

DESPIDO JUSTIFICADO POR HOSTIGAMIENTO SEXUAL. VALORACIÓN DE LA PRUEBA

VOTO N° 092-2012
DE LAS 10:55 HRS
DEL 08 DE FEBRERO DE 2012

[...]

“IV.- Los pronunciamientos jurisprudenciales respecto de la valoración de la prueba en materia de hostigamiento sexual en el trabajo, fueron analizados por la Sala Constitucional en su voto número 5273 de las 15:18 horas del 27 de abril de 2011, en relación con los cuales dicho órgano consideró: **“VII.-/ SOBRE EL FONDO.** Aclarado así el punto planteado, resta determinar si se ajusta o no a los principios constitucionales que el Juez, sobre la base de la declaración de la víctima, previo análisis, como se indicó en el considerando anterior, llegue a la convicción de la culpabilidad del hostigador. Al respecto este Tribunal se pronunció, ante un caso similar, en sentencia No. 2008-014918 de las 14:51 hrs. de 8 de octubre de 2008, de la siguiente manera: / «El accionante distorsiona y hace una lectura errada del contenido de la jurisprudencia de la Sala Tercera, al señalar que la misma establece que en los casos de delitos sexuales, con sólo la declaración de la parte ofendida, debe imponerse la condena. Lo que la Sala afirma en uno de los fallos, es que resulta usual que en esos supuestos, se cuente con un único testigo (sentencia 997-04), pero en ningún momento indica que en esos supuestos necesariamente “deba” condenarse. Y esto es así, porque al no estar ante un sistema de prueba tasada, no podría erigirse la regla de que en todos los casos de delitos sexuales, donde exista un testigo único (ofendido) se imponga una condenatoria. Tampoco sostiene la jurisprudencia penal que deba condenarse a pesar de que exista una duda razonable. Nada más lejos de lo previsto en dichos fallos. En virtud del principio de inocencia y de sus derivaciones (carga de la prueba, in dubio pro reo, demostración de culpabilidad) se torna en una exigencia, para arribar a una sentencia condenatoria, que el tribunal tenga certeza absoluta sobre la existencia del delito y la responsabilidad atribuida al imputado. Ante la duda razonable o la insuficiencia probatoria el tribunal debe pronunciarse a favor de la libertad del imputado en virtud del estado de inocencia que prevalece. Es perfectamente posible que se absuelva al imputado, ya sea, por insuficiencia

probatoria o por duda, aún en aquellos supuestos donde la víctima de un delito sexual hubiere declarado en su contra. Todo dependerá del valor probatorio que el tribunal le otorgue a esa prueba, en aplicación de los principios de inmediación, contradicción, concentración, continuidad, etc. que rigen el juicio oral y de conformidad con las reglas de la sana crítica racional». / **VIII.-/** 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 exime 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”. La citada sentencia reafirmó que los antecedentes de este órgano en torno a la valoración de la prueba en casos como el presente, se ajusta a los parámetros constitucionales. En ese sentido, en cada asunto concreto deben analizarse los elementos probatorios conforme con las reglas de sana crítica, incluida la declaración de la víctima como parte de ellos, a efecto de tener por acreditado o no el hostigamiento sexual achacado a la persona trabajadora como sustento del despido dispuesto.

V.- Luego, al caso encuentra aplicación el criterio jurisprudencial según el cual la prueba recabada en sede administrativa con observancia del debido proceso y del derecho de defensa tiene valor probatorio, sin necesidad de reproducirla en sede judicial. En ese sentido se ha indicado: *“V.- No incurrió el Tribunal en errónea apreciación del cuadro fáctico del proceso -documental de folios 61 a 158-; ni se le puede negar valor a esa prueba, como pareciera pretende la parte recurrente al sentirse contrariada porque no fue ratificada en esta sede. En la jurisdicción laboral existió la tesis de que si un servidor público era despedido y posteriormente promovía demanda en reclamo de sus prestaciones laborales, argumentando arbitrariedad o improcedencia del despido, el Estado y sus Instituciones, para librarse del respectivo pago, debían ratificar o reproducir, en el proceso judicial todas las probanzas evacuadas administrativamente; entre otras, los informes de auditorías internas o externas, así como los emitidos por el órgano designado como instructor del respectivo procedimiento administrativo, que pudieron servir de base -motivo, motivación o causal- para adoptar el acto del despido; pues, de lo contrario y aunque el expediente administrativo o los informes se incorporaran al proceso judicial, la destitución debía tenerse como no justificada, dado que aquellas probanzas, por más elocuentes y demostrativas que fueran de la conducta ilegítima, no podían tomarse en cuenta, por razones de respeto de un debido proceso. Ese razonamiento, fue variado por esta Sala, mediante Voto 0285- 98 de las 10:40 horas del 28 de noviembre de 1998, por contrariar principios básicos de derecho y las normas legales que los recogen; amén de ir contra las realidades fácticas y jurídicas. De ahí que se considere errónea tal premisa, en el sentido de que, las actuaciones administrativas, que fundan un acto de despido, carezcan, de pleno derecho, de validez alguna, ante la Administración de Justicia. La Administración Pública se rige esencialmente por el principio de legalidad, de modo que sus actuaciones, al ejercer sus potestades (que son poderes-deberes) deben ajustarse a las disposiciones legales, tanto de naturaleza formal como sustancial, previstas en el ordenamiento jurídico positivo -artículo 11 de la Ley General de la Administración Pública-. Tanto el derecho privado como el público, funcionan con base en la presunción de que los actos de las personas o entes son válidos, mientras no se acrediten hechos o circunstancias que ameriten desconocerlos, desaplicarlos y hasta invalidarlos (doctrina de los*

artículos 370 del Código Procesal Civil y 140 de la mencionada Ley). Como lo explican Eduardo García de Enterría y Tomás-Ramón Fernández, en su Curso de Derecho Administrativo, Tomo I, página 536, lo señalado clásicamente importa una presunción “iuris tantum” que, en el campo administrativo, traslada al particular la carga de probar lo contrario, mediante la correspondiente impugnación. Esta exigencia debe adecuarse a las necesidades procesales propias de los conflictos derivados de las relaciones de empleo público, que aún se ventilan en esta sede laboral; en el sentido de que válidamente puede hacerse, en este otro proceso, ventilándose según sus propias reglas, sin tener que acudir a la vía contencioso-administrativa. La jurisprudencia laboral que se ha señalado mantuvo la Sala, tenía, en la realidad, un efecto negativo y contrario al ordenamiento, cual era, el de la presunción de invalidez o de ineficacia de un acto de despido; con la velada intención de relevar al particular de la carga de impugnarlo y de señalar los vicios, las irregularidades o las deficiencias graves que lo afectaban; lo cual no puede ser así, por ilegítimo. Como la jurisdicción de trabajo es también de rango constitucional, con plena autonomía e independencia de la contenciosa-administrativa, garantiza cumplidamente, a los servidores públicos, una vía jurisdiccional, verdaderamente tal, para la tutela de sus derechos. El debido proceso es un principio que debe ineludiblemente cumplirse en todos los procedimientos y en todos los procesos -tanto administrativos como judiciales-, por expresa disposición constitucional, y no puede válidamente afirmarse que, en aras de su cabal cumplimiento, sea necesaria la sustancial repetición del iter administrativo, en la sede jurisdiccional. Un eventual incumplimiento del debido proceso, constituiría un vicio del acto y, el afectado, podría invocarlo. La exigencia de reproducir o de proceder a ratificar, en la sede judicial las probanzas ya debidamente evacuadas administrativamente, es una pretensión que atenta de frente contra ese principio; además de colocar a la Administración en una situación de verdadera desventaja, en relación con la contraparte; dado que no siempre es factible poder ratificar o reproducir, en lo esencial, los respectivos elementos probatorios; todo lo cual puede, fácilmente, llevar a resultados tan injustos como contrarios al interés público. Pues bien, de acuerdo con los autos, la investigación que llevó a cabo el Órgano Director del Procedimiento Administrativo, nombrado al efecto por la demandada, para disciplinar -destituir- al accionante, se desarrolló con su intervención, al habérsele concedido la plena y

debida participación en el iter procedimental y procesal -garantías de acceso al expediente administrativo para hacer valer sus derechos; de representación letrada para hacerse representar por un abogado y; de ejercicio del derecho de contradictorio cuando declararon los testigos-, donde nunca se particularizó vicio alguno que ameritase desconocer aquellos fehacientes elementos probatorios. Debe entonces confirmarse, en ese aspecto concreto, el fallo impugnado” (sentencia número 592 de las 11:15 horas del 18 de julio de 2008). No hay razón alguna para variar el criterio vertido en ese y muchos antecedentes más, en el entendido de que ese tipo de probanzas debe valorarse al amparo de las reglas de la sana crítica, en conjunto con el resto del material probatorio.

VI.- Mediante escrito presentado el 9 de julio de 2008 y visible a folios 1 y siguientes del expediente anexo, la señora A.Q.A. planteó ante el Departamento Disciplinario Legal del Ministerio de Seguridad Pública, una denuncia por acoso sexual contra el entonces comandante W.D.A. Sustentó su reclamo en el hecho de haberle dicho que era muy bonita, que le gustaría tener una novia como ella y al día siguiente al consultársele sobre los nombramientos “... me contestó que no sabía nada pero que si quedábamos en Heredia habían unas plazas y que le gustaría que yo trabajara en una de ella por ejemplo Violencia Intrafamiliar, así ofreciéndome el puesto” (sic). En esa oportunidad dio cuenta de haber comenzado a “... andarme en la móvil [...], en donde seguía diciéndome que era bonita, me tocaba las manos y yo me corría. También cuando estaba en servicio el llegaba me saludaba de beso en la mejilla, dándome un abrazo y diciéndome mi amor, también me mandaba a operativos con él y se ponía insistente, abrazándome, yo me corría y él seguía en lo mismo”. Indicó que ante la solicitud de él para que conversaran, ella lo siguió a la oficina y se sentó en la silla, procediendo el actor a hacerlo en el escritorio, momento en que le acarició la cara, le dijo que le gustaba y le pidió que salieran. A ese pedimento, manifestó haberle contestado lo siguiente: “Disculpe, pero no salgo con hombres casados ni mucho menos con jefes, solo con solteros, el me contestó que si estaba muy segura, yo le dije: Como que me llamo A.Q.A. y me dijo que en algún momento iba a caer, entonces soltó a reír...”. Aseguró que cuando se levantó para retirarse se percató que la puerta estaba cerrada con llave y le reclamó, recibiendo como respuesta que esa era su forma de ser, por lo que salió disgustada. Relató que estando sentada al lado derecho de la puerta principal de la

comandancia, él llegó en la móvil [...] (sentado en el lado del pasajero), la llamó para decirle que salieran a un mirador, a lo que ella respondió: “Qué le pasa? Me contestó: Vamos solitos, dí media vuelta y me fui”. También describió que en un operativo, él la comenzó a seguir, a decirle que la veía linda y a abrazarla, por lo que ella se corría. Manifestó que una semana después cuando se dirigía al comedor y don W.D.A. le preguntó la razón por la cual andaba tan distante con él, pero, no le hizo caso y siguió su camino. Agregó que en un operativo en Guararí le decía mi amor y posteriormente “... cuando fuimos a tomar café a caseta de Guararí, él me dijo que me metiera en el cajón de la móvil [...], yo le contesté que padecía de Claustrofobia, me agarró abrazándome, queriéndome meter a la fuerza a la móvil, yo le dije: qué le pasa? Me soltó y me subí adelante y él también, cuando de pronto empezó a tocarme la pierna derecha, yo le quitaba la mano, así pasó como tres veces hasta que nos bajamos de la móvil” (sic). Afirmó que días después, los compañeros comenzaron a notar la situación, le preguntaban y ella les respondía: “Lo que ven es lo que me está pasando. Ya empezé a darme vergüenza, entonces adopté por ir a comer al cuarto. Los días que me quedaba durmiendo en la comandancia podía salir ni al comedor porque ya no lo quería verlo me daba miedo” (sic). Según la denunciante, la situación la puso en conocimiento del comandante M.G.F., quien le dijo que contaba con su apoyo y el mismo día le comentó haber conversado con el señor W.D.A. al respeto y que negó los hechos. Describió que en otra ocasión, se encontraba al costado de la comandancia saliendo de una oficina “... me lo topé (W.D.A.) y me dijo que si yo tenía que decirle algo y le contesté que No, entonces me respondió que si desde mis adentros no tenía algo que decirle, y le contesté que Nada, entonces me dijo que si yo tenía que hacerle un informe, que se lo hiciera, que no le importaba”. Relató haberle comentado el problema a C.M.H., sin ser ésta testigo de los hechos y al comandante M.G.F. Mediante resolución administrativa de las 9:00 horas del 25 de julio de 2008 se dio inicio al proceso disciplinario (folios 17 y 18 *ibídem*). Por escrito presentado el 18 de agosto siguiente, el actor se opuso a la denuncia. Alegó que varias veces la oficial A.Q.A. lo buscó para pedirle ayuda para quedarse en Heredia y él le respondió que dentro de sus potestades no estaba hacer nombramientos o recomendaciones. Dijo que la puerta de su oficina tenía el llavín descompuesto y solo se podía abrir o cerrar con la llave, la que por ello permanecía pegada a la puerta. Indicó que en la Comandancia ella integró

los tres grupos existentes, por manifestar descontento e incluso alegar problemas con los jefes inmediatos. En lo que respecta al operativo en Guararí dijo que la oficial se negó a subirse en la parte de atrás de la patrulla argumentando sufrir de claustrofobia, por lo que él accedió a que se fuera adelante *“debiendo acomodarnos tres personas en un espacio que es apto solo para dos pasajeros”*. Señaló que luego le llamó la atención porque estando uniformada se besó con un compañero en el lugar de trabajo. Dio cuenta que en una reunión en la Municipalidad de Heredia, E.V.C. (inspector municipal) le dijo que sentía atracción por una subordinada de él llamada A.Q.A. Y, en lo de interés, agregó: *“3. Que es evidente que si se sientan tres personas en un espacio diseñado para dos pasajeros, dado lo estrecho de la cabina y el movimiento del vehículo, se va a producir algún roce, nunca con la intención de faltarle el respeto a un o una compañera./ 4. Que no puedo ofrecer un puesto que no está en mis manos otorgar, ya que es competencia directa del Director Regional, como lo es el de Violencia Intrafamiliar./ 5. Que un beso en la mejilla, es un saludo normal que se acostumbra a dar, entre hombres y mujeres, y de mujer a mujer en nuestra sociedad./ 6. Que la oficial A.Q.A. nunca manifestó que la disgustara que la saludaran de beso en la mejilla./ 7. Que el decir mi amor, es una palabra que utilizo como muletilla, independientemente, de cualquier sentimiento de afecto y hasta con personas que conozco solo por vía telefónica./ 8. Que si en algún momento en la móvil [...] se cuenta por razones laborales con cualquier otra u otro oficial, éste debe ir en la parte de atrás, ya que en la parte de adelante del vehículo siempre va un chofer y mi persona./ 9. Que después de conocer la denuncia presentada por la oficial A.Q.A., procedí a solicitarle al señor E.V.C. que me aclarara su relación con la joven y dado que la declaración del señor E.V.C. es de gran relevancia para demostrar la conducta de la oficial A.Q.A., será incluido como parte de los testigos, para que exponga los detalles de lo sucedido”* (folios 22 a 24 *ibídem*). La Sección de Inspección Policial del Departamento Disciplinario Legal del Ministerio de Seguridad Pública emitió la resolución número 1256-IP-09-DDL de las 10:20 horas del 17 de julio de 2009, recomendando al Consejo de Personal sancionar al actor con una suspensión de treinta días sin goce de salario por haber incurrido en acoso sexual en perjuicio de la señora A.Q.A. (folios 305 a 314), por lo que de una vez se indica que no coincide con la realidad la afirmación contenida en el recurso ante la Sala según la cual el

órgano director del proceso administrativo tuvo por acreditada su inocencia. Luego, dicho Consejo le recomendó a la señora ministra el despido por causa justificada (folios 315 a 329), la cual fue acogida según se desprende de la resolución 2009-3502-DM de las 9:00 horas del 9 de diciembre de 2009 (folios 330 a 339).

VII.- No se comparten los alegatos contenidos en el recurso interpuesto ante la Sala, según los cuales, el acoso sexual que funda el despido no existió, pues, de la prueba constante en el expediente se desprende sin lugar a dudas que el cese del señor W.D.A. fue justificado. Del expediente no se puede deducir sin lugar a dudas que la denunciante tuviera algún interés en desprestigiar a dicho jefe policial o a menoscabar su estabilidad laboral. En la evacuación de su declaración en sede administrativa entre otras personas estuvo presente el propio señor W.D.A. y frente a él relató en detalle la conducta de éste que ella reprochaba y la hacía sentir mal en el lugar de trabajo. Los saludos con un beso y el decir “amor” (cuya existencia fue aceptada por él), en otras circunstancias podría tener connotaciones diferentes a la valoración que se le viene otorgando. Mas, en un caso como el presente, evidentemente formaban parte de un acoso constante de su parte en perjuicio de doña A.Q.A. No otra cosa se desprende de los otros hechos que describió la señora A.Q.A. en ese testimonio, a saber, la insistencia del actor por salir con ella –incluida la invitación a un mirador- y ante su negativa el decirle que en algún momento iba a caer; los tocamientos que le hizo en la cara, manos y piernas; el propiciar que estuvieran solos y cerrar la puerta de la oficina con llave; su ofrecimiento de una plaza y; continuar con su conducta pese a la repulsión manifiesta que esa situación causaba en su subalterna (folios 265 a 270 del expediente aparte). Ahora bien, durante el proceso se ha pretendido negar la existencia de una relación de subordinación entre doña A.Q.A. y el demandante. Sin embargo, ese argumento no tiene ningún fundamento y, por el contrario, hasta con el propio escrito de demanda se puede desvirtuar. Así, aunque en ese libelo inicial se negó que fuera subalterna inmediata de don W.D.A., expresamente se aceptó que él fungía como Jefe de Policía en la Comandancia de Heredia, en donde ella prestaba servicios (hecho segundo). También en el escrito de oposición presentado en el proceso disciplinario, él indicó haber asumido la Jefatura de la Comandancia de Heredia y que en esa condición tenía poder disciplinario. Además

todos los testimonios evacuados (tanto en sede administrativa como en la judicial) lo identifican como una persona con cargo de jefatura en dicha sede policial. Por otro lado, el accionante también asintió que la saludaba de beso y le decía “*mi amor*”. Sobre el particular y tal y como se indicó, en aquel escrito expresamente manifestó: “5. *Que un beso en la mejilla, es un saludo normal que se acostumbra a dar, entre hombres y mujeres, y de mujer a mujer en esta sociedad.*” 6. *Que la oficial A.Q.A. nunca me manifestó que le disgustara que la saludaran de beso en la mejilla.*” 7. *Que el decir mi amor, es una palabra que utilizo como muletilla, independientemente, de cualquier sentimiento de afecto y hasta persona que conozco solo por vía telefónica*”. Por otra parte, en el recurso se intenta restarle credibilidad a las declaraciones del señor L.A.F.F. y H.S.M., porque el actor y el testigo M.G.F. fueron los encargados de llevar una investigación contra el primero por corrupción y respecto del segundo se siguió un proceso disciplinario (de la existencia de esa situación dio cuenta el señor M.G.F. a folios 206 y siguientes). No obstante, de un análisis minucioso del testimonio de don L.A.F.F., se llega al convencimiento de su veracidad, pues, no se advierte ningún ánimo de hacerle daño a don W.D.A., constituye un relato serio y descriptivo de lo que al testigo le consta, tan es así que, al consultársele si lo observó saludando a la denunciante de beso o abrazándola, contándole un chiste con matiz vulgar o haciéndole una broma de tipo sexual no tuvo reparo en decir que no. Pero, don L.A.F.F. describió claramente la acongojante situación que afrontaba doña A.Q.A. En ese sentido señaló que en las primeras guardias compartidas con ella, ésta actuaba en forma normal, pero luego sufrió un cambio drástico “... *ya que pasó de ser aquella persona motivada, que consultaba sobre trabajo a una persona mas callada, en principio era mas segura, cambió a ser más callada e insegura y nerviosa más que todo, se le notaba, en ese momento supuse que algo la aquejaba pero supuse que era una enfermedad, posterior nos vuelve a tocar igual y la veo con igual actitud totalmente distinta a la que presentaba en las primeras guardias*”. Dio cuenta que al consultarle qué le pasaba, le contestó que estaba afrontando una situación a la que no estaba acostumbrada y él la instó a buscar una solución y enfocarse en el trabajo. No obstante, luego la observó más nerviosa, triste, desubicada totalmente y en ese momento le contó lo que le sucedía, en el sentido de que ella percibía un trato de parte del comandante de servicio, más allá de

lo propio de un jefe, un exceso de confianza hacia ella, que no se sentía cómoda, no sabía como ponerle un límite y temía que pasara a más; y, él le recomendó no quedarse callada. Agregó que días después la vio desubicada. También relató lo siguiente: “... *en una guardia de día igual ella andaba conmigo como patrullera, en el sector de Heredia Centro estábamos, solicita que regresemos nuevamente al Delta, en ese momento es la Comandancia de Heredia, yo le hice la pregunta a ella ¿a usted se le olvidó el radio, o alguna notificación? Porque me pareció extraño que nos volvieran llamar al Delta, llegamos al Delta, entonces ella ingresa a la Comandancia de Heredia, cuando sale o ingresa a la móvil ingresó totalmente callada no quería decir absolutamente nada, yo le pregunté que qué era para qué nos hicieron devolvernos, ella se puso triste me dijo que ella ya no aguantaba la situación, yo supuse que estaba relacionado con lo que me había comentado anteriormente, por lo que le pregunté ¿es lo mismo que usted me había comentado anteriormente? Me dijo que sí, que ahora se sentía mal, porque sentía una presión directamente hacia ella*”. Indicó haberle recomendado buscar ayuda. También refirió que en una guardia de día llamaron a la móvil para que la denunciante participara en un operativo, al cual no quería asistir porque era con el comandante y se puso nerviosa. A su respecto relató que cuando terminó el operativo la vio y ella le contó llorando que: “... *durante el operativo le dijeron que tenía que meterse en el cajón de una de las móviles que ella indicó que no por un padecimiento que ella tenía no se podía meter ahí, por lo que le tocó irse adelante, con el Comandante en donde ella me indicó que igual que el Comandante era muy necio a la hora de solicitarle que fueran amigos especiales, que estuviera tranquila, me indicó que en un momento de la conversación ella se sintió incómoda, porque él le tocó una pierna, no me especificó el área, pocos días después le cambian de mi rol de trabajo y ya no tengo comunicación directa con ella...*”. Al consultársele sobre la existencia de alguna situación propiciada por don W.D.A., presenciada por él y que fuera extraña e incómoda para A.Q.A., declaró que solo una vez, cuando estando en recorrido les pidieron regresar al “Delta” y estando ese comandante “... *en la puerta normal, le indicó a la compañera “venga, ocupo hablar con usted”, pero la manera en que los solicitó (sic) fue una manera dominante, autoritaria, por lo que ella accedió, bajó y luego regresó en una actitud totalmente diferente, igual a las que anteriormente mencioné*” (folios 271 a 275 del expediente aparte). Así las cosas,

a pesar de que don L.A.F.F. no presencié los hechos constitutivos de acoso cometidos por don W.D.A. y descritos por la denunciante, es evidente que es testigo directo del deterioro anímico visible en ese momento, que a consecuencia de ellos estaba sufriendo doña A.Q.A., lo cual redundaba en términos negativos en su trabajo y que en lo fundamental armonizan con el dicho de ésta. Tampoco se comparte el reparo respecto del testimonio de H.S.M. quien con honestidad negó haber visto al actor abrazando a doña A.Q.A. por lo que se limitó a relatar claramente lo que sí le constaba, a saber, haber presenciado que ella recibía llamadas por teléfono que le disgustaban, pues, el jefe "... le insinuaba muchas cosas que no le gustaban, yo escuchaba a A.Q.A. hablando con él por teléfono y la invitaba a salir, como A.Q.A. le decía que no él seguía insistiendo...". Al consultársele haber visto al demandante en un comportamiento de índole sexual, indecoroso o inmoral en contra de la denunciante aseveró: "Pues si lo veía, en la forma en cómo se expresaba él con respecto a ella, se veía en los gestos que hacía con respecto a ella. ¿Qué concrete qué tipo de gestos, que tipo de palabras si las escuchó y dónde? Yo escuchaba cuando la trataba de mi amor y de cariño, se le insinuaba mucho, hablaba con ella por teléfono. ¿Mencione un lugar específico donde haya visto esa conducta del señor W.D.A.? (sic) En la Comandancia". Dijo haberse dado cuenta de que la señora A.Q.A. estaba siendo acosada porque ella se lo manifestó y "... con el transcurso de los días fue viendo que era cierto todo lo que me contaba", lo cual dio cuenta de haber confirmado, por las llamadas por teléfono que a ella no le gustaban y cuando le decía mi amor "... yo veía que se lo decía en doble sentido" (folios 235 a 237 *ibídem*). Por otro lado, es importante tomar en cuenta que si bien es cierto en la evaluación psicológica practicada a la denunciante y constante en autos, no se concluyó sobre la existencia de secuelas con motivo de un acoso laboral, en el mismo informe, el profesional explicó: "A) Los resultados tanto de la valoración escrita como verbal no reflejaron en modo alguno sintomatología coherente con un trastorno de estrés pos traumático o un estado de fragilidad emocional común en personas víctimas de acoso sexual. Sin embargo esto no necesariamente desacredita la versión de la supuesta víctima, ya que los hechos por ellas denunciados datan de al menos tres meses atrás, y cuando ocurrieron según la quejosa siempre contó con el apoyo de algunos compañeros, se incluso (sic) logró ser destacada en otra dependencia en donde no tiene contacto con su victimario./ B) La

percepción subjetiva del suscrito es que su discurso aunque no estuviera precedió (sic) de llanto o manifestaciones emocionales evidentes es creíble o al menos carece de contradicciones. Además no se detectó alguna motivación que pudiera pesar con el ánimo de la evaluada para generar alguna denuncia calumniosa, aunque es de suponer esto deberá corroborarse o descartarse en otra etapa de una eventual investigación. Cabe destacar que la funcionaria de marras descarta de plano que la conducta atribuida por ella al denunciado obedezca a algún mal entendido o a un desliz involuntario. Por el contrario ubica en su presunto acosador a un individuo con una conducta sistemática, reiterada e insidiosa" (folios 51 y 52). Y, en la respectiva ampliación de esa prueba se concluyó: "B) La circunstancia de que no se hayan detectado secuelas de estrés postraumático es atípica en casos de acoso sexual pero no necesariamente le atribuye un contenido mendaz al discurso. En esto podría jugar un papel importante la capacidad de resistencia de la persona, las redes de apoyo con las que cuenta, así como cambios importantes y sostenibles en sus condiciones de vida en un lapso determinado./ C) Los resultados de la valoración no permiten establecer certeza acerca de la veracidad de los hechos denunciados. Sin embargo cuando la señora A.Q.A. se refiere a estos su discurso es potencialmente creíble o verosímil. No se detectaron contradicciones significativas actitudes manipuladoras, exageraciones evidentes o un tono afectivo incoherente con lo que estaba expresando./ D) la valoración realizada por sus mismas características contempla solo una versión del conflicto y desde luego no escapa al elemento de subjetividad inmerso en el análisis de la conducta humana" (énfasis suplido) (folios 201 a 220 *ibídem*). Luego, al valorarse al actor se indicó: "... presenta un estado mental que opera en condiciones normales. No se detectaron alteraciones en la conciencia, capacidad de juicio, atención y concentración, curso y contenido del pensamiento y memoria. Su estado mental lo faculta para comprender las implicaciones de sus actos y asumir la responsabilidad por su conducta. Además, no se encontraron indicadores de psicopatología relevante, hostilidad, impulsividad u otra condición psicológica de riesgo. No obstante, se observa cierta inconsistencia en las respuestas dadas en la prueba PAI, la cual tiene escalas de validez bastante sensibles. Quiere decirse que esa inconsistencia disminuye la confiabilidad de la prueba y sugiere una actitud de cuidar la imagen.

Esta tendencia se puede extrapolar al resto de la evaluación, no para invalidarla, pero sí para plantear la posibilidad de que haya pretendido ocultar información o cualidades que lo pudieran comprometer” (énfasis suplido) (folios 214 a 216 *ibídem*). En sede administrativa el profesional encargado de hacer esta valoración, también fue recibido en audiencia con el fin de explicar los tipos de prueba aplicados (folios 249 y 250 *ibídem*). De dichas probanzas podemos deducir que el respectivo profesional en psicología apreció la versión de la denunciante potencialmente creíble, sin contradicciones, no manipuladora, sin intención de dañar. Mientras que respecto del señor W.D.A., en la prueba psicológica se tuvo como una posibilidad el que haya ocultado información o cualidades que lo pudieran comprometer. Luego, es cierto que en sede judicial se evacuaron tres testimonios, el de C.E.C.G., el de R.Q.C. y el de M.G.F. El último –del que ya se ha hecho mención- no aportó ningún elemento relevante sobre los hechos denunciados, salvo que la actora le comentó que don W.D.A. la acosaba y él la orientó en cuanto al procedimiento a seguir (folios 206 y 207). Luego en las declaraciones de C.E.C.G. y R.Q.C. se aprecia un evidente deseo de desacreditar sexualmente a la denunciante a efecto de que se descarte la existencia del acoso, lo cual contraviene abiertamente –como se expuso en el fallo impugnado- el artículo 33 de la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, que reza: “*Actuación del juez. Para apreciar la prueba y determinar si la conducta denunciada constituye hostigamiento sexual, el juez deberá considerar, de conformidad con las reglas de la sana crítica, todas las circunstancias en que ocurrieron los hechos, sin incluir consideraciones relativas a los antecedentes del comportamiento sexual de la persona ofendida*”. Como los testigos reflejan su interés en favorecer la tesis del demandante en juicio, no tienen la virtud de servir de base para considerar que el despido fue injustificado.

VIII.- Es un hecho público y notorio que en el trabajo policial ha predominado una concepción endocéntrica y “machista”, en donde el acceso a los puestos de trabajo para las mujeres ha sido limitado y su desenvolvimiento laboral dificultoso, precisamente, por aquella circunstancia. Si a ello agregamos que en el caso concreto y tal y como acertadamente lo apreció el tribunal, la demandante era una policía de recién ingreso, con nombramiento interino y por ende sin estabilidad en el puesto, es evidente que se encontraba en una situación manifiestamente vulnerable, de la cual el demandante pretendió aprovecharse. Debe tomarse en consideración que mientras la cultura actual no refleje realmente un verdadero respeto a los derechos humanos de todas las personas y, por ende, específicamente del desenvolvimiento de las mujeres en el empleo sin discriminación de ningún tipo, en un ambiente libre de cualquier tipo de violencia, quienes se atreven a denunciar hechos como los que se han apreciado en este asunto, saben que potencialmente se exponen a diversas situaciones y riesgos, que pueden redundar en su perjuicio, entre muchos otros, por ejemplo, que se intente denigrarla o que las personas que conforman su entorno se solidaricen con el jefe acusado. Por consiguiente, si a pesar de ello presentan su reclamo, éste se erige como un elemento probatorio de especial relevancia y así debe valorarse con el resto del material probatorio, por lo que de no existir pruebas irrefutables que lleven al convencimiento de que se trata de una denuncia calumniosa, la versión deviene absolutamente creíble. Los empleadores y las empleadoras deben ser rigurosos, de manera que puedan garantizar el desarrollo personal y profesional de las trabajadoras mujeres, en los términos del artículo 4 de la referida ley, mediante una política interna que prevenga, desaliente, evite y sancione las conductas de hostigamiento sexual, no permitiéndose de ninguna manera semejante tipo de discriminación, con mayor razón en el campo policial en donde se desenvolvía el actor, pues estaba llamado más bien a resguardar los derechos de la ciudadanía, sin vulnerarlos.”

[...]