ni siquiera volví a llamar a Willy para nada, terminé el turno y me fui para mi casa, al otro día fue que antes de ingresar a laborar, hablé con Clarisa”. Por su parte, Clara Luna Montoya, a quien hace referencia la supuesta ofendida en su testimonio, manifestó: “Creo que fue el primero de febrero de este año, nosotros estábamos en el trabajo, eran como las ocho de la noche, yo estaba detrás de Ana Lorena, estábamos cosiendo, Willy le metió la mano derecha por entre la pierna, Ana Lorena andaba con una enagua short, cuando terminó el turno, Ana Lorena me contó lo que había pasado, estaba con un ataque de nervios, yo le dije que lo acusara”. Esta otra testigo señaló que a ella nunca le había faltado el respeto pero que a otras compañeras sí. Por último dio cuenta de que por la posición que ella tenía respecto de la demandante, pudo observar lo sucedido: “Yo estaba en una posición atrás de la compañera, Willy estaba de lado y fue con la mano derecha que la tocó, es obvio que tenía que verlo” (folio 57). Por su parte, la deponente Clarisa Díaz Ruiz, declaró sobre la denuncia interpuesta por la trabajadora ante los representantes patronales: “En febrero, no preciso fecha, de este año, recibí la denuncia formal en mi oficina de la señora Ana Lorena Vílchez Villegas, que era una de las subalternas de Willy, ella me dijo que Willy, en varias ocasiones le había rosado las piernas, que ella atribuía que era accidental, pero específicamente ese día que ella llegó a establecer la denuncia, me dijo que él había introducido su mano y le había tocado sus genitales, que ya era mucho y que no se iba a callar, también me dijo que tenía testigos de eso, me dio dos nombres Clara Luna y Jacqueline Abarca, Clara vio el momento, la otra le había comentado que a ella en alguna oportunidad le había sucedido algo parecido con él”. Además, agregó: “Lorena se presentó a primera hora de la mañana, después de las siete de la mañana que yo ingreso, de ahí yo seguí el proceso, eso fue al otro día del incidente, Clara y Yackeline fueron las que consolaron a Lorena después del incidente, esto lo sé por versión de ellas ...” (folios 60 y 61). En el recurso se indica que entre el testimonio de doña Ana Lorena y la deponente Luna Montoya existen contradicciones. Mas, éstas no son relevantes, porque, en lo sustancial, coinciden con el hecho principal a determinarse en este proceso, a saber, el irrespeto sufrido por la primera a causa de las acciones del actor. El problema de si fue el mismo día o al día siguiente que la afectada conversó con la compañera de trabajo sobre lo sucedido, no es relevante, toda vez que, ambas coinciden respecto de la existencia de la acción reprochable de parte del demandante invocada como sustento del despido. Además, no existe prueba en el expediente ni siquiera indiciaria, con base en la cual pueda surgir alguna duda sobre la veracidad de los testimonios, como provenientes de personas que pretendieran, de algún modo y por alguna razón, afectar la estabilidad laboral del señor Ramírez Vega. No hay nada al respecto. Sobre la apreciación de la prueba, en tratándose de faltas constitutivas de acoso sexual, esta Sala ha reiterado el criterio de que resulta de especial importancia la declaración de la víctima. Así en el Voto N° 130, de las 10:50 horas, del 19 de mayo de 1999, citado por el juzgador de primera instancia, 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).“. En el asunto planteado, la situación es aún más clara que el antecedente citado, pues, además de la declaración de la víctima, se cuenta con un testigo presencial de los hechos sustento del cese de la relación, de ahí que, aplicando las reglas del recto entendimiento humano, debe brindárseles credibilidad porque, la denuncia interpuesta por la afectada ante las instancias de la empleadora y la declaración de su compañera de trabajo, que respalda en lo fundamental su dicho, sólo encuentran razonablemente explicación, en la veracidad de sus afirmaciones.-

III.- Esta Sala, en su Voto N° 355, de las 10:20 horas, del 12 de noviembre de 1999, claramente externó el criterio de que con independencia de si la conducta del trabajador encaja en los supuestos previstos en los incisos a) y b), del numeral 81 del Código de Trabajo, citados ahora por el recurrente, la verdad es que normativa internacional incorporada al ordenamiento jurídico interno, como lo es la Convención Americana sobre Derechos Humanos, la Convención 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 (Convención Belem Do Para”), en relación con la Ley de Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia N° 7476, del 3 de febrero de 1995, contemplan como falta grave, conductas como la desplegada por el actor, que es causal de despido al amparo del inciso l), del numeral 81 indicado. La Convención Americana sobre Derechos Humanos, fue ratificada por Costa Rica, mediante Ley N° 4534 del 23 de febrero de 1970, la que en el inciso 1, del artículo 1 dispone: ² 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. ² Seguidamente, el inciso 1 del artículo 5, establece como principio fundamental, el que toda persona tiene derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral. ² En cuanto al derecho que tiene toda mujer a desarrollarse en un ambiente libre de violencia, 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), en lo que interesa, en los artículos 3 y 5, obliga a los Estados a 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. Lo anterior es reafirmado en la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención Belem Do Para ²), integrada al ordenamiento jurídico de Costa Rica, por Ley N° 7499, del 2 de mayo de 1995. En ella se indica que para sus efectos, se debe entender como violencia contra la mujer ² ¼ 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. ² (artículo 1). Según los términos de ese instrumento 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). En ese orden de

ideas, se trata de tutelar como derecho fundamental de la mujer de vivir libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado (artículo 3), es decir, el de no ser sujeto pasivo de ninguna discriminación (inciso a) del artículo 6). Para lograr el objetivo propuesto, en esa 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, responde a ese mismo planteamiento; pues, busca garantizarle a la mujer, precisamente, el disfrute de los derechos que son suyos en tanto persona, tal y como se desprende del contenido del artículo 1, el cual reza: ² 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. ² El artículo 3 de ese cuerpo normativo entiende por acoso u hostigamiento sexual la conducta grave que, habiendo ocurrido una sola vez, perjudique a la víctima ya sea en las condiciones materiales de empleo, desempeño y cumplimiento laboral o en su estado general de bienestar personal. Es evidente que en un caso como el que se conoce, el tocamiento inmoral y evidentemente no deseado del que fue víctima una compañera de trabajo por parte del actor, encaja dentro del supuesto previsto por la ley, pues, definitivamente no sólo afectó su dignidad, su desarrollo personal y laboral; sino, también, situaciones como éstas atentan en general contra la armonía en el empleo, aspecto, este otro, al que tiene un especial interés cualquier patrono.-

IV.- El recurrente cuestiona la intervención del Ministerio de Trabajo en el proceso que culminó con el despido, en los siguientes términos: “El tercer motivo para recurrir es que es el Ministerio de Trabajo quien ordena el despido de mi poderdante y quien realice las investigaciones en una fábrica. Y lo más doloroso es de que la Juez le crea al Ministerio y que los señores jueces no se percaten de este error y que también sigan los pasos del Inspector del Ministerio de Trabajo. Que por dicha en esta materia se lleva la minuta de las declaraciones, donde ninguna de las declaraciones que declararon contra Willy son coincidentes, sino son complacientes a los intereses de la Sociedad demandada. Son errores garrafales en que ha incurrido el Tribunal en su sentencia”. Este otro agravio tampoco es de recibo. La intervención del Ministerio de Trabajo se dio a instancias del patrono, en cumplimiento de una obligación a él impuesta, a tenor de lo dispuesto por el artículo 4, de la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, que literalmente establece: “Todo patrono tendrá la obligación de informar sobre las denuncias de hostigamiento sexual que se reciban en el lugar de trabajo, así como del resultado del procedimiento que en virtud de éstas se realice, ya sea a la Defensoría de los Habitantes, cuando se trate de instituciones públicas, o a la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, si se trata de patronos privados”. Por otra parte, es de advertir que el despido fue ordenado por la empleadora, cuya voluntad en modo alguno, fue sustituida por la de la Administración, tesis errónea que se pretende sostener en el recurso (ver nota de despido en folio 1 en relación con la contestación de la demanda de folios 37 a 40). Por otro lado, es de advertir que los juzgadores de instancia, sustentaron su resolución en la prueba evacuada en el expediente y no en el resultado de la investigación administrativa; según fácilmente se colige de la lectura del fallo.-

V.- En concordancia con lo que viene expuesto, el fallo impugnado, merece confirmarse.-

POR TANTO:

Se confirma la sentencia recurrida.-

Álvaro Fernández Silva

Jorge Hernán Rojas Sánchez María de los Ángeles Soto Gamboa

Juan Carlos Brenes Vargas Rogelio Ramos Valverde
car.-