

**SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA.** San José, a las nueve horas treinta minutos del cinco de noviembre de mil novecientos noventa y siete.-

Proceso ordinario laboral establecido ante el Juzgado Segundo Civil de Cartago, por **HERNAN EDUARDO QUIROS RODRIGUEZ**, contra **HANES TEJIDOS DE COSTA RICA SOCIEDAD ANONIMA**, representada por su apoderado general, licenciado Manuel Emilio Montero Anderson. Actúa como apoderado especial judicial de la demandada la licenciada Fernanda Linner de Silva. Todos mayores, casados, abogados, vecinos de San José; excepto el actor que es soltero, montacarguista, vecino de Cartago.-

**RESULTANDO:**

1.- El actor, en escrito fechado el veintiuno de octubre de mil novecientos noventa y seis, con base en los hechos y citas legales allí contenidas, solicita que en sentencia se declare: "1.- Que el despido de que he sido objeto, es ilegal, por no haberse cursado dicho despido bajo los presupuestos de audiencia previa, información exacta y concreta de los hechos que se me imputaron y por tanto el acto de despido es ilegítimo e injusto. 2.- Que se le condene a la entidad demandada a pagarme un mes de salario por concepto de preaviso, por cuanto el despido fue ilegal. 3.- Que se condene a la sociedad demandada a pagarme ocho mensualidades de salario a título de cesantía. 4.- Que se condene a la entidad demandada a pagarme los salarios caídos, que corresponde a los salarios dejados de percibir el día de mi ilegal separación hasta la fecha de pago de esos extremos. 5.- Que se condene a la sociedad accionada, a pagarme los daños y perjuicios, causados con el despido ilegal de que he sido objeto, y que consisten esos perjuicios, en la imposibilidad que ha tenido el suscrito de laborar, y que se impondrá por tanto a la accionada, el pago de seis meses de salario por ese concepto. 6.- Que se condene a la sociedad demandada a pagarme los intereses al tipo de ley sobre la totalidad de sumas deudoras, hasta el día de mi correspondiente pago, y que corren esos réditos desde el día de mi ilegal despido. 7.- Que se condene a la sociedad accionada, a pagarme las costas de este proceso, debiendo fijarse los honorarios de abogado, en un veinticinco por ciento del total de la condenatoria.".-

2.- La parte demandada, contestó la demanda en los términos que indica en el memorial fechado el cinco de noviembre de mil novecientos noventa y seis, y opuso las excepciones de falta de derecho, falta de legitimación ad causam activa y pasiva, falta de interés actual, falta de pago, y la genérica de sine actione agit.-

3.- La señora Jueza de entonces, licenciada María Marta Barrantes Ramírez, en sentencia dictada a las ocho horas del catorce de abril de este año, **resolvió:** "**Se declara sin lugar la Demanda Laboral formulada por HERNAN QUIROS RODRIGUEZ CONTRA HANES TEJIDOS DE COSTA RICA SOCIEDAD ANONIMA Representada por Manuel Emilio Montero Anderson.** Se acogen las excepciones de falta de derecho, falta de legitimación ad causam activa y pasiva, falta de interés actual y la genérica de sine actione agit opuestas. Se rechaza la de pago. Si esta sentencia no fuere apelada consúltese con el Superior de grado. NOTIFIQUESE.".-

4.- El actor apeló, y el Tribunal Superior de Cartago, integrado en esa oportunidad por los licenciados Denis Villalta Canales, Ricardo Chavarría Volio y Alexis Fernández Zelada, en sentencia de las catorce horas treinta minutos del cinco de agosto del año en curso, **resolvió:** "Se

confirma el fallo apelado.".-

5.- El accionante, en escrito presentado el once de setiembre último, formula recurso ante esta Sala, que en lo que interesa, dice: "...El fallo de la Sala Constitucional número 2170-93 de las diez horas doce minutos del veintiuno de mayo de mil novecientos noventa y tres, es clara y contundente al señalar: "Si a un trabajador se le especifica por escrito la falta en que incurrió y por la cual se le despide, la empresa no podría posteriormente en el juicio, alegar que fue otra diferente ni aducir que existían otras faltas concomitantes." y por lo mismo no ha podido tenerse por acreditada la real causa por la cual se le despide al suscrito, pues el fundamento se hace en un presunto cuerpo de normas de carácter interno, que no ha sido incorporado a reglamentación interna alguna, y por lo mismo carece de toda eficacia jurídica, amén de que ha debido expresarse de forma absolutamente clara y cierta, de cuáles fueron los hechos configurativos del despido impuesto al suscrito, y no por mera referencia, como lo hizo ver uno de los testigos de la parte demandada, quien expresó que se limitó a explicarme verbalmente los hechos de la intimidación de cargos, y que fundamento en ello se impuso la sanción del despido en mi perjuicio, violándose con ello el fallo constitucional expresado arriba, y la propia jurisprudencia de esa Honorable Sala, que ha sido concordante en sus fallos, de que el trabajador despedido, debe de conocer de forma indubitable, clara y precisa, el motivo cargado como falta, que permite al patrón, el imponer la sanción del despido. En todo caso, la figura de que fue presuntamente intimidado el suscrito, que permitió la imposición de la sanción de que fui objeto, nunca revistió gravedad alguna, pues se pudo establecer claramente que no se causó interrupción alguna de funciones, que las personas que estuvieron cerca de la presunta ofendida, ni siquiera se dieron cuenta o notaron alguna anormalidad, como tampoco expresó la presunta ofendida disgusto alguno, donde por lo tanto no es dable imponer la sanción de que he sido objeto, frente a la conducta del suscrito, que tampoco fue intimidado de modo alguno. De la lectura de la acción de personal, que impuso la sanción de despido al suscrito, nunca contuvo explicación alguna de los hechos que se imputaron al suscrito, de donde deviene, que al comunicarse la sanción del despido, en la forma escrita que se hizo al actor en proceso, se ha debido explicar claramente los motivos, y los hechos de su fundamento, a fin de que el afectado con la decisión sepa y conozca a qué atenerse, y sobre qué circunstancias o hechos se le ha impuesto la sanción derivada de la comunicación, que no solo es omisa, sino contiene de forma maliciosa los mecanismos de cargar en la causal del inciso L) del artículo 81 del Código de Trabajo, cualquier figura que estime como motivo grave, que hubiese permitido el despido, y precisamente la protección derivada de esa iniciativa de la instancia constitucional, es precisamente para cubrir cualesquiera desviaciones de poder de parte de la patrona, para no perjudicar en ningún tiempo, a ninguno de sus servidores. Por todo lo expuesto, resulta procedente revocar el fallo venido en alzada, y fallando en cuanto al fondo, se acoja la demanda en todos sus extremos, se rechacen las defensas opuestas por la entidad demandada, a la que se le condenará al pago del máximo de las costas del proceso, y todos los demás extremos de la petitoria.".-

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

***Redacta la Magistrada VILLANUEVA MONGE; y,***

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

I.- El señor Hernán Eduardo Quirós Rodríguez reclamó el preaviso, la cesantía, los salarios caídos, los daños y perjuicios, los intereses y las costas, por considerar que su despido es ilegal e injusto. La demandada le endilgó la comisión de una falta grave, consistente en haberle dado

una nalgada a una compañera de trabajo, a la que antes se había dirigido vulgarmente. En esta sede, el accionante se muestra disconforme con la sentencia emitida por el Tribunal Superior de Cartago, que confirmó el fallo de primera instancia, en cuanto declaró sin lugar su demanda y le impuso el pago de ambas costas. Fundamenta su recurso en que, el cese de su relación de trabajo, le tomó por sorpresa porque nunca fue advertido (intimado) de los cargos y porque no tuvo oportunidad de descartar las irregularidades que se le imputan. Además, alega que, ese acto, está amparado en un presunto cuerpo de normas de carácter interno que carece de toda eficacia jurídica. Niega, también, que los hechos por los que fue sancionado revistan gravedad, pues no se interrumpieron las labores ni hubo expresión de disgusto por parte de la presunta ofendida. Invoca, como violados, el voto de la Sala Constitucional No. 2170-93 y la jurisprudencia de esta Sala en relación con el tema. Solicita revocar el pronunciamiento venido en alzada y acoger todos los extremos de su petitoria.-

**II.-** En su voto No. 2170-93, de las 10:12 horas del 21 de mayo, y en otro posterior, el No. 3302-93, de las 11:15 horas del 9 de julio, ambos de 1993, la Sala Constitucional, interpretando los ordinales 35 y 82 del Código de Trabajo, estableció que, la parte empleadora, tiene el deber ineludible de poner a disposición efectiva del trabajador o de la trabajadora despedida, o de quien deja de laborar para ella, por cualquier motivo, una certificación en la que consten, entre otros aspectos, las razones claras y precisas por las cuales se produjo la ruptura de la relación de trabajo. En la primera de las resoluciones citadas, expresó: *"...en un régimen de despido cuya regla general, con las excepciones establecidas por ley, es la libertad patronal -en resguardo del eventual abuso de la libertad de despido- el artículo 35 del Código de Trabajo impone al patrono una obligación medular para el ejercicio de otros derechos laborales. (...) cuando el (sic) trabajador, lo solicite o no, no se le extiende la certificación que manda el artículo 35 del Código de Trabajo, se le ocasiona un serio desequilibrio, traducido en términos constitucionales, en un atentado directo e inmediato al derecho al trabajo y al debido proceso, pues en el eventual caso de acudir a la jurisdicción común a hacer valer sus derechos, disposiciones como las citadas del artículo 82 se tornan inocuas: al trabajador no se le documenta la presunta causal de terminación del contrato e incoado el proceso ordinario correspondiente se le pueden alegar todas y cada una de las causales de justo despido. (...) Si a un trabajador se le especifica por escrito la falta en que incurrió y por la cual se le despide, la empresa no podría posteriormente en el juicio alegar que fue otra diferente, ni aducir que existen faltas concomitantes, salvo que por convención colectiva o por ley así se hubiera establecido."* No obstante la indudable trascendencia de esa doctrina jurisprudencial y lo grave que resulta, desde la óptica del Tribunal que la emitió, el incumplimiento de la obligación de comentario, es criterio reiterado de esta Sala que *"...no se puede concluir, de ese pronunciamiento (...), que la falta de expedición del certificado, donde consten los motivos o las causas del despido, conviertan a éste en injustificado, independientemente (sic) que no se violenten los principios de igualdad y del debido proceso; es decir, aunque la falta de la certificación, no le cause perjuicio alguno al trabajador despedido. Llegar a esta otra conclusión extensiva, sería darle al pronunciamiento constitucional alcances que no tiene. En el caso que nos ocupa, ni se pidió ni se extendió la certificación a que alude el artículo 35 del Código de Trabajo, pero esa circunstancia no afectó la defensa de los derechos que hizo el actor, ni provocó desigualdad alguna, entre las partes del proceso, quienes fueron oídas y se les recibieron las pruebas ofrecidas (...) Diferente es la situación que se da cuando un patrono despide, por un determinado motivo y, al tornarse contencioso el asunto, procede a alegar otras causas, que no fueron puestas en conocimiento del trabajador, al momento de*

*despedirlo. En estos casos, rige el principio indubio pro operario, si la falta de certificación pone en estado de indefensión al trabajador..."* (voto No. 277 de las 14:20 horas del 30 de setiembre de 1996. Ver, en igual sentido, los Nos. 9, de las 14:10 horas del 15 de enero; 38, de las 16 horas del 19 de febrero; 198, de las 15:10 horas del 4 de setiembre; y 218, de las 9:10 horas del 26 de setiembre; todos de 1997). En consecuencia, no le asiste razón al recurrente cuando pretende que se declare injustificado su despido, por el sólo hecho de que, en el documento que se le entregó, no se especificaran las razones de hecho por las cuales fue cesado.-

**III.-** En su libelo inicial, visible a folios 4 y 5, el actor reconoce que recibió una acción de personal, cuyo original corre a folio 8, en la cual la demandada le comunicaba su decisión de despedirlo, sin responsabilidad de su parte, *"POR INCUMPLIMIENTO A LOS ARTICULOS 81, INCISO L, 71 INCISO D DEL CODIGO DE TRABAJO Y DEL ARTICULO 3, INCISO F DEL CODIGO DE CONDUCTA DE HANES TEJIDOS."* Del mismo modo, negó haber incurrido en alguna falta grave que justificase su cese, en particular, en el presunto y sorpresivo acoso sexual del que se le habló cuando retiró su liquidación. Por su parte, en su escrito de contestación, la entidad patronal le endilgó el haber faltado *"...a una de sus obligaciones como trabajador, sea el observar buenas costumbres durante sus horas de trabajo, pues le dio una nalgada a una compañera de trabajo (Rosario Romero Camacho) (sic) y en ocasiones anteriores se había dirigido a ella en forma incorrecta y vulgar (...) lo cual él admitió en una reunión que se sostuvo con él para indagar sobre los hechos..."* (folios 10 y 11). Esa diferente percepción de la realidad, exige analizar los testimonios evacuados, de conformidad con lo previsto en el numeral 493 del Código de Trabajo, para reconstruir, históricamente, lo sucedido. Las declaraciones de José Rafael Calderón Navarro, a folios 20 y 21; de Carlos Alberto Castillo Leiva, a folio 21; ambos ofrecidos por el actor; de María del Rosario Romero Castillo, a folio 22; y de Elvethia Solís Quesada, a folios 22, 23 y 24, dan cuenta, de manera clara y convincente, que el señor Quirós Rodríguez sí tuvo conocimiento efectivo, al momento de su despido y, sobre todo, durante la etapa de gestación del mismo, de la clara y enérgica posición de la demandada, en relación con la conducta anómala que le imputa. Al respecto, el deponente Calderón Navarro relató: *"...me sorprendió cuando nos llamo el Gerente Leonardo Acuña y nos explico la situación que no se debería dar en la empresa y que no se podían aceptar, que había un reglamento que no se podían aceptar, dijo que no quería tomar represalias contra nadie, nos dio un lapso de tiempo para que digan quien fue quien tuvo la acción y se decía supuestamente que el actor nalgueo a Rosario, pero el hecho era de que él había rosado entre la etiqueta de la enagua y la parte inferior de Rosario, y hasta ahí, ya entro Leonardo y Hernán -actor- se puso de pie y dijo que él había sido pero en ningún momento había nalgueado a Rosario, eso se creyo normal y el Gerente Leonardo dijo que se iban a tomar las medidas del caso..."* (los errores ortográficos de ésta -folio 20- y de las citas siguientes están en los originales). De modo coincidente, el testigo Castillo Leiva indicó: *"No me doy cuenta del porque el actor fue despedido. Ese día que dicen lo que paso, yo estaba en el escritorio y luego nos llamaron a todos los compañeros, nos explicaron la situación. Ahí se dijo que el actor había tocado a Rosario Romero..."* (folio 21). Por su parte, la deponente y ofendida, señora Romero Camacho, manifestó: *"Entiendo que el actor fue despedido por darme una nalgada, estábamos en horas de trabajo, yo siempre tengo que presentar un informe o inventario del día, es lo primero que hago, yo estaba haciendolo, contando las yardas del elástico en un momento determinado cuando estaba haciendo eso, el actor paso, y me dio con su mano en una nalga (...) esa situación en un principio yo se lo comente al asistente Laura Méndez,*

*despues de que yo se lo comente, despues fui a hablar con Elvethia Solis, y ella me dijo que esto hay que encaminarlo porque eso no se puede quedar asi, ella reunio a la gente de bodega, pero no estuve en esa reunión y me dijeron que tenia que ir a esa reunion, yo no fui porque me sentia mal..."* (folio 22). Finalmente y de modo más particularizado, la testiga Solís Quesada sostuvo: *"La causa del despido, es q él le falto al respeto a una compañera de bodega, yo no estuve presente en el momento de los hechos, sino fue lo que me comento Rosario a raiz de una conversación que tuve con ella quien se sentia muy avergonzada sobre todo que hay un hijo de ella que trabajaba en la empresa, por eso se sentia mal. Posteriormente tuvimos una reunión de personal de Bodegas, y participaron Leonardo Acuña quien es el gerente de planta, Javier Wald quien era Jefe de Mantenimiento de Bodegas, Laura Méndez, quien es la asistente de Bodegas, a todo el personal de bodegas, a excepción de Carlos Castillo y Rosario Romero, y estuve yo. (...) la idea de esa reunión era hablar con todo el personal y decirles que ese tipo de conductas era totalmente inaceptable dentro de la empresa (..) Salimos de la reunión, para que se sintieran los trabajadores más tranquilos, y queriamos que entendieran. Cuando regresamos a la reunión, preguntamos que era lo que habian pensado, entonces en actor dijo que queria hablar, y dijo que estaba Rosario Romero acomodando un material de espaldas, con un Short muy apretado, y no sabe lo que paso, pero él simplemente llego y la nalgueo, ya ahi nos coincidia con lo que Rosario nos habia dicho. Posteriormente yo me reuni con Javier, para ver que decisión se iba a tomar, y Hernán dijop en la reunión que él no consideraba eso como una falta de respeto, cuando, como dije, cuandio me reuni con Javier y decidimos separarlo, lo llamamos al actor y se le dijo que el porque se le habia separado de su cargo. (...) En este caso especifico, no se pudo el motivo, porque cuando se le entrego, a él -actor- se le explico nuevamente el porque se estaba tomando esa decisión y fue al momento de la entrega de la acción, se le dijo la conducta impropia que se habia dado..."* (folios 22 a 23). Es claro entonces que, en el documento entregado, la demandada no le detalló, al accionante, los hechos por los cuales lo despedía. No obstante, también es cierto que sí lo enteró de los mismos y que le dio, en todo momento, oportunidad de refutarlos y de defenderse. La Sala considera que esa actitud patronal, plenamente demostrada por demás, es acorde con el principio de la buena fe y con los deberes éticos propios de las relaciones laborales y no puede tenerse, bajo ninguna circunstancia, como violatoria de derecho fundamental alguno del señor Quirós Rodríguez.-

**IV.-** Por otra parte, ya en esta sede jurisdiccional, el actor tuvo amplia oportunidad de manifestarse sobre el motivo de hecho, invocado por la accionada en su escrito de contestación. Con ese propósito, se le dio audiencia sobre las excepciones opuestas a la demanda y sobre los documentos aportados en su apoyo, mediante la resolución de las 11:30 horas, del 18 de noviembre de 1996, que le fuera debidamente notificada el 20 de noviembre siguiente (folio 17). A folio 18 corre el libelo que él presentó en esa ocasión procesal; en la cual pudo, además, aportar su contraprueba (artículo 470 del Código de Trabajo), y en donde se limitó a alegar *"...la ausencia injustificada de sancionarme con el despido (sic)."* En aquel mismo auto, fue convocado a la audiencia de conciliación y a las de recepción de prueba, en las que no sólo estuvo presente, junto con su abogado director, sino que ejerció, plenamente y a través de éste, su derecho de preguntar y de repreguntar a los y las deponentes (ver actas de folios 20 a 21 y 22 a 24). Este recuento procesal evidencia que el señor Quirós Rodríguez sí ha tenido una efectiva oportunidad de defensa y que, las actuaciones procesales correspondientes, se llevaron a cabo con absoluto respeto de su derecho sustancial al debido proceso. El que no se haya defendido de manera tal que fuese posible, ahora,

acoger sus pretensiones, por el fondo, no conlleva violación alguna a esos derechos, pues lo trascendente resulta ser que se le otorgara la posibilidad, real y certera, de hacerlo y que se hayan atendido sus gestiones; todo lo cual, sin duda, ha sido verificado a cabalidad en la tramitación del presente asunto. La falta que se le endilga y que ha sido analizada en las instancias precedentes fue introducida, al debate, de manera equilibrada y oportuna, y, ante ella, contó con las oportunidades procesales respectivas para refutarla, ofrecer su contraprueba y contradecir las de la parte contraria. Por consiguiente, ninguna indefensión se le ha causado; razón por la cual debe reafirmarse que, su despido, no puede declararse ilegal e injustificado, tal y como lo solicita.-

V.- Es cierto que no correspondía a la parte empleadora calificar jurídicamente la conducta endilgada al reclamante, pues esta tarea es propia de los tribunales de justicia cuando el acto de desvinculación patronal se torna controvertido. No obstante, al haberse hecho referencia, en la acción de despido que le fuera entregada, a la causal -no a la causa- del cese, debe partirse de ésta para examinar el fondo de este proceso, pues los fundamentos reales que se adujeron para decretarlo no solo han de configurar un motivo justo, sino que, también, deben estimarse contemplados, de modo indirecto, en el documento mencionado. En conclusión, el móvil de derecho invocado por la ex-empleadora, en esa comunicación, debe coincidir, necesariamente, con las razones fácticas que apuntó al trabarse la litis. En relación con este aspecto, vale apuntar, además, que no tiene -ni ha tenido- ninguna trascendencia el que se haya hecho mención a una normativa interna -Código de conducta de Hanes Tejidos-, toda vez que no se ha recurrido a esas disposiciones para valorar la actuación reprochada, ni es necesario hacerlo.-

VI.- En el inciso d) del ordinal 71 del Código de Trabajo, se dispone, como una obligación de todo trabajador o trabajadora, "*Observar buenas costumbres durante sus horas de trabajo...*". Sin duda, la noción de "buenas costumbres", a pesar de lo relativa que pueda ser, está reñida, en este momento histórico, con la de violencia contra la mujer, la cual comprende "*...cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado.*" (artículo 1 de la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, "Convención de Belem do Pará"). Dentro de esos comportamientos violentos en contra de las mujeres destaca el hostigamiento o acoso sexual en el lugar de trabajo (numeral 2 de la convención citada) que ha originado, en Costa Rica, el dictado de una normativa específica; en concreto, la Ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia, No. 7476, de 3 de febrero de 1995. Este cuerpo legislativo conceptualiza a este tipo de violencia como "*...toda conducta sexual indeseada por quien la recibe...*" (artículo 3), siendo algunas de sus formas de manifestación, los "*Acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza sexual, indeseados y ofensivos para quien los reciba.*". De las normas citadas se desprende que, en el ordenamiento jurídico costarricense, el marco referencial para valorar la gravedad de una conducta como la acusada y demostrada en la especie y que, el actor, tácitamente acepta haber cometido, está constituido por los derechos fundamentales de la víctima, es decir, por su condición de persona humana (sobre el particular véase, también, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer). Destacan, dentro de aquéllos, los relativos a la libertad, a la vida, a la integridad, a la dignidad, al trabajo, a la igualdad y, muy particularmente, el "*...derecho a una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado.*" (artículo 3 de la "Convención Belem do Pará"). En relación con este tema, esta Sala ha establecido que "*Toda persona, por esa condición,*

*tiene, desde su nacimiento, derecho a la seguridad, a la igualdad y a la libertad, y en lo que respecta a la seguridad, implica el respeto a la integridad física, mental y moral en todos los ámbitos -en la familia, en la calle y en el trabajo-, medios en los cuales no debe ser sometida a ningún trato degradante o inhumano. El hostigamiento sexual ejercido por el accionante alteraba la armonía laboral que debe imperar en la institución demandada, pero sobre todo, limitaba las oportunidades reales de una persona para desempeñarse en el trabajo, y desarrollar sus potencialidades, incidiendo también en el rendimiento general. Significaba un trato discriminatorio -de distinción- para una persona, en razón de su sexo, y como tal, violenta los instrumentos legales que garantizan el respeto a la dignidad humana, calificaciones que no las puede desvirtuar el argumento de que eran bromas, porque aún de esa forma, son inaceptables, y tienen la trascendencia de constituir falta grave, por sí solas."* (voto No. 158, de las 9 horas del 21 de julio de 1993. Ver, en igual sentido, el No. 35, de las 9:40 horas del 14 de febrero de 1997). Así las cosas y contrario al criterio de la juzgadora de primera instancia, es claro que la conducta en que incurrió el señor Quirós Rodríguez es una forma de hostigamiento sexual, enmarcada dentro de un ambiente de hostilidad hacia la condición femenina que tanto él como sus compañeros habían generado en el espacio de trabajo que compartían con una única mujer, la ofendida María del Rosario Romero Camacho. Al respecto no puede ser más elocuente el testimonio rendido por el señor José Rafael Calderón Navarro, quien, a pesar de minimizar los comportamientos indebidos, relató que eran comunes las bromas, y los chiles fuera de tono (folios 20 y 21). Resulta importante calificar la conducta atribuida al actor como violatoria de los derechos humanos porque la sociedad contemporánea, en muchos casos, se habitúa a restarle trascendencia a estas actuaciones, considerándolas de poca gravedad. Se diferencia la entrada de un extraño a una vivienda sin autorización, de tocar un cuerpo humano ajeno, en la misma condición, y se justifica el uso de armas en el primer caso, pero se le niega toda legitimación a la respuesta que amerita el segundo. Esta posición, no la puede compartir la Sala.-

**VII.-** La Ley contra el Hostigamiento Sexual en el empleo y la docencia prevé, como causal de despido sin responsabilidad patronal, el haber incurrido en conductas indebidas como la que se dio en este caso (artículo 27) y establece una serie de principios y de pautas a seguir para sancionarlas (numerales 5, 12 y 14). Sin embargo, esa tipicidad específica no elimina la posibilidad de encuadrarla, perfectamente, en el inciso l) del artículo 81 del Código de Trabajo. Esta norma, que es de carácter genérico, reconoce como causa justa que faculta al empleador o empleadora para dar por terminada la relación de trabajo sin responsabilidad de su parte, que el trabajador o trabajadora *"...incurra en cualquier otra falta grave a las obligaciones que le imponga el contrato."* Esta disposición abarca, entonces, cualquier acto o conducta que implique un incumplimiento trascendente de las obligaciones inherentes al vínculo laboral; condición que, sin duda, reúne la actuación imputable al demandante. De lo expuesto debe concluirse que, en este asunto, lo único procedente es reconocer la existencia de un motivo de hecho real y concreto, introducido oportuna y equilibradamente al debate, que justifica, de modo suficiente, el despido de análisis. Se trata de una conducta especialmente dañina, que produjo un efectivo perjuicio a la afectada: una compañera de trabajo a la que se le debía la más absoluta consideración y respeto, y que hizo imposible mantener al actor en su cargo, toda vez que ello iría en detrimento de los derechos, también fundamentales, de la ofendida. Aún cuando, desde la óptica jurídica, tiene un reconocimiento independiente como causal de despido, en atención a los intereses primordialmente protegidos por la normativa vigente antes reseñada, que son los de la víctima, califica, también, como falta grave, de conformidad con lo

previsto en el numeral 81, inciso 1), del Código de Trabajo, tal y como acertadamente lo determinaron las autoridades de instancia.-

***P O R T A N T O:***

Se confirma la sentencia recurrida.-

***Orlando Aguirre Gómez***

***Zarela María Villanueva Monge***

***Jorge Hernán Rojas Sánchez***

***Bernardo van der Laat Echeverría***

***Mario Alberto Muñoz Quesada***

Rec N° 282-97

Ord. Lab.

Hernán Edo. Quirós Rodríguez

C/ Hanes Tejidos de Costa Rica S.A.

osi