

Exp: 99-000413-0166-LA

Res: 2001-00706

SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. San José, a las nueve horas treinta minutos del veintiocho de noviembre del año dos mil uno.

Proceso ordinario establecido ante el Juzgado de Trabajo de Puntarenas, por ROBINSON PÉREZ BRAIS, casado, máster en Administración Pública, vecino de San José, contra el COLEGIO UNIVERSITARIO DE PUNTARENAS, representado por su Decano Luis Matamoros Ramírez, casado, máster en Educación. Figuran como apoderados: del actor, el licenciado Rolando Vega Robert, casado, abogado, vecino de San José, y de la entidad demandada, el licenciado Mariano Núñez Olivares, casado, abogado, vecino de Puntarenas. Todos mayores.

RESULTANDO:

1.- El actor, en escrito fechado de 9 de noviembre de 1998, promovió la presente demanda para que en sentencia, se declare: ² A.- Que Robinson Pérez Brais no cometió ningún acto de hostigamiento sexual en contra de Luz Cruz Marchena y que por ello injustificadamente fue despedido por el Colegio Universitario de Puntarenas. B.- Que la conclusión o recomendación dada por el Organo Director sobre el citado caso de presunto acoso sexual carece de sustento legal probatorio y fue contrario al principio “in dubio pro operario”: que el acto de despido, fundamentado también en la sola presentación de un Informe de la Auditoría Interna del CUP sobre el cual no se había entablado un proceso sancionatorio en contra de Robinson Pérez donde se investigara el asunto, es nulo por prematuro y por violar el principio constitucional del debido proceso. C.- Que el hecho de fundamentar el despido en la existencia de otra denuncia por presunto acoso sexual, a la cual no se le había dado a ese momento acoso sexual, a la cual no se le había dado a ese momento el trámite de ley, violentando el principio del debido proceso, igualmente hace nulo e injustificado el despido de Robinson Pérez Brais. D.- Que no constituye falta grave que justifique su despido el hecho de que Robinson Pérez Brais solicitara a la Procuraduría General de la República su opinión jurídica sobre la validez y eficacia del nombramiento de los miembros del Consejo Directivo del CUP. E.- Que Robinson Pérez Brais no cometió ningún hecho, acción u omisión a tener como falta grave, al momento de presentar su oferta de Trabajo al CUP. (sic) E) Que ninguna de las causales reseñadas en el acto de despido justificaba el cese del contrato de trabajo entre el Colegio Universitario de Puntarenas y el señor Robinson Pérez Brais y que por ende el acto de despido fue nulo, contrario a derecho y dicho empleador debe reinstalar al señor Robinson Pérez Brais en su puesto de trabajo y reconocerle todos los extremos laborales, daños y perjuicios, costas personales y procesales, derivados de un despido nulo, injusto e infamante; F) Que además los actos del Consejo Directivo del Colegio Universitario de Puntarenas y el Órgano Director por él designado, por violación y omisiones en la juramentación de sus miembros y en los procedimientos aplicados a Robinson Pérez Brais, son absolutamente nulos y por ende es nulo el despido a él aplicado y por romper ilegalmente el contrato de trabajo se deben reinstalar en su puesto y pagarle igualmente todos los extremos laborales de ley; G) Por ser ilegal e injustificado el despido de Robinson Pérez Brais, el Colegio Universitario de Puntarenas le debe reinstalar en su puesto de trabajo y pagarle los siguientes extremos: a) Como salarios caídos la totalidad de los 43 y medio meses que restaban del contrato a plazo fijo, la suma de ¢24.114.790,35, que incluyen salario base, dedicación exclusiva, disponibilidad, anualidades y carrera profesional y al monto a declarar se le debe añadir un 37% por concepto de uso de vehículo discrecional y cuatro salarios promedio adicionales por concepto de salario escolar; b) Aguinaldos sobre los cuatro años, por un monto de ¢3.746.964,20; vacaciones proporcionales al contrato, ¢2.651.088,75. En manera SUBSIDIARIA y de no reconocer la reinstalación del trabajador, la institución demandada debe reconocer los extremos ya dichos más una indemnización de un mes de salario por ser más de un año el plazo

del contrato, ¢466.967; indemnización por la importancia de la función ejercida, ¢5.000.000; indemnización por dificultad de obtener un trabajo similar, ¢5.000.000; y en AMBOS CASOS, la entidad demandada me debe pagar el daño moral por despido injustificado, ¢20.000.000 y la condena en costas personales y procesales de esta acción”.

2.- La parte demandada, contestó la demanda en los términos que indica en el memorial de fecha 29 de marzo de 1999 y opuso la excepción de falta de derecho.

3.- La Jueza, licenciada Sonia Alvarez González, por sentencia de las 7 horas del 15 de febrero del año próximo pasado, dispuso: ² Lo expuesto y citas de ley indicadas, se acoge la excepción de falta de derecho. Se declara sin lugar en todas sus partes la demanda ordinaria laboral establecida por ROBINSON PEREZ BRAIS, representado por su apoderado especial judicial Lic. Hubert May Cantillano contra COLEGIO UNIVERSITARIO DE PUNTARENAS, representado por su Decano Msc. Luis Matamoros Rodríguez, representado a su vez por su apoderado especial judicial Lic. Mariano Núñez Olivares. Se condena en el pago de las costas a la parte actora, fijándose las personales en un quince por ciento de lo pretendido.”.

4.- El apoderado de la parte actora apeló y el Tribunal de Puntarenas, integrado por los licenciados Alfredo Madriz Araya, Mario A. Gallardo Jiménez y Juan C. Mejías Cordero, por sentencia de las 13:15 horas del 14 de agosto del próximo anterior, resolvió: ² De conformidad con lo expuesto, se declara que no existen defectos u omisiones causantes de nulidad o indefensión para las partes y se confirma en todos sus extremos la sentencia apelada.”.

5.- El apoderado del actor formula recurso, para ante esta Sala, en memorial de data 6 de setiembre del año próximo pasado, 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 el Magistrado van der Laat Echeverría; y,

CONSIDERANDO:

I.- El apoderado especial judicial del actor, impugna la sentencia N° 223-L-2001, dictada a las 13:15 horas, del 14 de agosto del 2001, por el Tribunal de Puntarenas, con fundamento en los siguientes agravios: a) incongruencia del fallo, al haberse omitido resolver la totalidad de las pretensiones, sometidas al conocimiento de los juzgadores; específicamente en lo que se refiere a las vacaciones, al aguinaldo proporcional, al salario adeudado correspondiente a los 9 días laborados en setiembre de 1998, al aumento salarial, decretado a partir de julio de ese mismo año; y, al rubro de la disponibilidad; b) nulidad de los acuerdos de suspensión y de despido, por las razones que, de seguido, se enumeran: 1) el Consejo Directivo no estaba debidamente integrado ni se había cumplido el requisito de la juramentación, de todos sus miembros; 2) la recusación que se planteó, contra los integrantes del Órgano Director del Procedimiento, fue rechazada infundadamente; 3) el procedimiento administrativo, tardó más de los 2 meses previstos por el artículo 261, de la Ley General de la Administración Pública; c) el despido se fundamentó en faltas que no habían sido previamente investigadas y comprobadas, en la sede administrativa, salvo la referente al acoso sexual de doña Luz Argentina Cruz Marchena; d) se tuvo por acreditada, esta última falta, con base en una errónea apreciación de la prueba; e) se irrespetó el principio de proporcionalidad, que debe existir entre la gravedad de la falta y la respectiva sanción. Por consiguiente, solicita que se revoque el fallo impugnado y que se acoja la demanda en todos sus extremos. Subsidiariamente, pide que se resuelva sin especial condenatoria en costas, por haberse litigado de buena fe y por ser procedentes varios de los extremos pretendidos.

II.- ANTECEDENTES: En la Sesión Extraordinaria N° 02-98, del Consejo Directivo del Colegio Universitario de Puntarenas (C.U.P.), celebrada el 2 de marzo de 1998, el señor Pérez Brais fue nombrado como Decano de dicha entidad, por un período de cuatro años, a partir del 23 de marzo de ese año; sujetándose, dicho nombramiento, a un período de prueba de noventa días. Ese acuerdo fue ratificado, en la siguiente Sesión Extraordinaria, N° 03-98, efectuada el 5 de marzo (folios 41 y 43 del primer tomo del expediente principal). El 23 de marzo de 1998, el accionante

suscribió un contrato de dedicación exclusiva, con su nuevo empleador, pactándose una compensación económica equivalente al 55% del salario base (folio 42). El Consejo Directivo, en su Sesión N° 36-98 del 4 de mayo de ese mismo año, acordó asignarle, al demandante, un vehículo de uso discrecional (folio 54 del primer tomo del principal). Una vez concluido el período de prueba, el Consejo Directivo ratificó el nombramiento del señor Pérez Brais (ver acta de la Sesión Extraordinaria N° 06-98, del 23 de junio de 1998, folio 82 del primer tomo del principal). En la Sesión N° 47-98, que tuvo lugar el 26 de junio de ese año, el Decano sometió al conocimiento del Consejo Directivo, la reestructuración institucional que se le había solicitado; aprobándose, en dicho órgano, el nuevo organigrama del Colegio (folios 86 y 93 del primer tomo del principal y 46 del legajo administrativo N° 2). Sin embargo, en la Sesión N° 49-98 del 30 de junio siguiente, ese mismo Consejo decidió no ratificar ese acuerdo, dejándole la decisión definitiva del asunto al nuevo Consejo, debido a que, su gestión, finalizaba ese día y se había detectado cierto descontento, por parte del personal. Por otro lado, acordó reconocerle, al Decano, un 40% sobre el salario base por concepto de disponibilidad, a partir del momento en que se contara con los recursos necesarios, para hacerle frente a ese pago (folio 103 del primer tomo del principal). El 2 de julio de 1998, la Licda. Luz Argentina Cruz Marchena, Jefa del Departamento de Recursos Humanos del C.U.P., interpuso una denuncia, por acoso sexual, contra del actor (folio 155 del primer tomo del principal). El día siguiente, 3 de julio, el nuevo Consejo Directivo, celebró su primera Sesión Plenaria, N° 51-98, en la cual se eligieron los miembros que fungirían como Presidente y Vicepresidente (folio 127 del primer tomo del principal). El 6 de julio siguiente, en la Sesión Plenaria N° 53-98, el Consejo Directivo acordó formar una Comisión Especial, integrada por dos miembros del Consejo y un representante del Ministerio de Educación Pública, según lo establece el artículo 19 del Reglamento de Educación Superior Parauniversitaria, para que investigase aquella grave denuncia planteada por la señora Cruz Marchena. Asimismo, acordó girarle instrucciones al señor Decano para que no realizara ningún movimiento de personal, hasta tanto el Consejo no tuviese conocimiento de la reestructuración propuesta (folio 138 del primer tomo del principal). En la Sesión Extraordinaria N° 7-98, del 17 de julio de 1998, el Consejo Directivo acordó, con base en el informe elaborado por la Comisión Especial (visible a folio 94 del expediente administrativo N°2), nombrar un Órgano Director que tramitase el correspondiente procedimiento administrativo y decidió suspender al accionante, con goce de salario, hasta por 30 días; mientras se realizaba la investigación del caso (folio 277 del primer tomo del principal). El 20 de julio de 1998, el Órgano Director dictó la apertura del procedimiento e hizo el traslado de cargos al denunciado, quedando éste suspendido a partir de esa fecha (folios 152 y 153 del primer tomo del principal). El señor Pérez Brais, rechazó los cargos, según se desprende del escrito (sin fechar) visible a folio 158 del primer tomo del principal. Durante el transcurso de tal investigación, sin que conste en los autos la fecha exacta, se presentó otra denuncia por hostigamiento sexual, siempre contra el actor, esta vez por la estudiante y miembro del Consejo Directivo, Berleotte Gamboa Ávalos; razón por la cual, en la Sesión N° 59-98 (de la cual tampoco consta la fecha en que se realizó), el Consejo Directivo tomó la decisión de integrar una Comisión Especial, para que preparase un informe al respecto. Dicha Comisión, entrevistó a la señorita Gamboa Ávalos, el 5 de agosto de 1998, consignándose, en el acta de recopilación de información, los hechos constitutivos de la denuncia (folio 125 del legajo administrativo N°3). En otro orden de ideas, el 10 de agosto de 1998, el Auditor Interno del C.U.P., rindió el Informe N° A/CUP-019-98, en el que se detalló una serie de anomalías, cometidas por varios funcionarios, en cuanto al manejo de los fondos de la institución. Específicamente al señor Pérez Brais se le imputó haber comprado artículos, para su uso personal, con dinero de la institución (concretamente, betún y cepillos para lustrar zapatos), así como haber cobrado viáticos, por gestiones realizadas cerca de su lugar de trabajo (folio 29 del legajo administrativo N° 1). En la Sesión Plenaria N° 63-98, del Consejo Directivo, celebrada el 17 de agosto de 1998, se tomaron los siguientes acuerdos: 1) nombrar una Comisión para que analizara ese Informe de Auditoría; 2) solicitarle al Auditor Interno que realizara una

investigación, sobre la documentación presentada por el señor Pérez Brais, en su Oferta de Servicios; 3) nombrar un Órgano Director del Procedimiento, con el objeto de que investigase la denuncia de acoso sexual incoada por la alumna Gamboa Ávalos; 4) suspender al actor, siempre con goce de salario, y hasta por 30 días, a partir del 19 de agosto de 1998, mientras se realizaba esa otra investigación (folio 291 del primer tomo del principal). El 28 de agosto, se dio inicio al procedimiento administrativo respecto del otro caso de acoso sexual, denunciado por Berleotte Gamboa Ávalos; efectuándose el respectivo traslado de cargos (folio 117 del expediente administrativo N° 3). Por su parte, el Órgano Director a quien se encomendó el caso de Luz Argentina Cruz Marchena, tuvo por comprobado el acoso sexual acusado, por lo que recomendó aplicar el artículo 25 de la Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia (sin que conste, en los autos, la fecha exacta en que se dictó esa resolución final) (folio 195 del primer tomo del principal). El 31 de agosto, la Comisión nombrada por el Consejo Directivo, para que emitiese un dictamen sobre el Informe de Auditoría, le solicitó al señor Pérez Brais que aclarase ciertos cuestionamientos, lo que éste hizo el 4 de setiembre siguiente (folios 60 y 74 del expediente administrativo N° 1). En la Sesión Plenaria N° 69-98, del 8 de setiembre de 1998, el Consejo Directivo decretó el despido, sin responsabilidad patronal, del accionante, a partir de esa misma fecha, con fundamento en los incisos a), d), j) y l), del artículo 81, del Código de Trabajo y el ordinal 25 de la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia. Para ello, consideró: “a) Que este Consejo ha analizado el dictamen rendido por el Órgano Investigador, al que se comisionó para conocer de la denuncia que por Acoso Sexual en su perjuicio estableció la señora Luz A. Cruz Marchena, Jefa del Dpto. de Recursos Humanos, contra el señor Decano de la Institución Msc. Robinson Pérez Brais. Que de acuerdo con el dictamen quedó comprobada la existencia de la falta denunciada, lo que constituye una conducta grave; b) Que asimismo se encuentra en curso de investigación otra denuncia por Acoso Sexual, establecida contra el señor Decano por la señora Berleotte Gamboa Ávalos; c) Que también la Auditoría Interna del Colegio ha rendido informe ante este Consejo, en donde se establecen graves cargos contra el señor Decano en el uso de recursos de la Institución, por lo que se abrirá también un proceso administrativo; d) Por haber llegado a este Consejo documentos de la Procuraduría General de la República, respondiendo a consultas hechas por el señor Decano Robinson Pérez Brais cuestionando en las mismas la legitimidad, nombramientos y actuaciones de los miembros de este Consejo estando suspendido de sus funciones; e) Ocultar en su oferta de trabajo haber laborado para la Refinadora Costarricense de Petróleo, impidiendo con ello obtener referencias suyas e inducir a error a la Administración al momento de elegirlo como Decano, dando como domicilio la Ciudad de Puntarenas, cuando en realidad no lo era; f) Que las actuaciones reseñadas constituyen falta grave, en cuanto al acoso sexual perpetrado contra la funcionaria Cruz Marchena, y la pérdida de confianza en el desempeño de funciones propias de su cargo como Decano” (folio 260 del primer tomo del principal). El día siguiente, 10 de setiembre, el apoderado del actor, Lic. Edgar Alberto Guardiola Aguirre, presentó un recurso de reposición y de reconsideración, contra esa decisión, el cual fue rechazado el 28 de ese mes, alegándose que no se adjuntó el poder con que actuaba ese profesional en Derecho (folios 213 y 215 del primer tomo del principal). El 11 de setiembre, el actor rechazó los cargos de hostigamiento sexual, que dirigió en su contra la joven Berleotte Gamboa Ávalos y ofreció su prueba de descargo (folio 106 del legajo administrativo N° 3). El 24 de setiembre, se le comunicó al demandante la apertura de un procedimiento administrativo, contra los funcionarios involucrados en aquel Informe de Auditoría N° A/CUP-019-98, dentro de los que se encontraba él; confiriéndosele un plazo de ocho días, para que presentase su defensa (folio 102 del expediente administrativo N° 1). El 6 de octubre de 1998, el actor rechazó haber cometido las irregularidades que se le imputan, en ese Informe de Auditoría; a la vez que solicitó ponerle fin a esa investigación (en lo que a él se refería), así como al proceso por hostigamiento sexual, incoado por Berleotte Gamboa Ávalos; al carecer, ambos procesos, de interés actual, en vista de que su cese ya se encontraba firme (folio 288 del primer tomo del principal). El 15 de octubre de 1998, el Órgano Director del

Procedimiento, encargado de investigar las anomalías señaladas en el Informe de Auditoría, dictó su resolución final, recomendando despedir al actor, sin responsabilidad patronal, por haber incurrido en faltas constitutivas de la causal de pérdida de confianza (folio 116 del expediente administrativo N° 1). En la Sesión N° 81-98, del 20 de octubre de 1998, el Consejo Directivo aprobó dicho pronunciamiento (folio 119 ídem) y, en la Sesión siguiente, N° 82-98, del 3 de noviembre, aprobó el que rindió el Órgano Director que investigó la otra denuncia por acoso sexual, interpuesta por Berleotte Gamboa Ávalos (el cual no figura en el expediente) (folio 127 del legajo administrativo N° 3). En su demanda, el actor arguye que la terminación de la relación laboral obedeció, en realidad, a motivos políticos y a la lucha de poder que se vivió en el C.U.P., con motivo de la reestructuración por él impulsada. Alega que, su despido, resultó, además de nulo, injustificado; por lo cual solicita que se declare: “a) Que Robinson Pérez Brais no cometió ningún acto de hostigamiento sexual en contra de Luz Cruz Marchena y que por ello injustificadamente fue despedido por el Colegio Universitario de Puntarenas; b) Que la conclusión o recomendación dada por el Órgano Director sobre el citado caso de Acoso Sexual carece de sustento legal probatorio y fue contrario al principio “in dubio pro operario”; Que el acto de despido, fundamentado también en la sola presentación de un Informe de la Auditoría Interna del CUP sobre el cual no se había instaurado un proceso sancionatorio en contra de Robinson Pérez donde se investigara el asunto, es nulo por prematuro y por violar el principio constitucional del Debido Proceso; c) Que el hecho de fundamentar el despido en la existencia de otra denuncia por presunto acoso sexual, a la cual no se le había dado a ese momento el trámite de ley, violentando el principio del Debido Proceso, igualmente hace nulo e injustificado el despido de Robinson Pérez Brais; d) Que no constituye falta grave que justifique su despido el hecho de que Robinson Pérez Brais solicitara a la Procuraduría General de la República su opinión jurídica sobre la validez y eficacia del nombramiento de los miembros del Consejo Directivo del CUP; e) Que Robinson Pérez Brais no cometió ningún hecho, acción u omisión a tener como falta grave, al momento de presentar su oferta de Trabajo al CUP; e) Que ninguna de las causales reseñadas en el acto de despido justificaba el cese del contrato de trabajo entre el Colegio Universitario de Puntarenas y el señor Robinson Pérez Brais y que por ende el acto de despido fue nulo, contrario a derecho y dicho empleador debe reinstalar al señor Robinson Pérez Brais en su puesto de trabajo y reconocerle todos los extremos laborales, daños y perjuicios, costas personales y procesales, derivados de un despido nulo, injusto e infamante; f) Que además los actos del Consejo Directivo del Colegio Universitario de Puntarenas y el Órgano Director por él designado, por violación y omisiones en la juramentación de sus miembros y en los procedimientos aplicados a Robinson Pérez Brais, son absolutamente nulos y por ende es nulo el despido a él aplicado y por romper ilegalmente el contrato de trabajo me deben reinstalar en su puesto y pagarle igualmente todos los extremos laborales de ley; g) Por ser ilegal e injustificado el despido de Robinson Pérez Brais, el Colegio Universitario de Puntarenas le debe reinstalar en su puesto de trabajo y pagarle los siguientes extremos: a) Como salarios caídos la totalidad de los 43 y medio meses que restaban del contrato a plazo fijo, la suma de ¢24.114.790,35, que incluyen salario base, dedicación exclusiva, disponibilidad, anualidades y carrera profesional y al monto a declarar se le debe añadir un 37% por concepto de uso de vehículo discrecional y cuatro salarios promedio adicionales por concepto de salario escolar; b) Aguinaldos sobre los cuatro años, por un monto de ¢3.746.964,20; vacaciones proporcionales al contrato, ¢2.651.088,75. En manera SUBSIDIARIA y de no reconocer la reinstalación del trabajador, la institución demandada debe reconocer los extremos ya dichos más una indemnización de un mes de salario por ser más de un año el plazo del contrato, ¢466.967; indemnización por la importancia de la función ejercida, ¢5.000.000; indemnización por dificultad de obtener un trabajo similar, ¢5.000.000; y en AMBOS CASOS, la entidad demandada me debe pagar el daño moral por despido injustificado, ¢20.000.000 y la condena en costas personales y procesales de esta acción”. La demanda fue contestada en términos negativos, oponiéndose las excepciones de falta de derecho e incompetencia, por razón de la materia, esta última en cuanto al cuestionamiento

que, en ella se hace, sobre la validez de los acuerdos del Consejo Directivo, por ser materia Contencioso-Administrativa. En todo caso, se argumenta que, el Consejo Directivo, sí se encontraba debidamente integrado y se contó con el número de votos necesarios, para despedir al accionante; decisión que fue precedida de un debido proceso, mediante el cual se comprobó el acoso sexual proferido en contra de doña Luz Argentina Cruz Marchena. Continúa manifestando, el representante del Colegio demandado, que si bien las otras faltas en que se sustentó el despido se encontraban en curso de investigación, ello fue suficiente para que se le perdiera la confianza, por tratarse de un número importante de irregularidades, las que se le atribuían; y las cuales fueron luego comprobadas; por lo que sí existió un fundamento objetivo para la pérdida de confianza alegada. Los juzgadores de instancia, desestimaron la demanda, acogiendo la excepción de falta de derecho, por lo que le impusieron el pago de las costas al accionante; fijándose, las personales, en el 15% de lo pretendido. Razonaron que, la terminación de la relación laboral, se basó en dos motivos diferentes: el acoso sexual perpetuado contra Luz Argentina Cruz Marchena y la pérdida de confianza, motivada por las otras faltas claramente indicadas en el acuerdo de despido. Resolvieron que, en el procedimiento administrativo, que se siguió en su contra con el objeto de investigar el hostigamiento sexual, denunciado por la señora Cruz Marchena; el cual, dicho sea de paso, estimaron debidamente acreditado, cumplió con los requisitos de un debido proceso, sin que fuese posible conocer los cuestionamientos, que le hace el actor, a la validez de los acuerdos tomados por el Consejo Directivo por problemas de integración y juramentación de sus miembros, al ser ello materia ajena a la Laboral. Desecharon la tesis del accionante, en el sentido de que la señora Cruz Marchena lo hubiese denunciado, como una maniobra para evitar su despido y vengarse de él, pues no existe prueba de que ella hubiese tenido conocimiento de que iba a ser cesada y, además, comentó con varios de sus compañeros la situación que enfrentaba, desde mucho antes de que se empezase a discutir lo concerniente a la reestructuración; concluyendo que más parece que, el actor, decidió despedirla por haber rechazado sus avances sexuales. Consideraron grave la conducta del demandante, por provenir del máximo jerarca de la institución, quien, como Decano que era, estaba obligado a comportarse de un modo moralmente intachable. En cuanto al otro hostigamiento, denunciado por la estudiante Gamboa Ávalos, estimaron que no podía servir de justificación al despido, porque al dictarse éste, todavía no había finalizado la investigación correspondiente, pero lo tomaron como un indicio relevante, para tener por acreditado el acoso sufrido por la servidora Cruz Marchena. Igualmente, tuvieron por demostradas las otras faltas achacadas, constitutivas de la causal de pérdida de confianza. Respecto a las anomalías reportadas en el Informe de Auditoría N° A/CUP-019-98, si bien apenas se encontraban en curso de investigación, al decretarse el despido, para ese momento ya se contaba con un informe elaborado por el órgano especializado en la materia y con los documentos que le servían de base, el cual fue ratificado por su autor, en esta sede; por lo que no resulta ilegal tenerlo como uno de los -muchos-fundamentos del despido. Por otro lado, al haber omitido consignar, en la Oferta de Servicio, el tiempo laborado para R.E.C.O.P.E., le impidió a su futuro empleador conseguir referencias suyas, lo que está contemplado como falta grave en el inciso j), del artículo 81, del Código de Trabajo; máxime al haberse acreditado que personeros de dicha empresa lo calificaron como “problemático”. Por último, también tuvieron por probado que realizó una serie de consultas a la Procuraduría General de la República como si se encontrase en el pleno ejercicio de sus funciones, mientras ya estaba suspendido.

III.- ACERCA DE LA NULIDAD DEL ACTO DE DESPIDO: Son tres las razones por las cuales considera, el recurrente, que el despido del actor se encuentra viciado de nulidad. En primer lugar, manifiesta que los acuerdos, mediante los cuales se dispuso tanto la suspensión como el despido, no fueron tomados por el mínimo de miembros del Consejo, exigido por la ley. Así, la suspensión se acordó con apenas cuatro votos del total de los siete integrantes, mientras que el Reglamento de Educación Superior Parauniversitaria establece que, el Consejo Directivo, puede sancionar disciplinariamente al Decano, por votación no inferior a las dos terceras partes

del total de sus miembros; sea que se requerían cinco votos; amén de que, en ese momento, el Consejo Directivo no se encontraba debidamente integrado; dado que, todavía la Municipalidad no había nombrado su representante y, por otro lado, el señor Miguel Huezo, representante de las Asociaciones de Desarrollo Universitario, no aparecía aún como miembro integrante del Consejo Directivo. De los cinco votos emitidos, uno lo fue por la señorita Berleotte Gamboa Ávalos, quien debió de haberse inhibido; ya que, en ese momento, tenía en trámite una denuncia por acoso sexual, contra el accionante. De los cuatro votos restantes, solamente los señores Salazar Alfaro y Obando Suárez, habían sido debidamente juramentados. Ello implica que, el acuerdo de suspensión, se tomó con solo dos votos válidos, de los cinco requeridos para tal fin. En relación con el acto de despido, los miembros que votaron la sanción -excepto dos- no habían sido debidamente juramentados, aparte de que la designación del señor Miguel Huezo se encontraba viciada de nulidad, según Pronunciamiento C-198-98 de la Procuraduría General de la República; de donde se colige que, el Consejo Directivo, no estaba debidamente integrado; ni tenía, por ende, la capacidad para emitir actos administrativos válidos. Este primer alegato no puede ser conocido por la Sala, debido a que el A-quo resolvió que se trata de materia ajena a la Laboral -atendiendo, tácitamente, a la excepción de incompetencia por razón de la materia, opuesta en la contestación de la demanda-, sin que el actor nunca objetase lo así resuelto; por lo cual se trata de un asunto ya precluido. El segundo motivo que, a criterio del demandante, causa la nulidad de su despido, es que se rechazó, infundadamente, el incidente de recusación que interpuso contra los integrantes del Órgano Director, encargado de tramitar el procedimiento por acoso sexual, referente a la señora Cruz Marchena, a lo que se aúna el hecho de que, el incidente, lo rechazó el propio Órgano recusado y no el Consejo Directivo. Por último, se indica que el procedimiento tardó más de los dos meses previstos por el artículo 261 de la Ley General de la Administración Pública. No obstante, ninguno de los dos anteriores reclamos resulta atendible, pues para serlo, necesariamente debieron ser alegados también ante el Tribunal; mas, revisado el recurso de apelación, se observa que no fue así, lo que también le impide jurídicamente, a la Sala, pronunciarse al respecto (artículos 598 y 608 del Código Procesal Civil, aplicables a la materia por disposición del numeral 452 del Código de Trabajo).

IV.- SOBRE LAS FALTAS EN QUE SE FUNDAMENTÓ EL DESPIDO: Según el impugnante, de todas las faltas en que se basó el despido, únicamente puede tomarse en cuenta la referente al acoso sexual denunciado por Luz Argentina Cruz Marchena, debido a que, las otras, no fueron previamente investigadas y comprobadas, mediante el obligado procedimiento administrativo. Al recurrente la asiste parcialmente la razón. En efecto, para la fecha en que se acordó el despido, apenas se encontraban en curso de investigación, tanto la segunda denuncia por hostigamiento sexual, planteada por Berleotte Gamboa Ávalos, cuanto las anomalías detectadas por la Auditoría Interna; por lo que esas dos eventuales faltas no pueden constituir un fundamento válido para el despido; ya que, la sola denuncia, por sí misma, no constituye una falta ni mucho menos tiene la virtud de provocar una pérdida de confianza, por razones objetivas, hasta tanto no se compruebe la efectiva comisión de la falta. Ahora bien, se ha indicado que no todas las faltas requieren de la realización de un procedimiento investigativo previo, pues hay algunas que son “de mera constatación” (consultar, al respecto, los Votos de esta Sala N°s. 159, de las 10 horas, del 11 de junio de 1999; 680, de las 10 horas, del 7 de julio del 2000; y, 315, de las 10:40 horas, del 8 de junio del 2001). Dentro de idéntico supuesto se podrían ubicar la consulta planteada por el accionante a la Procuraduría General de la República, mientras se encontraba suspendido; así como lo concerniente a su domicilio y al hecho de haber omitido hacer referencia, en la Oferta de Servicio, al tiempo que laboró para R.E.C.O.P.E., por tratarse de hechos directa y fácilmente constatables. Para la Sala, ninguna de esas conductas resultan lo suficientemente graves, como para justificar el despido. Así, en lo que toca a la consulta planteada ante la Procuraduría General de la República, en primer lugar, no consta en los autos la fecha en la cual ello tuvo lugar; sino que, únicamente, existe certeza sobre la fecha en que fue respondida (folios 134 y 135 del legajo administrativo N° 3); por lo cual no se puede afirmar, a ciencia cierta, que fue planteada estando

suspendido el actor; pero, aunque ello hubiese sido así, no se estima que se trate de una anomalía como, por ejemplo, si hubiese ejercido algún acto propio de su competencia. Tal consulta la pudo haber hecho aún como ciudadano interesado. En cuanto a que, el accionante, haya indicado que su domicilio se ubicaba en Puntarenas cuando en realidad residía en San José, tampoco constituye una falla, pues quedó fehacientemente acreditado, mediante los diversos testimonios evacuados en los autos, que el actor, entre semana, residía en el Barrio El Carmen de Puntarenas, por lo que cabe tener por cumplido el requisito de residencia, exigido para ocupar el puesto (residir en Puntarenas o estar dispuesto a hacerlo, según se desprende de la documental de folio 36, del primer tomo del expediente principal). A mayor abundamiento, el Consejo Directivo tuvo conocimiento de ello, desde el mes de mayo de 1998, cuando la señora María Auxiliadora López Porras, otra de las concursantes para el puesto de Decano, apeló el nombramiento del actor, haciendo referencia precisamente al asunto de la residencia (folio 56 del primer tomo del expediente principal); mas, el Consejo, nunca lo sancionó por ello, por lo que dicha eventual falta se encontraría prescrita. Por último, el haber omitido hacer referencia en el curriculum vitae acerca del tiempo laborado para R.E.C.O.P.E. (folios 38 y 355 del primer tomo del expediente principal), no incidía en ninguno de los requisitos exigidos para el puesto que, a continuación, se enlistan: 1. Título universitario de Licenciatura, con énfasis en alguna rama de la Administración; 2. Experiencia comprobada como mínimo de dos años de una institución de Educación Superior; 3. Ser ciudadano costarricense mayor de 35 años; 4. Incorporado al día en el Colegio Profesional Universitario respectivo; 5. Conocimientos de Inglés y manejo de programas en Ambiente Windows e Internet; 6. Residir o estar dispuesto a residir en el Cantón Central de Puntarenas o zonas aledañas; 7. Dedicación exclusiva para el puesto a desempeñar; 8. Alto grado de ejecutividad, don de mando y excelentes relaciones públicas (folio 36 del primer tomo del expediente principal). Como se observa, el cartel no hacía referencia alguna a la experiencia laboral genérica, sino sólo a la académica. Distinto hubiese sido el accionante hubiese incurrido en alguna omisión que afectase alguno de esos requisitos, lo que, sin duda alguna, sí configuraría una falta grave, en los términos del inciso j), del numeral 81, del Código de Trabajo. Aunado a lo anterior, es obvio que la intención del actor nunca fue mantener oculta esa relación laboral, pues informó sobre ella, para efectos del reconocimiento de anualidades (documental de folio 354 y testimonial de folio 410 ídem). En conclusión, el accionante no incurrió en conducta alguna que tuviese la virtud de ocasionar la alegada pérdida de confianza, a que se hizo referencia en el acto de despido. Resta por analizar la falta referente al acoso sexual, denunciado por la señora Luz Argentina Cruz Marchena, lo que se hará en el siguiente Considerando.

V.- EN CUANTO AL ACOSO SEXUAL, DENUNCIADO POR LA SERVIDORA LUZ ARGENTINA CRUZ MARCHENA: La denuncia en cuestión se planteó en los siguientes términos: “A. Que en una ocasión por las características del puesto que ocupó, acudí al despacho del Sr. Decano para plantearle una situación de oficina, al entrar dejé la puerta abierta no obstante el citado señor se levantó y la cerró, manifestando que así se hablaba con más tranquilidad, luego procedió a sentarse cerca de mí y antes que yo procediera a relatar el asunto a tratar, el señor Decano tomó con sus manos la cadena que guindaba de mi cuello, alargando la misma, situación que me hizo sentirme incómoda y me incliné hacia atrás en señal de que no me había gustado su confianza, sorprendida por su actitud y hasta un poco desconcertada sólo atiné a contestarle que me la había regalado mi hermano. Un poco nerviosa continué con el asunto a tratar rápidamente, ya que el señor Decano trataba de crear un ambiente, no acostumbrado en el ambiente laboral y que toda mujer detecta, también me indicó que quería tratarme un poco más a fondo, aligeré la conversación y salí de la oficina. B. Desde esa fecha no volví al despacho del Decano y los asuntos de oficina los trataba por cartas o si eran nombramientos docentes, por medio del Director Académico. Posteriormente, en una ocasión la oficina de Acción Social, me solicitó un nombramiento y procedí a solicitar el visto bueno del Sr. Decano por medio escrito, no obstante me devolvió la nota indicándome con la secretaria: “dígame a Luz que ya no me envíe estas cartas, que venga ella a hablar conmigo”, fue el recado que recibiera por parte de la Sra.

Marisol Chan (...). C. Luego en ocasión del convivio organizado por él, hubo una parte de la actividad en la cual expuso lo referente a la reestructuración administrativa y expuso algunas de las conclusiones que en mi documento externé, en este lapso el citado señor me dirigió la mirada fijamente, tratando de quedar bien conmigo (...). D. En esa misma actividad propició la participación de todos, situación que yo preferí no hacerlo, sin embargo él insistía en darme participación, pues yo mantenía una actitud seria (...)” (folio 155 del primer tomo del expediente principal). Corresponde a continuación analizar si tales hechos denunciados por dicha señora, fueron debidamente acreditados, dado que el recurrente reclama una indebida valoración de la prueba, al respecto. Ya se ha indicado que, en este tipo de asuntos, resulta de capital importancia la declaración de la persona afectada por el acoso:

“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” (Voto N° 441, de las 9:40 horas, del 3 de agosto del 2001; en igual sentido, ver Voto N° 314, de las 9 horas, del 29 de setiembre de 1995)

Por consiguiente, a continuación se transcribe la deposición de doña Luz Argentina: “La denuncia principal que yo presenté, fue porque en una ocasión yo me presenté a la oficina del señor Decano, a tratar un asunto de oficina (...). Abrí la puerta y entré y le indiqué que si me podía atender y me dijo que con mucho gusto. Con sus manos me indicó que me sentara en el sofá. Así lo hice. Se vino él del escritorio y se sentó a la par mía, como de frente. Acto seguido, como había dejado yo la puerta abierta, se levantó y cerró la puerta y me indicó que para que habláramos tranquilos (...). Al volverse a sentar, él lo hizo no como lo indiqué anteriormente, sino que demasiado cerca. Situación que me incomodó, sin que yo pudiera manifestar lo que iba a tratar, yo ese día portaba una cadena de oro de regular tamaño y grueso y él procedió a tomármela del pecho. Situación que no me agradó porque yo sentí el roce de las manos y en una forma muy disimulada se la arrebaté de las manos y me corrí un poco del sillón y le indiqué que me la había regalado un hermano. Sin embargo en ese lapso de tiempo, no era la relación de jefe-subalterno. En ese momento tocaron la puerta y él se levantó a abrirla, pero la persona que iba a ingresar estaba entrando, entonces aproveché esa situación y me levanté en el acto y en una forma muy rápida le indiqué que posteriormente le mandaría la información (...). Se dio que llegó un nombramiento por parte del Director Académico y yo procedí a solicitar la autorización del Decano, por medio escrito y él llamó a mi secretaria y le indicó que no le volviera a mandar más cartas, que fuera personalmente a hablar con él (...). El actor estuvo en ese convivio, él fue quien lo organizó. El actor primero dio la bienvenida, habló de los líderes que nos fuéramos identificando los líderes. También recuerdo que él indicó que cuando un superior nos pidiera un trabajo y aunque no supiéramos hacerlo, que tratáramos de hacerlo, que así el superior se iba a dar cuenta del esfuerzo que estaba haciendo aquella persona, pero cuando él estaba diciendo eso, se me quedaba viendo a mí directamente, como congraciándose conmigo. Eso porque él me había asignado un trabajo, que no era de mi área” (folio 413 del primer tomo del principal). Como se observa, la declaración de la perjudicada resulta absolutamente coherente con la denuncia que planteara. La testigo narró, en detalle, tanto lo que concierne a las circunstancias temporales como las espaciales, sin que se noten contradicciones importantes entre las diversas declaraciones por ella rendida en las distintas sedes (administrativa, laboral y penal). Aunado a lo anterior, la prueba testimonial -dentro de la cual se encuentra tanto la recibida en este proceso, como en las sedes administrativa y penal, que, al contrario de lo que sostiene el impugnante, sí puede tomarse en cuenta, sin que se quebranten los principios de inmediación, concentración y contradicción, al haberse respetado en su evacuación las garantías del debido proceso y haber sido introducida a este proceso, mediante copia debidamente certificada (al respecto, pueden consultarse los Votos de esta Sala N°s. 330, de las 10:10 horas, del 22 de octubre de 1999; y,

321, de las 11 horas, del 29 de marzo del 2000); amén de que este punto tampoco fue objeto de agravio ante el Tribunal)-, da fe del cambio de conducta que mostró la señora Cruz Marchena, quien se mostraba nerviosa y pensativa y comentó la situación que la afectaba, con varios de sus compañeros de labores (ver testimonios de Herbert Esquivel Prendas, folio 440, del primer tomo del principal, y Marielos Prendas Ocaña, folios 436 vuelto, del principal; y, 27, del expediente administrativo N° 2). El demandante intenta restarle credibilidad a esos testigos, afirmando que se trató de un montaje ideado por los funcionarios afectados por una reestructuración, por él impulsada, para sacarlo a como diera lugar del Colegio; mas, de la prueba constante en los autos, no queda claro cómo se verían perjudicados por la reestructuración esos dos testigos. Otro indicio que reafirma la veracidad de los hechos, denunciados por doña Luz Argentina, es que en contra del actor se interpuso otra denuncia por hostigamiento sexual, por parte de la estudiante Berleotte Gamboa Ávalos. Sin embargo, la conducta del accionante, en el caso de doña Luz Argentina Cruz Marchena, tampoco se estima de una gravedad tal como para justificar el despido, por las razones que a continuación se expondrán. Respecto a la mirada que tanto incomodó a doña Luz, únicamente se cuenta con el testimonio de Eduardo Carvajal González (folios 438 vuelto, del principal; y, 25, del expediente administrativo N° 2), quien la calificó como maliciosa, pero ni siquiera la propia afectada la describió en esos términos, sino “como de agradecimiento, de ternura, de buscar como una respuesta hacia la vez que estuvimos en la oficina” (folio 433 del primer tomo del principal). Además, debe tomarse en cuenta que, el hecho, ocurrió frente a muchas personas que atendieron la actividad, varias de las cuales declararon en este proceso y aseguraron que no notaron nada extraño, en la forma en que el accionante vio a la señora Cruz Marchena (ver deposiciones de Jorge Hernán Bartels Villanueva, folios 185 y 410; Elizabeth Venegas Porras, folio 439 vuelto; Ana Cristina Vargas Zúñiga, folios 187 y 440; y Vladimir Benjamín Herrera Dávila, folio 189, todos del primer tomo del expediente principal). Aunado a lo anterior, las testigos Sinaí Badilla Sánchez (folio 191 del principal) y Marielos Prendas Ocaña (folio 27 del expediente administrativo N° 2) hicieron alusión a la mirada penetrante que caracteriza al señor Pérez Brais, lo que bien pudo molestar a la señora Cruz Marchena; pero, en modo alguno, constituye una manifestación de hostigamiento sexual. A mayor abundamiento, la propia afectada, al rendir su declaración, explicó la razón por la cual el actor fijó su atención en ella, durante el convivio, por haber realizado con éxito una tarea que le había encomendado, que no pertenecía a su área. Pasando a otra de las conductas reprochadas por doña Luz Argentina, consistente en que el demandante le mandó a decir, con la Secretaria, que realizara los trámites personalmente y no por escrito (lo cual fue corroborado mediante el testimonio de Marisol Chan Marín, folio 436, del primer tomo del principal), tampoco se considera como una manifestación de acoso sexual, pues la propia deponente explicó que la intención del actor, era hacer menos burocráticos los trámites; lo cual resulta razonable. El tercer incidente, relacionado con la cadena que portaba la señora Cruz Marchena, debe tenerse por efectivamente demostrado, debido a las serias contradicciones en que incurrió el demandante al respecto; puesto que, al contestar el traslado de cargos que se le hizo, en la sede administrativa, negó enfáticamente que ello hubiese sucedido (folio 158 del primer tomo del principal); sin embargo, luego cambió su versión y dijo que sí pasó, pero ante un testigo, cuyo testimonio ofreció con el objeto de demostrar que, en ningún momento, le faltó el respeto a doña Luz; lo que resulta francamente sospechoso. Se trata del deponente Jorge Hernán Bartels Villanueva, quien narró: “También se mencionó de un asunto de una cadena, lo que había sucedido en la oficina del Decano. Yo también estuve presente en esa oportunidad que sucedió ese hecho y lo que pasó es que don Robinson le dijo a doña Luz que qué bonita era una cadena que ella andaba, ella le dijo que se la había regalado un hermano. No vi ninguna conducta anormal en ese momento” (folio 410 del principal); “En la oficina, no preciso el día, fue como en abril o mayo, él nos llamó a ella y a mí para tratar un asunto con nosotros (...). Yo estaba sentado en un sillón, doña Luz en otro y el señor en otro lado como en ele, dentro de la conversación que teníamos doña Luz andaba varias cadenas en el cuello y doña Luz le dijo que bonita era esa cadena y la levantó y le dijo que

dónde la había comprado y ella le dijo que un familiar se la había regalado” (folio 439 del primer tomo del principal). Por ello, debe tenerse por cierto que, los hechos, sucedieron tal y como los describió la afectada, quien afirmó haber sentido el roce de los dedos del actor en su piel. Indudablemente, el hecho descrito sí se enmarca dentro de las conductas que la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia contempla como manifestaciones típicas de acoso sexual; y, específicamente, en la descrita por el inciso 3), de su artículo 4: “Acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza sexual, indeseados y ofensivos para quien los reciba”. No obstante lo anterior, se echa de menos la reiteración que exige el numeral 3 de esa misma Ley, para que se tenga por configurado un verdadero acoso sexual; y, por otro lado, no se estima que el comportamiento del actor haya sido de una gravedad tal, como para poder aplicar el párrafo final de dicha disposición, que permite tener por configurado el acoso tratándose de una única conducta tipificada como grave. Lleva razón, entonces, el impugnante, cuando reclama la violación del principio de proporcionalidad, dado que, por la relativamente escasa magnitud de los hechos denunciados, lo que correspondía era aplicar alguna de las sanciones alternativas, contempladas por el artículo 25 de la Ley citada (amonestación escrita o suspensión); mas no la sanción máxima del despido. Distinto hubiese sido si se hubiese esperado el resultado final de la investigación de los hechos denunciados por Berleotte Gamboa Ávalos, que, de haberse comprobado, sí revestirían una gravedad suficiente, como para justificar entonces el despido del accionante, pero no fue así. En este sentido, el despido resultó precipitado, sin que pueda tenerse esa otra falta como justificante del despido, según ya se explicó. Como última observación, cabe señalar que, la posición del actor, en el sentido de que la señora Cruz Marchena, lo denunció para vengarse de él por haber decidido cesarla y, a la vez, como una maniobra para impedir el despido, no es compartida por la Sala; ya que, en primer lugar, existía otra denuncia del mismo tipo interpuesta en su contra por Berleotte Gamboa Ávalos, que no guarda relación alguna con la reestructuración propuesta; y, en segundo lugar, quedó acreditado que, la reestructuración, se empezó a discutir a partir de mayo de 1998 (folio 57 del primer tomo del principal) y quedó aprobada en junio de ese año (folio 86 ídem); mientras que, la señora Cruz Marchena, había comenzado a quejarse, con sus compañeros, acerca de la situación que la afectaba desde abril de ese año (ver testimonios de Marielos Prendas Ocaña y Herbert Esquivel Prendas, folios 436 vuelto y 440 ídem). A mayor abundamiento, cabe pensar que si el verdadero ánimo de doña Luz era perjudicar al accionante, le hubiese achacado conductas mucho más graves que las que le imputó.

VI.- SOBRE LA INCONGRUENCIA RECLAMADA: Según el recurrente, el fallo impugnado resulta incongruente, debido a que en la ampliación de la demanda, se solicitó el pago de catorce días de vacaciones proporcionales, nueve días de salario adeudados por los días laborados en setiembre, el aumento salarial decretado a partir de julio de 1998, la disponibilidad y el aguinaldo proporcional; mas, los juzgadores de instancia, omitieron pronunciarse acerca de la procedencia de dichos extremos. No obstante, en los autos no se encontró la ampliación de la demanda, a la cual se refiere el impugnante, lo que también torna inatendible este agravio.

VII.- EXTREMOS PROCEDENTES: En la demanda se solicitó, como pretensión principal, que se reinstalase al accionante en su puesto, petición que no tiene acogida, ya que, por un lado, el acto de despido no se encuentra viciado de nulidad y, por el otro, no se acreditó la existencia de alguna norma que obligue, a la entidad demandada, a reinstalar a sus servidores en caso de un despido injustificado. Para definir los rubros a que tiene derecho el actor, por haber sido despedido injustificadamente, debe partirse del hecho de que su contratación lo fue a plazo fijo (cuatro años), por expresa disposición legal (artículo 15 del Reglamento de Educación Superior Parauniversitaria), lo que hace aplicable la indemnización prevista por el numeral 31 del Código de Trabajo, cuyo texto vigente, al momento de la terminación de la relación laboral, disponía: “En los contratos a tiempo fijo y para obra determinada, cada una de las partes puede ponerles término, sin justa causa, antes del advenimiento del plazo o de la conclusión de la obra, pagando a la otra los daños y perjuicios concretos que demuestre en relación con el tiempo de duración

del contrato, con la importancia de la función desempeñada y con la dificultad que el trabajador tenga para procurarse cargo o empleo equivalente, o el empleador para encontrar sustituto, todo a juicio de los Tribunales de Trabajo. Cuando el patrono ejercite la facultad a que alude el párrafo anterior, deberá pagar además al trabajador, en el mismo momento de dar por concluido el contrato, el importe correspondiente a un día de salario por cada seis días de trabajo continuo ejecutado o fracción de tiempo menor si no se hubiere ajustado dicho término, pero en ningún caso esta suma podrá ser inferior al equivalente de tres días de salario. No obstante, si el contrato se hubiere estipulado por seis meses o más, o la ejecución de la obra por su naturaleza o importancia tuviere que durar ese plazo u otro mayor, la referida indemnización adicional nunca podrá ser menor de un mes de salario”. La norma transcrita contempla una indemnización que se deja sujeta a prueba y otra que opera en forma tarifada o fija. Respecto de la primera, se ha dicho que si de las circunstancias del caso concreto se colige, fácilmente, la producción de daños y perjuicios (como sucede en el caso concreto), no se requiere de mayores elementos probatorios; pero, en tales casos, se ha limitado la indemnización a seis meses de salario:

“Es cierto que el citado artículo 31, habla de la procedencia de los daños y perjuicios que demuestre el actor; pero, en casos como el presente, no es correcto exigir mayores probanzas, pues es claro que lo acontecido y las circunstancias particulares del puesto, son suficientes para que los Tribunales puedan fundar, racionalmente y en uso de la facultad discrecional que confiere la norma, un juicio de que, efectivamente, se le perjudicó al servidor apartándolo, arbitrariamente, de un puesto importante y relevante en su comunidad y privándolo de percibir - él y los suyos- en el tiempo inmediato futuro, el salario -su sustento- que estaba recibiendo. Por ello, procede revocar la sentencia de que se conoce, en cuanto denegó el expresado extremo y, en su lugar, concederlo, pero limitado a seis meses de salarios, -según se pidió-; monto que asciende a la suma de seiscientos diez mil ciento setenta colones; que, por lo demás, se estima equitativo, pues desde el punto de vista del Derecho Laboral, este tipo de indemnizaciones no puede entenderse siempre como el pago todo lo que faltaba de ejecución al contrato, ya que la idea de la norma de comentario es proceder a indemnizar al perjudicado, de acuerdo con las circunstancias y las dificultades que puedan existir, para obtenerse un empleo equivalente, todo a juicio de los Tribunales de Trabajo. Para la Sala, dicho número de salarios se ajusta a la situación del actor y, de paso, se recoge el espíritu del legislador expresado en el artículo 154, inciso e), del Código Municipal, de limitar el pago de salarios caídos a los servidores municipales, como solución iuslaboralista, a seis meses. En el Voto N° 157, de las 14:00 horas, del 23 de junio de 1994, se dejó establecido que, en estos casos, no se requieren pruebas adicionales de los daños y perjuicios, si del hecho mismo de la ruptura y de las circunstancias que resultan de la decisión arbitraria del empleador, se puede deducir, racionalmente, que el empleado sufrió un daño o un perjuicio; o ambos” (Voto de esta Sala N° 27 de las 8:30 horas del 26 de enero de 1996)

Entonces, por concepto de daños y perjuicios, al actor le corresponden seis meses de salario, con lo que quedan cubiertas las indemnizaciones pretendidas, por el actor, ante la importancia de la función ejercida y por la dificultad de obtener un trabajo similar. Además, conforme con la segunda parte de la norma, le corresponde un mes adicional de salario, según lo solicitó. También le corresponden las vacaciones y el aguinaldo, pero proporcionales al tiempo laborado (del 23 de marzo al 8 de setiembre de 1998) y no por todo el tiempo que faltaba para la finalización del contrato; según lo planteó. Si bien consta en los autos información acerca del salario devengado por el actor, durante la relación laboral (ver certificación de salarios, expedida por la Caja Costarricense de Seguro Social, a folio 453, y no objetada por alguna de las partes); los cálculos de los extremos referidos, deberán realizarse en la etapa de ejecución de sentencia, debido a que fue acreditado que al demandante se le asignó un vehículo de uso discrecional (folio 54), que califica como salario en especie, cuyo valor no es posible fijarlo con los elementos probatorios que figuran en el expediente; por lo cual deberá ser determinado pericialmente, en esa otra etapa procesal, lo que deberá ser tomado en cuenta a la hora de realizar los cálculos respectivos. No le corresponden, al actor, los daños y perjuicios del artículo 82 del

Código de Trabajo, ya que la parte demandada demostró que, los hechos que le imputó al accionante, efectivamente sucedieron, sólo que no fueron considerados en esta sede, como lo suficientemente graves como para justificar el despido (sobre este tema, consultar los Votos N°s. 14, de las 9:40 horas, del 15 de enero de 1999; y, 290, de las 10:10 horas del 17 de marzo del 2000). Tampoco puede concederse el daño moral reclamado, porque, según se ha explicado en reiteradas ocasiones, el Código de Trabajo contiene un sistema de indemnización tarifado que abarca todos los daños y perjuicios, tanto de orden material como moral, que puedan ocasionársele al trabajador con la ruptura injustificada de la relación (ver Votos N°s. 64 de las 10:40 horas del 18 de marzo y 214 de las 10 horas del 29 de julio, ambos de 1999).

VIII.- Con fundamento en las consideraciones expuestas, se acoge el recurso planteado. Por consiguiente, ha de revocarse el fallo impugnado para, en su lugar, declarar parcialmente con lugar la demanda; debiendo entenderse denegada respecto de los extremos pretendidos a los que no se haga mención expresa. Deberá, la entidad demandada, cancelarle al actor los siguientes rubros: siete meses de salario, correspondientes a la indemnización prevista por el artículo 31 del Código de Trabajo, cinco días de vacaciones y el aguinaldo proporcional al tiempo laborado. Los cálculos correspondientes se deben dejar para la etapa de ejecución de sentencia, en la que se fijará pericialmente, el valor del salario en especie percibido por el accionante. Respecto de los extremos concedidos, procede rechazar la excepción de falta de derecho. Por la manera en que ahora se resuelve, debe imponérsele el pago de ambas costas a la entidad demandada; fijándose, las personales, en el 20% de la condenatoria.

POR TANTO:

Se revoca el fallo impugnado. En su lugar, se declara parcialmente con lugar la demanda, debiendo entenderse denegada respecto de los extremos pretendidos a los que no se haga mención expresa. Se condena al Colegio Universitario de Puntarenas a cancelarle, al actor, los siguientes rubros: siete meses de salario, correspondientes a la indemnización prevista por el artículo 31 del Código de Trabajo, cinco días de vacaciones y el aguinaldo proporcional al tiempo laborado. Los cálculos correspondientes, se dejan para la etapa de ejecución de sentencia, en la que deberá fijarse, pericialmente, el valor del salario en especie percibido por el accionante. Respecto de los extremos concedidos, se rechaza la excepción de falta de derecho. Son ambas costas a cargo del ente demandado; fijándose, las personales, en el veinte por ciento de la condenatoria. De conformidad con el artículo 154, párrafo final, del Código Procesal Civil, se hace constar, que el Magistrado Bernardo van der Laat Echeverría, concurrió con su voto al dictado de esta resolución, pero no firma ni consigna la nota que se indica en la constancia del voto por estar imposibilitado para hacerlo.

Orlando Aguirre Gómez

Zarela María Villanueva Monge Álvaro Fernández Silva

Jorge Hernán Rojas Sánchez Bernardo van der Laat Echeverría

El Magistrado Aguirre y la Magistrada Villanueva, salvan el voto y lo razonan así:

CONSIDERANDO:

I.- Al contestar la demanda, el Colegio Universitario de Puntarenas, señaló, de manera clara, las razones por las cuales se despidió al actor Brais Robinson Pérez. En el folio 319 textualmente indicó: “c.- pues su despido se hizo con fundamento en el procesos de investigación de acoso contra la señora Luz Argentina y por haberse presentado dos denuncias más, otra por acoso y una por uso indebido de fondos del Estado, dando como resultado la perdida de confianza en la persona del actor. Sea; que a ese momento se había perdido la confianza en él depositada y por lo tanto debía despedirse.” Procede, entonces, para decidir esta controversia, analizar los elementos probatorios aportados y determinar, la existencia o no del acoso contra la señora Luz Argentina Cruz Marchena, de la denuncia por un hecho de igual naturaleza y de otra denuncia relativa al manejo indebido de dineros.

II.- La Ley Contra el Hostigamiento en el Empleo y la Docencia -7473 del 3 de febrero de 1995- establece como principios rectores, las normas constitucionales, relacionadas con el respeto a la

libertad, a la vida humana; con el derecho al trabajo y con el principio de igualdad ante la ley. Esa misma normativa, le impone a los centros educativos, y concretamente, a sus jerarcas, la responsabilidad de mantener, en el lugar de trabajo, condiciones de respeto a quienes laboran en ellos y la implantación de una política interna que “prevenga, desaliente, evite y sancione las conductas de hostigamiento sexual”. Los casos sometidos a los tribunales, deben resolverse a luz de esas directrices, que protegen la integridad de la persona humana, sus derechos y le imponen funciones de respeto a quienes ejercen cargos con jerarquía, sobre todo, en centros educativos, cuya finalidad es la formación académica o profesional de los y las costarricenses. El actor, en este caso, ejercía el puesto de “Decano del Colegio Universitario” y por su cargo tenía una responsabilidad directa, impuesta por la ley citada, de mantener condiciones de respeto, en el centro de estudios donde laboraba. También estaba obligado a cumplir con las exigencias que a todo servidor público le imponen los artículos 113 y 114 de la Ley General de la Administración Pública.

III. - Sobre la existencia de las faltas relativas al acoso: Se le han imputado al actor conductas contrarias a la ley, en relación con la funcionaria subalterna suya, de nombre Luz Argentina Cruz Marchena. Sobre este particular, la señora Cruz Marchena manifestó: “La denuncia principal que yo presenté, fue porque en una ocasión yo me presenté a la oficina del señor Decano, a tratar un asunto de oficina (...). Abrí la puerta y entré y le indiqué que si me podía atender y me dijo que con mucho gusto. Con sus manos me indicó que me sentara en el sofá. Así lo hice. Se vino él del escritorio y se sentó a la par mía, como de frente. Acto seguido, como había dejado yo la puerta abierta, se levantó y cerró la puerta y me indicó que para que habláramos tranquilos (...). Al volverse a sentar, él lo hizo no como lo indiqué anteriormente, sino que demasiado cerca. Situación que me incomodó, sin que yo pudiera manifestar lo que iba a tratar, yo ese día portaba una cadena de oro de regular tamaño y grueso y él procedió a tomármela del pecho. Situación que no me agradó porque yo sentí el roce de las manos y en una forma muy disimulada se la arrebata de las manos y me corrió un poco del sillón y le indiqué que me la había regalado un hermano. Sin embargo en ese lapso de tiempo, no era la relación de jefe-subalterno. En ese momento tocaron la puerta y él se levantó a abrirla, pero la persona que iba a ingresar estaba entrando, entonces aproveché esa situación y me levanté en el acto y en una forma muy rápida le indiqué que posteriormente le mandaría la información. Esa situación me hizo sentirme muy incomoda, porque ya se venían dando situaciones que yo las sentía raro. Debía haber un respeto por uno y el hecho de que fuera Decano no le daba autoridad para que hubiera actuado de esa manera. Al fin y al cabo uno es dueño de su cuerpo y nadie debe tocarlo si uno no se lo permite...Después de esa situación yo procedí a tratar lo menos posible a solas con él, porque sinceramente le tenía miedo. ..También por el teléfono interno cuando él llamaba para cualquier cosa, él la hacía en una forma que una mujer se da cuenta, por el tono de voz y cuando era personal, por las miradas...” (folios 413 al 420). No existen elementos que permitan dudar sobre la veracidad de esta declaración. Además se ve reforzada por la manifestación de Marielos Breñas en sede penal que dijo: “...La fui a buscar y la encontré en el baño de mi casa. Yo le pregunté que le pasaba, me dijo que estaba atravesando por una situación un poco incómoda en relación con el trato que estaba recibiendo de parte de un compañero, del señor Robinson, que él le lanzaba alguna miradas, o sea que la veía de una mirada un poco rara, yo la noté un poco temerosa, traté de ayudarla...Por primera vez yo también le conté que yo me sentía un poco incómoda porque estaba viviendo una situación un poco parecida y que me había alejado de la oficina del decano porque había notado que había cambiado en relación con las primeras veces que la había tratado a él...yo le dije que a mi me molestaba el vocabulario bastante soez que él utilizaba. Por ejemplo yo estando en la oficina de él y fue la primera vez que lo escuché estando ahí él recibió una llamada y él la contestó en términos bastante vulgares...La gota que derramó el vaso fue cuando una alumna mía llegó a mi oficina y me dijo, profesora yo necesito que usted me dé tiempo, yo tengo que contarle lo que está sucediendo, el señor Decano ha mostrado conmigo un trato que no es el del Decano a una alumna, me llama constantemente a la oficina,

me muestra videos indecorosos, en una ocasión me jaló, me quiso dar un beso y esto no puede ser. Después me di cuenta de compañeros de la Unidad de Docencia que me decían porque será que suben muchachas a la oficina del Decano después de las siete de la noche. Algunos estudiantes decían “si es mujer tiene ayuda del Decano, si usted es hombre pues nada tiene que hacer”. Entonces yo se lo comenté al orientador del Colegio, creo que él ya sabía del asunto. Esto más o menos para abril, mayo, para esos meses...El asunto de las alumnas era comentario general. Ya después nos enteramos que ella había decidido denunciarlo...” (folios 436 vto. al 437 vto.). También es importante anotar que el actor Pérez Brais, presentó una acusación por difamación contra Luz Argentina Cruz Marchena en la cual ella fue absuelta por el Tribunal de Juicio de Puntarenas y la Sala de Casación Penal. En esa sede penal se evidenció que en la acusación de la señora Cruz Marchena no existía ninguna maniobra para defender su puesto ante una reestructuración de personal propuesta por el actor que ejercía como decano. La imputada desconocía antes de su denuncia esa propuesta, por lo que es evidente que esa argumentación, utilizada como defensa del actor, carece de veracidad.-

IV.- Otro fundamento de la conducta de acoso atribuida al actor, son las narraciones de quienes participaron en la actividad denominada “del toqueteo”, iniciativa del reclamante Pérez Brais, al respecto doña Luz Argentina Cruz Marchena dijo: “ Si estuve en una actividad que se hizo en Esparza...debo decir que ese día para nosotras las mujeres, las dinámicas que se llevaron ese día no eran normales, porque llevaba mucho toqueteo, mucho contacto físico. Tuvimos que hacerlo porque se había corrido la voz de que él que no participaba, iba a ser tomado muy en cuenta...Posterior a esa actividad, recuerdo que al día siguiente llegue a mi oficina y una de mis secretarias me dijo que como nos había ido en el convivio del toqueteo; esa expresión sinceramente fue cono degradante. Yo le dije que ya ella sabía todo, porque el esposo había estado allí...Las dinámicas. Había una que era un cuadro pequeño de madera, pero no resistente. El nos dijo que en ese cuadro todos teníamos que caber. Éramos más de veinte personas, era imposible que ingresáramos todos allí. Se pusieron a idear como entrar allí. El cuadro era muy pequeño. El miedo era que la tabla se quebrara. Inevitablemente se tenía que tocar unos a otros. Allí empezaron a salir bromas vulgares, tales como: “te la trajiste toda” a las mujeres les decían: “mete el trasero”, o sea empezaron a salir una serie de vulgaridades. El grupo de mujeres y hombres estaba repartido, no podría indicar cuántos hombres y mujeres eran. Cuando se empezó a dar esa situación, hubo como tres compañeras que se apartaron, que no quisieron estar ya dentro de la dinámica. Al final todos desistimos. Otra dinámica era de un mecate, el cual tenía varios cuadritos de diferente tamaño, separados por nudos. Sin embargo que el tamaño grande, no podía pasar un persona bien, por fuerza había que agarrarlo y ayudarlo a pasar. Otra vez las mujeres nos pusimos a pensar de que nos volvieran a tocar. Entonces nos dividieron por grupos. Recuerdo que algunas buscamos a los compañeros que le tenemos confianza por años y que uno sabe que va a recibir un trato de respeto y así nos dimos a la tarea de ir pasando por esos cuadritos. Allí se volvió a dar lo mismo. Volvieron a salir las vulgaridades. A las mujeres les decían: “que las teresas eran muy grandes, que no pasaban”, a otra le dijeron: “que el trasero era muy grande, que tratara de meterlo”. A otro compañero, que: “la maleta era demasiado grande”, sea, vulgaridades de vulgaridades...” (folio 417 al 419).

V.- La acusación de Berlotte Gamboa Avalos sobre acoso: Lo denunciado por esta estudiante estaba en proceso de investigación, y es cierto que no llegó a su finalización. Sin embargo, no existen elementos para restarle credibilidad a la declaración que en este proceso hizo esa estudiante. En folio 390 y siguientes manifestó: “...En ocasiones cuando él pasaba en el carro, él nos saludaba normalmente, costumbre que tenía. Pero un día que tenía que pasarle una llamada, me dijo algo que me dejó bastante incómoda, me dijo que estaba muy bonita, que me había visto la parte de arriba, pero que él no me había visto la parte de abajo...Entonces él fue para su escritorio y sacó un sobre ya bastante usado, me dijo que escribiera allí una carta que él me iba ayudar a redactarla, entonces me encontraba de pie al escritorio, junto a éste y yo estaba allí escribiendo lo que él me estaba dictando, cuando yo me di cuenta, el señor me había puesto la

barbilla de él en el hombro y tenía su mano en mi cintura, en otras palabras me estaba abrazando. Entonces me quité y le dije que tenía mucho calor, porque me puse muy nerviosa, me senté para continuar con la carta; en un momento dado sonó el teléfono, estábamos hablando del traslado de residencia y cuando él se levantó tranquilamente me dio un beso en la frente...El estaba hablando conmigo para que yo me lanzara como representante, me dijo que estaba muy bonita, le di las gracias, entonces cuando me di cuenta el señor me agarró del hombro y me jaló contra el cuerpo de él, me quité de encima de él y le dije que no me gustaba que me hiera eso, que no me gustó lo que me hizo. Entonces, siguió hablando que me lanzara como representante, pero decidí salir de allí. Yo no sabía realmente a quien contarle, porque una situación de éstas nunca me había sucedido con nadie, entonces ese día me encontré a Laura Chávez García, como de mis compañeras era la más callada, la más aparte, yo hablé con ella porque no sabía como hablar con mi mamá al respecto. Entonces yo estaba enfrente al escritorio y me dice: Usted alguna vez a entrado a INTERNET, le dije que si, pero que no sabía manipular ese ambiente, entonces me dijo que me acercara a él, y yo me fui al lado atrás de él. A la par de la computadora había un armario grande, cuando yo di la vuelta él estaba en la sesión de pornografía de la INTERNET y acceso algunas fotografías, me dijo: verdad que están bien buenas, le respondí que no me gustaba eso. Entonces, yo sentí algo en mi espalda y era que él me había metido la mano entre mi blusa y la espalda, le saque la mano y me salí del rincón, no sabía que decirle, porque me sentía muy nerviosa y Laura me estaba esperando afuera. Pero él al ver mi reacción, se puso nerviosa y me dijo que en INTERNET se podía acceder otras partes culturales, entonces tocaron la puerta y él salió a fue abrirla y era Analyn Godínez con Rocío...Entonces decide contarle y el señor me dijo que porque no ponía una denuncia, le dije que me daba miedo porque nunca me había enfrentado a una cuestión de esas. El me explicó que se veía claro que era un hostigamiento de acoso sexual, porque realmente fue en contra de mi voluntad, todo lo que sucedió. Le dije que era una situación bastante embarazosa para mí, porque no sabía a quién recurrir, me dijo que la decisión estaba en mí, si quería poner la denuncia. Le pregunté que si era cierto que había una funcionaria afectada al igual que la situación mía y me dijo que sí y que de echo, que él creía que eran dos las funcionarias afectadas..."En la ocasión que él me puso la barbilla en el hombro, yo hablé con él y le dije que él tenía que mantener su límite como Decano y yo como estudiante, a lo cual, me dijo que estaba bien; es más, cuando le estaba diciendo eso, él me interrumpía y después le hice una pregunta a mi hermana, ya que él con frecuencia la llamaba y me dijo que concordaba conmigo, de que el Decano tenía una mirada muy profunda y que sentía como que quisiera ponerle palabras en la boca y que de hecho ella cuando se cansó de que la llamara, le dijo que por favor no la llamara más, porque a ella no le gustaba subir al lugar, que sentía que eso no era bien visto...". Su sola declaración es suficiente para tener por cierta la conducta que se le atribuye al actor. Nótese que la accionada señaló como acoso, en el despido únicamente la conducta del actor relativa a la funcionaria administrativa Cruz Marchena, y esta otra actuación sólo como un elemento indiciario. Con la declaración de la señorita Berlotte Gamboa Avalos, que se ha transcrito queda claramente demostrado el indicio que se atribuyó.

VI.- Sobre la valoración de los hechos: Para calificar la trascendencia de la conducta del señor Brais Robinson Pérez debe tenerse presente, que se trata de un centro de educación, donde él era el más alto jerarca y donde las afectadas tenían una relación de dependencia. Además se trata de hechos relativos a la integridad física y a la dignidad humana. Si el simple hecho de introducirse a una habitación ajena, sin autorización, está considerado como ilícito y se tipifica como violación de domicilio en el artículo 201 Código Penal; tocar sin autorización y valiéndose de una relación de poder, el cuerpo de otra persona, es un hecho de una trascendencia mayor. La actuación de tocar la cadena y rozar el cuerpo de sus subalternas en un centro educativo, por sí sola, es un irrespeto que amerita la calificación de falta grave. 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/o 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. Lamentablemente en este caso, no sólo existe esa actuación. El actor había creado un ambiente que propiciaba ese tipo de actuaciones, como quedó claramente demostrado, con las actividades grupales que realizaba y las órdenes de comunicaciones personales y no escritas. Todo esto, justifica la pérdida de confianza de la accionada para el actor y el despido que le realizara. De la misma manera, que esta Sala, ha fomentado una política definida en relación al comportamiento de los funcionarios bancarios, debe ser clara en la calificación de las actuaciones de los funcionarios, en los centros educativos, donde su comportamiento ha de ser de absoluto respeto hacia los(as) educandos(as) y a los funcionarios y funcionarias que en él se desempeñan. Sobre la pérdida de confianza en la sentencia N° 638, de las 10:30 horas, del 26 de octubre de este año -2.001-, se indicó: “Según Cabanellas, ² como causal de despido, la pérdida de confianza del patrono en el trabajador, por hechos imputables a éste, no es aquella que se deposita en los empleados de dirección, fiscalización o vigilancia, sino en cualquier trabajador, y sobre la cual reposa el contrato de trabajo por las particularidades de éste (¼) Cuando los actos que el trabajador provoca justifican la pérdida de la confianza, es evidente que desaparece la armonía que debe predominar en el contrato de trabajo, por lo que se justifica el despido, principalmente si el conjunto de los actos del subordinado crea insuperable recelo (¼) Debido a esa naturaleza del vínculo laboral, el trabajador debe mantener una conducta intachable dentro y fuera del trabajo; cuando no es así, desaparece el elemento de confianza en él depositado, y puede ser despedido con justa causa, situación peculiar en determinadas prestaciones, como la de los cajeros. En conclusión, todo hecho que sea susceptible de sembrar la desconfianza del empresario y que impida la prosecución de la relación laboral - dentro de un ambiente sin recelos - puede servir para fundar la ruptura del contrato de trabajo ² (CABANELLAS (Guillermo), Compendio de Derecho Laboral, Tomo I, Bibliografía OMEBA, Buenos Aires, 1968, p. 766-767). La Sala ha sostenido el criterio de que, para establecer jurídicamente la existencia de la pérdida de confianza, es necesario examinar la conducta imputada a la trabajadora, en íntima relación y necesaria conexión, con la índole de las labores que le hayan sido encomendadas ... De lo que se trata, entonces, en estos casos, es una pérdida de confianza objetiva; esto es, de una situación fáctica que, razonablemente, lleva a desconfiar del servidor o de la servidora, como persona idónea para atender los intereses de la parte empleadora.” (La negrita no está en el original. En el mismo sentido, también pueden consultarse, entre las más recientes, las sentencias, de este año, N°s. 308, de las 15:20 horas, del 6 de junio; 311, de las 10:00 horas, del 8 de junio; 383, de las 9:50 horas, del 18 de julio; 492, de las 10:10 horas, del 24 de agosto; y, 569, de las 10:10 horas, del 19 de setiembre. Por las razones anteriores consideramos, que la actuación del actor, fue contraria a los derechos protegidos en la Ley Contra el Hostigamiento en el Empleo y la Docencia y fundamentan una perdida de confianza objetiva, por ello nos separamos de la mayoría y confirmamos la resolución.

POR TANTO:

Confirmamos el fallo que se conoce.

Orlando Aguirre Gómez Zarela María Villanueva Monge

car.-



