

ACOSO SEXUAL A SUBALTERNA. VALORACIÓN DE LA PRUEBA

VOTO N° 430-2012
DE LAS 09:50 HRS
DEL 16 DE MAYO DE 2012

[...]

“V.- ALGUNAS CONSIDERACIONES RESPECTO AL ACOSO SEXUAL: La Ley N° 7476 denominada “Contra el Hostigamiento Sexual o Acoso sexual en el Empleo y la Docencia” regula este tema dentro del ordenamiento jurídico costarricense. Ese cuerpo normativo tiene por objeto prevenir, prohibir y sancionar el hostigamiento sexual como práctica de discriminación en el empleo y la docencia (artículo 2°). En su canon 3° se define a esa figura como una conducta de naturaleza sexual reiterada que es no querida por la persona que la recibe y que conlleva efectos negativos en las condiciones materiales del empleo o la docencia, desempeño y cumplimiento laboral o bien, en el estado general de bienestar personal; también ese precepto considera como acoso a aquellas conductas aisladas que por su gravedad afecten a la víctima en los planos antes referidos. En el ordinal 4° de esa ley se hace una lista de conductas que pueden constituir manifestaciones de esta forma de discriminación. Así concretamente esa norma reza: “*El acoso sexual puede manifestarse por medio de los siguientes comportamientos: /1.- Requerimientos de favores sexuales que impliquen: / a) Promesa, implícita o expresa, de un trato preferencial, respecto de la situación, actual o futura, de empleo o de estudio de quien la reciba. / b) Amenazas, implícitas o expresas, físicas o morales, de daños o castigos referidos a la situación, actual o futura, de empleo o de estudio de quien las reciba. / c) Exigencia de una conducta cuya sujeción o rechazo sea, en forma implícita o explícita, condición para el empleo o el estudio. / 2.- Uso de palabras de naturaleza sexual, escritas u orales, que resulten hostiles, humillantes u ofensivas para quien las reciba. / 3.- Acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza sexual, indeseados y ofensivos para quien los reciba*”. Por su parte la doctrina acerca de esta temática ha expresado: “*El acoso sexual constituye una forma grave de violencia laboral que afecta la dignidad del empleado y se entiende como la imposibilidad de favores sexuales no deseados, ni consentidos. (...). De tal modo, se configura el acoso sexual cuando el cortejo es reiterado con insistencia a pesar de que fuera repelido. Sin*

embargo, también se ha admitido que un acto aislado, si es de suficiente intensidad intimidatorio y entidad ofensiva, puede configurar igualmente una tentativa de acoso sexual”. (Toselli Carlos Alberto y otros. (2007). *Violencia en las Relaciones Laborales*, Ediciones Alveroni, 1° edición, Córdoba, Argentina, pp. 491). En similares términos Altés Tárrega nos manifiesta: “*En el primer tipo de conducta prima la concepción del sexo como un acto carnal, por lo que no importa tanto el sexo de la víctima como el patrón sexual del agresor. Las conductas buscan la satisfacción sexual del sujeto activo o bien la degradación sexual del sujeto pasivo, colocándole, de una manera u otra, en un contexto sexual no querido. El principio de igualdad de sexos al que alude el principio de no discriminación carece de valor cuando las conductas están viciadas por la naturaleza sexual del objeto activo. En estos casos no existe, desde mi punto de vista, una discriminación por razón de sexo, ni siquiera de vía indirecta, sino un atentado contra la libertad sexual del sujeto, su intimidad y su dignidad. (...). ... la doctrina mayoritariamente ha calificado el acoso sexual más como una manifestación de la violencia de género, lo que justifica su carácter discriminatorio, puesto que no obedece tanto a las apetencias sexuales del agresor, como a un estereotipo social del entendimiento de la sexualidad*”. (Altés Tárrega Juan Antonio. (2008). *El acoso sexual del trabajador en la empresa*, Tirant Lo Blanch, Valencia, España, pp. 19 y 20). A nivel de la práctica judicial, la Sala Constitucional en su sentencia 2011-5273 de las 15:18 horas del 27 de abril de 2011 estimó que no era contrario al texto de la Carta Magna la jurisprudencia de esta Sala respecto a la valoración de la prueba en estos casos, ya que al mismo tiempo de no implicar una presunción ius tantum de veracidad respecto a la declaración de la víctima, tampoco violentaba el debido proceso o condicionaba el ejercicio del derecho de defensa del denunciado. Así, ese órgano concretamente dijo: “*De conformidad con lo expuesto, este Tribunal concluye, por un lado, que, de las sentencias citadas por el accionante no se desprende, como regla general, que el Juez deba, de manera automática, en todos los casos, darle plena credibilidad a la declaración de la víctima, en los procesos laborales donde se discuta sobre la aplicación de la Ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia, como si se tratara de una presunción iuris tantum. Al contrario, según esas sentencias, ante la ausencia de más pruebas directas, el Juez valorará esa declaración y solo si le merece credibilidad, por razones que debe indicar en cada caso concreto,*

tendrá por probada la culpabilidad del hostigador. Aun en los supuestos que el hostigador no ofrezca pruebas de descargo, el Juez está en la obligación de examinar la declaración, como lo haría con cualquier tipo de prueba que constara en el expediente. Se trata de un mecanismo previsto por el ordenamiento jurídico ante la dificultad de probar conductas como el hostigamiento sexual. Dicho mecanismo no es contrario al principio de presunción de la inocencia, pues no exige al Juez de llegar a la convicción de la culpabilidad. Solo de esa manera podrá desvirtuar la presunción de inocencia que existe a favor del hostigador. Descartado así el argumento central del accionante, se concluye que la jurisprudencia impugnada tampoco es contraria al principio in dubio pro operario o in dubio pro reo, pues lo alegado por el accionante en este punto depende de lo alegado en torno al principio de inocencia. Finalmente, la jurisprudencia no limita, de ninguna manera, las posibilidades de defensa del actor en el proceso laboral, de manera que tampoco se puede considerar que sea contraria al derecho de defensa o el debido proceso". Efectuados los anteriores razonamientos debe procederse con el análisis del caso sometido a este despacho.

VI.- ANÁLISIS DEL CASO CONCRETO: Las reglas de la lógica y la experiencia señalan que en casos como el presente, raramente se podrá contar con prueba directa que acredite la actuación del agresor, amén que en la mayoría de las ocasiones este despliega su comportamiento en la clandestinidad, con el fin de eludir las responsabilidades derivadas por dichas actitudes, de ahí, que para el análisis probatorio, deba recurrirse principalmente a los indicios. En el caso que nos ocupa, el tribunal consideró que existía a favor del actor una duda razonable. Para decidir lo anterior, tomó en cuenta que los testigos aportados en sede administrativa contradijeron la declaración de la víctima y, además que no quedaba claro si la afectación en la salud mental que sufría la actora era consecuencia del acoso sexual que se practicaba en su perjuicio. Contrario a lo sostenido en instancias precedentes, considera este órgano que en el sub júdice se aportaron elementos de prueba suficientes para tener por acreditada la conducta en perjuicio de la señora M.E.V.Q. En efecto, las manifestaciones de la actora respecto a las condiciones de modo, tiempo y lugar en que acontecieron los hechos fueron coherentes y precisas. Nótese que esta en reiteradas ocasiones ofreció la misma versión sin incurrir en contradicciones o modificar los sucesos. Así, tanto en su denuncia

como en sede administrativa manifestó: "don H.A.A. comenzó hablar conmigo (sic) cosas de trabajo, pero cuando tomo (sic) más confianza empezó a decirme cosas indebidas, como palabras refiriéndose a mi cuerpo, especialmente mis caderas, me decía que ricos chanchos, cuando llega con pantalones ajustados a mi cuerpo, yo a él no le contestaba nada, como él era mi jefe me daba miedo que hiciera cosas en contra mía. En algunas ocasiones cuando llegaba con pantalones flojos a trabajar al Hospital pantalones del uniforme, me decía que eran pijamas, consecutivamente me decía, una vez cuando venía saliendo de medicina de hombre y él venía bajando la (sic) gradas me gritó de "quien chon", refiriéndose a las caderas mías por que (sic) él se fijaba en mis caderas, después en una noche que estuve de turno con él, en el tercer turno que estaba de jefe, y también estaba como una compañera B.V., el siempre se me acerca sin que nadie lo viera, me dijo esa vez que fuera a la cirugía ambulatoria, no se las intenciones que él tenía pero me decía que fuera con él, no recuerdo la fecha por que yo hacía sustituciones (sic), estando en cirugía general, hay un cuarto aislado vacío me dijo don H.A.A. que el iba para allá, que llegara que me esperaba que dejaba la puerta abierta que nadie se iba a dar cuenta, yo le conteste (sic) que no que no iba a poner en riesgo mi trabajo, él me decía que nadie se iba a dar cuenta, y que él iba a darle unas gotas de adol a doña B.V. para que no se diera cuenta, son gotas de sedante, una vez él me dijo que había sonado (sic) conmigo y me dijo un monto (sic) de cosas obscenas, que yo estaba haciendo el sexo con él, que yo se la agarraba y se la quebraba seguramente era el pene, que él se imaginaba que yo era tremenda en la cama, una vez me invitó a salir, me dijo que saliéramos, ni le acepte la invitación, él iba con malas intenciones. (...). En otra ocasión estaba yo con don H.A.A. en un segundo turno, en cirugía, y él me decía que saliéramos, después de terminar de trabajar, que lo esperara afuera, ese día cuando salí del turno, agarre (sic) un taxi para no encontrármelo, y me fui a mi casa, estando en mi casa soñó (sic) el teléfono de mi celular, me dijo don H.A.A. que por que (sic) no lo había esperado y por que (sic) lo dejé, y que entonces él iba para mi casa donde yo vivía que le dejara la puerta abierta, él sabe donde vivió (sic) por que (sic) una supervisora del Hospital me alquila un departamento, él sabe el número de mi celular por en enfermería ha y (sic) una lista del rol y en la central se encuentran los números telefónicos, también" (folios 120 a 126 del tomo I del expediente). Ahora bien, al proceso la parte actora

trajo una serie de testimonios con el objeto de contradecir la versión de la víctima; empero para este despacho estos no poseen la fuerza probatoria suficiente para desmentir la denuncia interpuesta, pues existen circunstancias que atentan contra su credibilidad. En el caso de M.I.G.M., ella manifestó que tenía una relación de cercanía y confianza con el actor, al igual que P.A. quien refirió que el actor era su amigo, además de que aceptara que había mantenido un conflicto con la víctima. En forma similar Y.O.H. dijo: “M.E.V.Q. es una persona muy agresiva y se enoja hasta con los pacientes y el personal. P/ Conoce si M.E.V.Q. ha tenido algún conflicto con un compañero? R/ Prácticamente con todos los compañeros, por ejemplo conmigo estando laborando en el tercer turno, se molesta por que (sic) las compañeros M.Z. y J.Z., jefe de servicio en ese momento, J. la molesta y bacila (sic) que no se puede ir a las dos de la mañana, por que (sic) el cambio de turno, M.E.V.Q. me pregunta y yo le digo que si la supervisora le dice que si, que se váya (sic) tranquila., (sic) pues a raíz de eso se molestó conmigo (...)” (folio 165 del tomo I del expediente). En lo tocante al testimonio de D.R.A., este igualmente expresó que tenía problemas laborales con la víctima, hasta incluso llegó a afirmar que era ella la que le decía a viva voz al actor que tenía sueños eróticos con él. No obstante, después de ser interrogado por el órgano director del proceso, aceptó que nunca había escuchado a doña M.E.V.Q. referirse de esa forma, sino que por el contrario, había sido el accionante quien le comentó de ese sueño, situación que es consecuente con lo narrado por la ofendida durante el transcurso del proceso. Veamos lo depuesto en este sentido: **“El Órgano Director, interroga al testigo. P/ Para que indique la fecha en que tuvo el problema con M.E.V.Q.? R/ Hace tres o cuatro meses, no paso a más (sic), no fue problema. P/ Para que indique la fecha en que M.E.V.Q. supuestamente le cuenta a don H.A.A. del sueño que tuvo con él, y qué sueño era? R/El me contó yo no estaba, él dice como que la estaba clavando, yo no pongo atención, no le di importancia”** (la negrita es suplida) (folio 167 del tomo I del expediente). En forma paralela, se visualiza el relato de O.M.C.P. el cual expuso que la denunciante le había comunicado que el señor H.A.A. la hostigaba sexualmente, así sirvió indicar: “P/ Don O.M.C.P., M.E.V.Q. le comentó que H.A.A. la acosaba? R/ Yo en una ocasión que veníamos del comedor, le pregunté que como iba en el trabajo, y ella me comentó pero no específicamente, que H.A.A. le echaba el caballo, delante de mis compañeras que venían, una auxiliar

de pacientes y asistentes de enfermería, fue hace tiempo” (folio 163 del tomo I del expediente). Al anterior indicio debe agregarse la declaración rendida por la profesional en salud mental C.C., quien constató de forma clara que doña M.E.V.Q. sufría una afectación a nivel emocional como consecuencia del acoso sexual del que era objeto: “M.E.V.Q. llegó a las dos de la tarde a la consulta, estaba emocionalmente afectada, ansiosa, con llanto fácil, y yo le pregunté (sic) que le está provocando esta situación, y ella me explica que tuvo un problema como uno de los jefes con H.A.A. (sic), específicamente, en la entrevista ella recuerda ciertas actitudes previas al conflicto que tenía con el jefe inmediato que ella cree que a raíz de eso se están dando la situación con don H.A.A., yo le pregunté (sic) de que se trata ella me cuenta que en algunas ocasiones había sentido a H.A.A. que la miraba mal, yo le pregunté (sic) que es mirar mal, ella dice que se siente incomoda (sic) que el gesto y la mirada le resulta repugnantes y que le da temor, yo le pregunté (sic) además de los gestos y miradas, que su había ocurrió (sic) otra cosa, ella me dice que en algunos momentos ella se sintió acosada, por que (sic) en ausencia de otros compañeros estando sola con don H.A.A. le había dicho que llegara al cuatro que estaba desocupado, ella le dice que ella nada tiene que hacer, pero que él le decía vamos, nadie se va dar cuenta. Que en otras ocasiones él se quedaba viéndola y le decía que cuando le iba a prestar los chanchitos, entonces yo le pregunté que quería decir con los chanchitos, entonces ella dice que no sabía y que le dijeron que los chanchitos eran la parte de las nalgas y se tocó ella su cuerpo mostrándome, y que en otra ocasión ella no sabía como pero él había llamado a su casa y que había dicho que si se podían ver y que ella le contestó que nada tenía que hacer con él. (...). P/ Doña C.C., dentro de su capacidad y experiencia considera usted que M.E.V.Q. pudo haber mentido, para tratar ella de protegerse y responsabilizar a don H.A.A.? R/ Yo creo que no, era una paciente en una situación de crisis, y que las preguntas eran directas y no vi que se detuviera a pensar fue una conversación espontánea” (folios 172 y 173). A criterio de esta Sala no es probable que los deterioros emocionales que sufría la ofendida se debieran a otra situación que no fuera la violencia a la que estaba sometida dentro de su ambiente de trabajo. Adviértase que su superior jerárquico ejercitaba una fuerte presión para que ella accediera a mantener relaciones o tener acceso carnal (aun en contra de su voluntad). Sin duda ese escenario le causó un estado de angustia severa, que se vio

agudizada por el proceso que se le iniciaba para juzgarla por una falta menor a sus obligaciones laborales. En efecto, para la víctima era razonable pensar en ese contexto que su ofensor buscara una revancha por no haber conseguido lo que buscaba con sus reiterados acercamientos y, por lo tanto válidamente interpretó que la apertura del procedimiento era una manifestación más del acoso del que era destinataria; evento que al final de cuentas la terminó de motivar para denunciar el trato degradante del que sufría. Otro aspecto que se evaluó de forma equivocada fue el hecho de que según la prueba documental el actor el día 17 de setiembre de 2006 al ser las 1:17 horas telefoneó al celular de la señora M.E.V.Q. (folio 51), sin que existiese una justificación, ya que para esa fecha la ofendida no se encontraba bajo sus órdenes. Con independencia que la llamada hubiese durado unos segundos, el sólo hecho que esta se diera, revela que existía una situación anormal entre dos colegas de trabajo, ya que no es un proceder típico que un funcionario a esas horas de la madrugada llame a una de sus subalterna sin que se presentara ningún asunto que tratar por ese medio. Con los elementos traídos a colación queda claro que don H.A.A. aprovechaba los momentos en que se encontraba a solas en el recinto

de trabajo con la denunciante para incurrir en prácticas con connotaciones sexuales en su perjuicio, las cuales en ningún momento fueron consentidas ni deseadas, toda vez que esta siempre se estuvo renuente a aceptar sus escandalosos ofrecimientos. Del mismo modo, es palpable que el denunciado no conformándose con ejercer su reprochable conducta en horas labores extendió su asecho hasta los ámbitos más íntimos de la trabajadora afectada, causándole un profundo daño en su vida privada y su salud mental. Por esas razones, considera este órgano que la declaración de la ofendida en conjunto de los elementos antes citados, merece plena credibilidad, pues exponen que el actor en reiterados momentos desatendió de forma pueril las reglas de convivencia, atropellando con ello el respeto, dignidad y libertad sexual de doña M.E.V.Q. Resulta diáfano que el señor H.A.A. desplegó una serie de conductas libidinosas que por su gravedad (intensidad y reiteración) afectaron el desempeño de la ofendida y además, crearon una ambiente laboral hostil e incómodo objetivamente considerado en su contra, situación que sin duda merece ser sancionada con el máximo castigo contemplado por el ordenamiento jurídico laboral (despido).”
[...]