

HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN RELACIONES DE EMPLEO

**Resoluciones dictadas por el Consejo Superior y Tribunal de Inspección Judicial
en el Poder Judicial**

El Consejo Superior y el Centro Electrónico de Información Jurisprudencial, con motivo del “*Día contra el Hostigamiento Sexual en el Poder Judicial*”, aprobado en sesión del Consejo Superior N° 72-2013 del 18 de julio del 2013, realizó esta revista de jurisprudencia relacionada con el tema “Hostigamiento Sexual en Relaciones de Empleo”.

Este documento reúne resoluciones de interés dictadas por el Consejo Superior (actuando como segunda instancia en materia disciplinaria) y el Tribunal de la Inspección Judicial, durante los años 2019, 2020, 2021 y 2022. En la revista, las personas podrán identificar múltiples subtemas relacionados con el tema antes señalado, un extracto de lo resuelto, el órgano que dictó la sentencia, número de voto y el enlace mediante el cual se puede acceder al texto de la resolución.

Cabe destacar que el análisis de las resoluciones es producto de la labor profesional que se realiza en el CEIJ, misma que se visibiliza, especialmente, en la titulación generada y en la identificación de extractos; el objetivo principal de esta función es que las personas usuarias tengan un acceso ágil y efectivo a los temas desarrollados en las resoluciones, de tal forma que pueden identificar con mayor facilidad aquellos votos que se adecúen de mejor forma a sus necesidades concretas.

Si Usted desea tener acceso directo a la revista, lo puede hacer a través del siguiente enlace:

[https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/search?q=tipoDocumento:\(ext\)%20\(descriptores:\(hostigamiento%20AND%20sexual\)%20OR%20sinonimos:\(hostigamiento%20AND%20sexual\)\)%20&advanced=true&facets=Despacho:Tribunal%20de%20la%20Inspecci%C3%B3n%20Judicial&facets=Despacho:Consejo%20Superior%20Segunda%20Instancia%20Procesos%20Disciplinarios](https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/search?q=tipoDocumento:(ext)%20(descriptores:(hostigamiento%20AND%20sexual)%20OR%20sinonimos:(hostigamiento%20AND%20sexual))%20&advanced=true&facets=Despacho:Tribunal%20de%20la%20Inspecci%C3%B3n%20Judicial&facets=Despacho:Consejo%20Superior%20Segunda%20Instancia%20Procesos%20Disciplinarios)

CONTENIDO

(Dar **CLICK** en cada **TÍTULO** para ir al texto respectivo)



CONSEJO SUPERIOR – SEGUNDA INSTANCIA PROCESOS DISCIPLINARIOS	5
Resolución No 00233-2022	5
<ul style="list-style-type: none">• Grado de credibilidad otorgado a la declaración de la víctima no fue de manera automática al valorarse otros elementos probatorios que determinaron la conducta de connotación sexual cometida por la denunciada	
Resolución No 00129-2022	5
<ul style="list-style-type: none">• Consideraciones acerca de la aplicación del “principio in dubio pro víctima”, “presunción iuris tantum” y convicción de la culpabilidad del hostigador con base en la declaración de la víctima	
Resolución No 00096-2022	5
<ul style="list-style-type: none">• Presupuestos del recurso de revisión• Improcedencia de participación de la Comisión de Relaciones Laborales en los asuntos seguidos por hostigamiento sexual	
Resolución No 01157-2021	6
<ul style="list-style-type: none">• Imposibilidad de trasladar la responsabilidad a la víctima por presuntamente omitir denunciar los hechos de acoso sexual• Análisis en relación con la valoración de la prueba	
Resolución No 00997-2021	6
<ul style="list-style-type: none">• Conductas ofensivas y denigrantes en perjuicio de subalternas interinas quienes experimentaron sentimientos de angustia y miedo a sufrir represalias laborales• Concepto y valoración de la prueba	
Resolución No 00900-2021	6
<ul style="list-style-type: none">• Plazo de prescripción en materia de hostigamiento sexual• Medidas cautelares como mecanismos para que la persona denunciante tenga acceso a la justicia administrativa en materia de hostigamiento sexual	
Resolución No 00810-2021	7
<ul style="list-style-type: none">• Concepto, elementos que lo integran, niveles de conducta y valoración de la prueba	
Resolución No 00599-2021	7
<ul style="list-style-type: none">• Comentarios y acciones que generaron molestia y repudio a las ofendidas lesionando la dignidad y derecho al trabajo libre de hostigamiento sexual• Imprecisión temporal no genera menoscabo en lo medular de las imputaciones por acoso sexual• Atenuación de la sanción ante la disminución de hechos comprobados en caso de denuncia por hostigamiento sexual	
Resolución No 00536-2021	8
<ul style="list-style-type: none">• Acciones constitutivas de acoso sexual en perjuicio de persona usuaria• Concepto, elementos que lo integran, niveles de conducta y valoración de la prueba	

Resolución No 00505-2021	8
<ul style="list-style-type: none"> ● Buena relación de amistad entre la ofendida y el encausado no desmerita veracidad de los actos de acoso sexual ● Apreciación probatoria de la declaración de la víctima 	
Resolución No 00288-2021	9
<ul style="list-style-type: none"> ● Apreciación probatoria de la declaración de la víctima ● Concepto y elementos del acoso sexual ambiental 	
Resolución No 00185-2021	9
<ul style="list-style-type: none"> ● Análisis del concepto, elementos que lo constituyen y carácter clandestino con respecto a la valoración de la prueba 	
Resolución No 00187-2021	9
<ul style="list-style-type: none"> ● Análisis jurisprudencial y normativo de esta conducta como una forma de discriminación por razones de género 	
Resolución No 00173-2021	10
<ul style="list-style-type: none"> ● Ausencia de testigos presenciales debido a la clandestinidad con que se cometen los hechos no afecta la credibilidad del relato de la víctima 	
Resolución No 00025-2021	10
<ul style="list-style-type: none"> ● Análisis del concepto, elementos que lo constituyen y carácter clandestino con respecto a la valoración de la prueba 	
TRIBUNAL DE LA INSPECCIÓN JUDICIAL	11
Resolución No 04014-2021	11
<ul style="list-style-type: none"> ● Quebranto del derecho a la dignidad de mujer, al valor de persona humana y al trabajo libre de hostigamiento sexual ● Imposibilidad de exigir a víctimas de acoso sexual una precisión temporal exacta de los hechos 	
Resolución No 3679-2021	11
<ul style="list-style-type: none"> ● Conducta sexual verbal y física indeseable por quien la recibe pese a considerarse al encausado como colaborador y cariñoso con los demás compañeros de trabajo ● Ausencia de testigos presenciales debido a la clandestinidad con que se cometen los hechos 	
Resolución No 02863-2021	11
<ul style="list-style-type: none"> ● Atropello a la libre autodeterminación sexual y dignidad de la víctima ● Concepto y valoración de la prueba 	
Resolución No 01822-2021	12
<ul style="list-style-type: none"> ● Atropello a la libre autodeterminación sexual y dignidad de la víctima 	
Resolución No 3785-2020	13
Hostigamiento Sexual en relaciones de empleo:	
<ul style="list-style-type: none"> ● Concepto y valoración de la prueba 	

Resolución No 3745-2020	13
<ul style="list-style-type: none"> ● Definición, elementos constitutivos, ejes en que se asienta en el ámbito laboral, distintas formas en que se ejecuta y normativa aplicable ● Valoración de la prueba, principio de congruencia y carga probatoria ● Insuficiencia probatoria para demostrar con la certeza requerida el comportamiento acusado 	
Resolución No 3290-2020	14
<ul style="list-style-type: none"> ● Concepto, elementos que lo integran y niveles de conducta 	
Resolución No 2861-2020	14
<ul style="list-style-type: none"> ● Conductas de contenido sexual de naturaleza discontinua y creciente a lo largo del tiempo ● Concepto, elementos que lo integran, niveles de conducta y valoración de la prueba ● Análisis sobre el traslado de cargos, plazos de caducidad y prescripción en relación con el caso concreto y aplicabilidad del procedimiento disciplinario en esta materia 	
Resolución No 2290-2020	15
<ul style="list-style-type: none"> ● Concepto, requisitos y análisis sobre la afectación ● Valoración del testimonio de la víctima y mensajes enviados por medio de WhatsApp ● Inexistencia de falta cuando las conductas denunciadas no resultan humillantes, ofensivas ni causan efecto perjudicial en el desempeño y cumplimiento laboral 	
Resolución No 01578-2020	15
<ul style="list-style-type: none"> ● Indicios coherentes, suficientes y constatables que acreditan la existencia de los comentarios sexualizados y miradas libidinosas ocurridos en el ámbito de clandestinidad ● Concepto, elementos que lo integran y niveles de conducta ● Apreciación probatoria de la declaración de la víctima y del factor de percepción personal y subjetividad 	
Resolución No 01318-2020	16
<ul style="list-style-type: none"> ● Intimidación laboral en razón de la posición jerárquica, comentarios y acercamientos incómodos y tocamientos no deseados como hechos acreditados ● Concepto, elementos que lo integran, niveles de conducta y valoración de la prueba 	
Resolución No 01092-2020	16
<ul style="list-style-type: none"> ● Ausencia de testigos presenciales debido a la clandestinidad con que se cometen los hechos no afecta la credibilidad del relato de la víctima ● Quebranto del derecho a la dignidad de mujer, al valor de persona humana y al trabajo libre de hostigamiento sexual 	
Resolución No 00530-2020	17
<ul style="list-style-type: none"> ● Análisis del concepto, elementos que lo constituyen y carácter clandestino con respecto a la valoración de la prueba ● Consideraciones acerca de la aplicación del “principio in dubio pro víctima”, “presunción iuris tantum” y convicción de la culpabilidad del hostigador con base en la declaración de la víctima 	
Resolución No 00062-2020	17
<ul style="list-style-type: none"> ● Admisibilidad de solicitud de medida de traslado del encausado a otra oficina judicial y prohibición de mantener contacto con la presunta víctima ● Presupuestos para determinar la procedencia de una medida cautelar 	



CONSEJO SUPERIOR – SEGUNDA INSTANCIA PROCESOS DISCIPLINARIOS

Resolución No 00233-2022

- **Grado de credibilidad otorgado a la declaración de la víctima no fue de manera automática al valorarse otros elementos probatorios que determinaron la conducta de connotación sexual cometida por la denunciada**

“VII.-[...]El análisis anterior se encuentra ajustado a las reglas de la sana crítica racional, por cuanto el grado de credibilidad que se le otorgó a la declaración de la víctima no fue de manera automática, sino que se valoraron otros elementos probatorios que permitieron determinar la conducta de connotación sexual cometida por la denunciada.”

Analizado por: CENTRO DE INFORMACIÓN JURISPRUDENCIAL(RÉGIMEN DISCIPLINARIO)

<https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0031-1082913>

Resolución No 00129-2022

- **Consideraciones acerca de la aplicación del “principio in dubio pro víctima”, “presunción iuris tantum” y convicción de la culpabilidad del hostigador con base en la declaración de la víctima**

“Recordemos que en este tipo de procedimientos de materia especial, donde generalmente no hay testigos presenciales de los hechos, al ocurrir en la clandestinidad, cuando solamente están presentes la víctima y el acosador, ante ausencia de prueba directa, debe valorarse la declaración de la víctima en conjunto con la prueba indiciaria o indirecta, (de conformidad con el artículo 22 de la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia) análisis que en este asunto, no fue posible realizar pues como se indicó solo se cuenta con la declaración de la víctima.”

Analizado por: CENTRO DE INFORMACIÓN JURISPRUDENCIAL(RÉGIMEN DISCIPLINARIO)

<https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0031-1079549>

Resolución No 00096-2022

- **Presupuestos del recurso de revisión**
- **Improcedencia de participación de la Comisión de Relaciones Laborales en los asuntos seguidos por hostigamiento sexual**

“III.-[...] En consecuencia, este Consejo Superior, concluye que no se está en presencia de uno de los presupuestos del artículo 353 de la Ley General de la Administración Pública, para conocer sobre el presente recurso extraordinario de revisión, además de que el propio ordenamiento en la materia establece categóricamente que la Comisión de Relaciones Laborales no participe en los asuntos seguidos por hostigamiento sexual. Por tanto, se rechaza el recurso interpuesto por resultar notoriamente improcedente para el presente caso.”

Analizado por: CENTRO DE INFORMACIÓN JURISPRUDENCIAL(RÉGIMEN DISCIPLINARIO)

<https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0031-1072568>



Resoluciones

Resolución No 01157-2021

- **Imposibilidad de trasladar la responsabilidad a la víctima por presuntamente omitir denunciar los hechos de acoso sexual**
- **Análisis en relación con la valoración de la prueba**

“IV.-[...]Además, dicho alegato no es argumento que por sí solo debilita los hechos tenidos por demostrados, toda vez que no es posible trasladar la responsabilidad a la víctima por presuntamente omitir denunciar los hechos de acoso sexual que enfrentó durante varios meses; hechos indecorosos contrarios a la dignidad humana de la denunciante y que como bien se ha indicado, se mantuvieron en el tiempo, culminando en el hecho sumamente grave de que el encausado le enseñó el pene a la ofendida.”

Normativa Internacional: Convención americana sobre derechos humanos, Pacto de San José, Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, Convención Belem Do Pará, Convención sobre la eliminación de toda las formas de discriminación contra la mujer, CEDAW

Analizado por: CENTRO DE INFORMACIÓN JURISPRUDENCIAL(RÉGIMEN DISCIPLINARIO)

<https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0031-1083000>

Resolución No 00997-2021

- **Conductas ofensivas y denigrantes en perjuicio de subalternas interinas quienes experimentaron sentimientos de angustia y miedo a sufrir represalias laborales**
- **Concepto y valoración de la prueba**

“V.-[...]Con todo lo anteriormente señalado, es que para este Órgano existe certeza que se está en presencia de actitudes y comportamientos que constituyan hostigamiento sexual, ya que los testimonios de ambas víctimas resultan espontáneos, creíbles y coherentes y son respaldados por los manifestado por otros testigos traídos al proceso y la demás prueba documental incorporada en autos. Sobre el particular, debe mencionarse que el artículo 22 de la Ley contra el hostigamiento o acoso sexual en el empleo y la docencia, el cual indica: “Las pruebas serán valoradas de conformidad con las reglas de la sana crítica, la lógica y la experiencia; ante la ausencia de prueba directa se deberá valorar la prueba indiciaria y todas las otras fuentes del derecho común, atendiendo los principios especiales que rigen en materia de hostigamiento sexual. En caso de duda se estará a lo que más beneficie a la persona hostigada, con la prohibición expresa de considerar los antecedentes de la persona denunciante, particularmente en lo relativo al ejercicio de su sexualidad”.”

Analizado por: CENTRO DE INFORMACIÓN JURISPRUDENCIAL(RÉGIMEN DISCIPLINARIO)

<https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0031-1075012>

Resolución No 00900-2021

- **Plazo de prescripción en materia de hostigamiento sexual**
- **Medidas cautelares como mecanismos para que la persona denunciante tenga acceso a la justicia administrativa en materia de hostigamiento sexual**

“V.-[...]En ese sentido, al encontrarse debidamente regulado el tema de la prescripción en materia de hostigamiento sexual en una ley especial, no resulta procedente la aplicación de otras leyes, reglamentos o circulares internas, en atención a la jerarquía de las fuentes



del ordenamiento jurídico, establecido en el artículo 6 de la Ley General de la Administración Pública. Por otra parte, se tiene que la reforma al reglamento denominado “Reglas Prácticas del Tribunal de la Inspección Judicial, modelo de Costa Rica”, aprobado por la Corte Plena en Sesión N° 36-2019 celebrada el 26 de agosto de 2019, artículo XVI, comunicado mediante la Circular N° 175-2019, establece que el plazo para iniciar un procedimiento administrativo disciplinario se extingue después de pasados los cuatro años, a partir de la comisión de la falta, ello, a falta de norma expresa en la Ley Orgánica del Poder Judicial y en aplicación supletoria del artículo 198 de la Ley General de la Administración Pública. Sin embargo, en dichas reglas prácticas también se advierte que, en el caso de las denuncias por acoso u hostigamiento sexual, resulta aplicable el plazo establecido en el artículo 38 de la Ley contra el Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo o la Docencia, por lo que no lleva razón la representante de la Secretaría Técnica de Género en sus alegatos.”

Analizado por: CENTRO DE INFORMACIÓN JURISPRUDENCIAL(RÉGIMEN DISCIPLINARIO)

<https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0031-1076136>

Resolución No 00810-2021

- **Concepto, elementos que lo integran, niveles de conducta y valoración de la prueba**

“VI.-[...]Nótese, como se indicó líneas atrás, que la falta cometida por el encausado ha quedado plenamente acreditada, por conductas constitutivas de acoso sexual. De tal forma, según el quantum establecido, para este tipo de falta, la sanción impuesta se fijó en atención a los principios de razonabilidad y proporcionalidad, considerando este Consejo para ello que cualquier situación que trascienda la esfera íntima en un sentido sexualizado de una persona servidora judicial, debe ser erradicado a toda costa.”

Normativa Internacional: Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, Convención Belem Do Pará, Convención sobre la eliminación de toda las formas de discriminación contra la mujer, CEDAW

Analizado por: CENTRO DE INFORMACIÓN JURISPRUDENCIAL(RÉGIMEN DISCIPLINARIO)

<https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0031-1079738>

Resolución No 00599-2021

- **Comentarios y acciones que generaron molestia y repudio a las ofendidas lesionando la dignidad y derecho al trabajo libre de hostigamiento sexual**
- **Imprecisión temporal no genera menoscabo en lo medular de las imputaciones por acoso sexual**
- **Atenuación de la sanción ante la disminución de hechos comprobados en caso de denuncia por hostigamiento sexual**

“IV.-[...]Así las cosas, el hecho de que no se hayan detallado fechas exactas de la ocurrencia de los mismos, no lo coloca en un estado de indefensión como quiere hacer ver el recurrente, aunado a que debemos tomar en cuenta la imposibilidad material para que el órgano instructor estableciera esas fechas exactas, ante la dificultad de exigir a las víctimas que recuerden las mismas, máxime tomando en cuenta que el tema de acoso sexual, per se, genera cierto trastorno psicológico y de estrés en la víctima que les impide ser precisas en cuanto a ese aspecto de la temporalidad, aunado a que en este asunto la denuncia se concretó varios meses después de la ocurrencia de los mismos. En todo caso, el aquí encausado ejerció su debida defensa desde el inicio del proceso hasta su final, haciendo los alegatos correspondientes con relación a cada uno de los hechos imputados. [...] En todo caso, se remite nuevamente a las citas jurisprudenciales antes citadas donde se trata este principio in dubio pro víctima, estableciéndose con claridad que el mismo no implica que en todos los casos deba sancionarse al encausado, ya que con su aplicación no se debe violentar el de inocencia ni el derecho de defensa de la persona investigada, sino que se trata de una herramienta más con que cuenta el juez para la apreciación de la prueba,



Resoluciones

sin que ello implique una obligación de sancionar. [...] siendo más bien, lo que concierne, atenuar la sanción a un mes de suspensión sin goce de salario, atendiendo a la disminución de hechos comprobados y así como fin correctivo de este tipo de procedimientos, no sin antes hacer ver al encausado que los hechos que se lograron demostrar configuran una falta gravísima, que no puede bajo ninguna circunstancia avalar este Consejo, ya que se trata de conductas que menoscabaron derechos fundamentales de la señora Guadamuz Centeno, aunado a que el comportamiento esperado de un Juez de la República que administra justicia en esta materia y que además tenía una relación de subordinación con la ofendida al ostentar el puesto de Juez Coordinador del Despacho, es diametralmente opuesto al que aquí se ventiló y demostró, el cual manifiestamente adversó los valores éticos del Poder Judicial.”

Analizado por: CENTRO DE INFORMACIÓN JURISPRUDENCIAL(RÉGIMEN DISCIPLINARIO)

<https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0031-1090433>

Resolución No 00536-2021

- **Acciones constitutivas de acoso sexual en perjuicio de persona usuaria**
- **Concepto, elementos que lo integran, niveles de conducta y valoración de la prueba**

“VII.-[...]En síntesis, cualquier manifestación que tenga una connotación sexualizada y que haga sentir incómoda a la persona que la recibe. Sobre el caso en específico, estima este Tribunal colegiado, una vez analizada la prueba constante en autos, los hechos tenidos por demostrados en la resolución sancionatoria, los alegatos del recurrente y de la representante de la Secretaría de Género, que, él A quo sí fundamentó su fallo, siendo claro en puntualizar las acciones constitutivas de hostigamiento sexual, en razón a los hechos demostrados, que estima fueron cometidos por el aquí encausado[Nombre 002]. Debe tenerse presente, que al estarse ante hechos considerados como de acoso u hostigamiento sexual, el tema de la apreciación probatoria lleva una connotación más delicada y exhaustiva.”

Normativa Internacional: Convención sobre la eliminación de toda las formas de discriminación contra la mujer, CEDAW

Analizado por: CENTRO DE INFORMACIÓN JURISPRUDENCIAL(RÉGIMEN DISCIPLINARIO)

<https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0031-1075625>

Resolución No 00505-2021

- **Buena relación de amistad entre la ofendida y el encausado no desmerita veracidad de los actos de acoso sexual**
- **Apreciación probatoria de la declaración de la víctima**

“La anterior valoración realizada por el Tribunal es compartida por esta Cámara, por cuanto se ajusta al mérito de los autos y no existe motivo alguno para desacreditar la versión de la víctima, por el contrario, ha quedado claro que las conductas desplegadas por el encausado, son constitutivas de hostigamiento sexual, pues fueron actos no deseados y ofensivos, los cuales también le causaron temor a la víctima, cuyos comportamientos encuadran en lo establecido en el artículo 4 inciso 3) de la Ley contra el Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia, el cual establece: “Manifestaciones del acoso sexual.”

Analizado por: CENTRO DE INFORMACIÓN JURISPRUDENCIAL(RÉGIMEN DISCIPLINARIO)

<https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0031-1075539>



Resoluciones

Resolución No 00288-2021

- **Apreciación probatoria de la declaración de la víctima**
- **Concepto y elementos del acoso sexual ambiental**

“IV.-[...]Todas las conductas atribuidas y acreditadas al encausado son sin lugar a dudas constitutivas de acoso sexual, bajo la modalidad de Acoso Sexual Ambiental, según la doctrina, el cual consiste en crear condiciones o realizar acciones de carácter sexual a las que se somete a todas las personas que comparten el espacio laboral, aunque en apariencia no vayan dirigidas a ellas de manera específica.”

Analizado por: CENTRO DE INFORMACIÓN JURISPRUDENCIAL(RÉGIMEN DISCIPLINARIO)

<https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0031-1091552>

Resolución No 00185-2021

- **Análisis del concepto, elementos que lo constituyen y carácter clandestino con respecto a la valoración de la prueba**

“IV.-[...]Sobre lo alegado, estima este Órgano de alzada, es dable acotar en relación al acoso u hostigamiento sexual se debe recordar que es una conducta no deseada de naturaleza sexual en el lugar de trabajo, que hace que la persona que lo sufre se sienta ofendida, humillada y/o intimidada.”

Analizado por: CENTRO DE INFORMACIÓN JURISPRUDENCIAL(RÉGIMEN DISCIPLINARIO)

<https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0031-1085989>

Resolución No 00187-2021

- **Análisis jurisprudencial y normativo de esta conducta como una forma de discriminación por razones de género**

“IV.-[...]Sobre el particular, estima este Órgano de alzada, es dable acotar en relación al acoso u hostigamiento sexual que es una conducta no deseada de naturaleza sexual en el lugar de trabajo o fuera de él, que hace que la persona que lo sufre se sienta ofendida, humillada y/o intimidada. Tanto la Organización Internacional del Trabajo (OIT), como la Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las Mujeres (CEDAW) identifican el acoso sexual como una manifestación de la discriminación de género y como una forma específica de violencia contra las mujeres.”

Normativa Internacional: Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, Convención Belem Do Pará

Analizado por: CENTRO DE INFORMACIÓN JURISPRUDENCIAL(RÉGIMEN DISCIPLINARIO)

<https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0031-1087051>



Resoluciones

Resolución No 00173-2021

- **Ausencia de testigos presenciales debido a la clandestinidad con que se cometen los hechos no afecta la credibilidad del relato de la víctima**

“III.-[...]Recordemos que en este tipo de procedimientos de materia especial, donde generalmente no hay testigos presenciales de los hechos, al ocurrir en la clandestinidad, cuando solamente están presentes la víctima y el acosador, ante ausencia de prueba directa, debe valorarse la declaración de la víctima en conjunto con la prueba indiciaria o indirecta, análisis que en este asunto, coadyuvó a que se tuviera por probada la culpabilidad del encausado.”

Analizado por: CENTRO DE INFORMACIÓN JURISPRUDENCIAL(RÉGIMEN DISCIPLINARIO)

<https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0031-1089911>

Resolución No 00025-2021

- **Análisis del concepto, elementos que lo constituyen y carácter clandestino con respecto a la valoración de la prueba**

“2.-[...]Bajo este contexto, del estudio de la resolución impugnada y de las pruebas testimoniales, este Consejo logra determinar como ya se indicó, que el Tribunal disciplinario, sí realizó una valoración detallada de todos los elementos probatorios, los cuales fueron suficientes para acreditar que el encausado, llevó a cabo los hechos que le fueron acusados, todos de naturaleza sexual e irrespetuosa, que resultaron ofensivos, humillantes y evidentemente no deseados por la aquí quejosa.”

Normativa Internacional: Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, Convención Belem Do Pará, Convención sobre la eliminación de toda las formas de discriminación contra la mujer, CEDAW

Analizado por: CENTRO DE INFORMACIÓN JURISPRUDENCIAL(RÉGIMEN DISCIPLINARIO)

<https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0031-1090103>



TRIBUNAL DE LA INSPECCIÓN JUDICIAL

Resolución No 04014-2021

- **Quebranto del derecho a la dignidad de mujer, al valor de persona humana y al trabajo libre de hostigamiento sexual**
- **Imposibilidad de exigir a víctimas de acoso sexual una precisión temporal exacta de los hechos**

“I. [...] Por otras parte, en el caso concreto si bien la pieza acusatoria contiene algunos hechos que no se ubicaron en una fecha exacta, al no haber sido posible para la denunciante ubicarlos con precisión de fecha, lo cierto es que ello resulta razonable, pues no puede pretenderse que las personas víctimas cuando se presenta un evento de la naturaleza que se conoce en este proceso, siempre deban anotar las fechas exactas y que las retengan en el tiempo, en todo caso los hechos contenidos en la pieza acusatoria no carecen de precisión y determinación, pues la conducta contenida en el traslado de cargos están claramente descritas, debidamente circunstanciadas y se ubican en un año y tiempo determinado, sea este 2016 y 2019, lo cual este Tribunal considera permite al acusado el pleno ejercicio de su derecho de defensa. [...]”

Normativa Internacional: Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, Convención Belem Do Pará, Convención sobre la eliminación de toda las formas de discriminación contra la mujer, CEDAW

Analizado por: CENTRO DE INFORMACIÓN JURISPRUDENCIAL (RÉGIMEN DISCIPLINARIO)

<https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0031-1077201>

Resolución No 3679-2021

- **Conducta sexual verbal y física indeseable por quien la recibe pese a considerarse al encausado como colaborador y cariñoso con los demás compañeros de trabajo**
- **Ausencia de testigos presenciales debido a la clandestinidad con que se cometen los hechos**

“V.- CALIFICACIÓN LEGAL DE LA CAUSA Y SU RESPECTIVA SANCIÓN: Conforme a los hechos tenidos por probado, se debe tener por acreditados parte de los cargos en el traslado, lo cual constituye acoso sexual de conformidad con artículo 3 de Ley 7476 Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, de parte del señor[Nombre 001], en contra de su compañera de trabajo[Nombre 002], en cuanto a los masajes en el pie, los tocamientos en su pierna, los abrazos por delante y por detrás, los besos en la cabeza, en la frente, en la mejilla todo lo cual fue en forma reiterada y sin consentimiento, junto con las frases cariñosas que le expresaba, sumando todos esos comportamientos, resulta llegar a ser conductas sexuales calificadas de hostigamiento sexual, por ser indeseadas, hostiles en tanto no fueron pedidas por la señora[Nombre 002], quien era una mujer casada, y no solicitó esas muestras de afecto tan reiterado y efusivo. [...]”

Analizado por: CENTRO DE INFORMACIÓN JURISPRUDENCIAL (RÉGIMEN DISCIPLINARIO)

<https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0031-1077071>

Resolución No 02863-2021

- **Atropello a la libre autodeterminación sexual y dignidad de la víctima**
- **Concepto y valoración de la prueba**

“III. [...] Atendiendo las consideraciones expuestas, se declara con lugar la presente queja en perjuicio de la denunciante[Nombre 002]. De conformidad con los numeral 191.1 en relación con el 194 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, así como de los postulados



Resoluciones

contenidos en la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, Reglamento para Prevenir, Investigar y Sancionar el Hostigamiento Sexual en el Poder Judicial, Convenciones Internacionales, teniendo por constituida la figura acusada y dada la necesidad de que los empleados judiciales actúen conforme a las exigencias de legalidad, la moral y la ética, se califican las faltas de GRAVÍSIMA. A los efectos de determinar la sanción a aplicar, considera el Tribunal que no puede permitirse bajo ninguna circunstancia que se violenten los derechos fundamentales de la víctima, por parte de un funcionario del Poder Judicial, en este caso técnico en comunicaciones quien tanto en el desempeño de su cargo como en el desarrollo de su vida privada, tiene el deber de comportarse de forma respetuosa y decorosa. La conducta del encausado constituyó un atropello a la libre autodeterminación sexual y dignidad de las quejosa lo cual a todas luces resulta reprochable y repudiable, por cuanto el encausado vulneró de forma grosera la obligación de dirigirse a la agraviada de forma respetuosa y ajustada a los más altos niveles de probidad y respeto a las demás personas, de modo tal que no se ponga en entredicho los valores éticos institucionales en pro de la confianza, la credibilidad de las y los ciudadanos.”

Analizado por: CENTRO DE INFORMACIÓN JURISPRUDENCIAL (RÉGIMEN DISCIPLINARIO)

<https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0031-1058039>

Resolución No 01822-2021

- **Atropello a la libre autodeterminación sexual y dignidad de la víctima**

“III. [...] en el caso particular resulta preciso evidenciar la ausencia de un interés o autorización de la parte quejosa que le permitiera al ofensor, realizar comentarios de connotación sexual acerca de la humanidad de la perjudicada. Tal y como sucedió en el caso analizado, la accionante se mostró sorprendida por el comentario de los mensajes remitidos, evidenciando así la indiferencia y rechazo por aquella actuación, condiciones que resultan suficientes para declarar con lugar los hechos denunciados. Como se ha venido indicando, este Tribunal, con sustento en los hechos tenidos por probados los cuales encuentran sustento en los diferentes elementos de prueba incorporados a la presente instrucción, en estricta sujeción a la normativa atinente comprueba la existencia de acciones propias de hostigamiento sexual en perjuicio de las quejosa [Nombre 041], los cuales produjeron en esta sentimientos de incomodidad, molestia y repulsión por los actos cometidos por el servidor [Nombre 001], aprovechando la relación de amistad entre ambos. La prueba ofrecida por el accionado en forma alguna puede desvirtuar la contundencia y claridad del dicho de la agraviada y en especial de la prueba documental consistente en la seguidilla de mensajes remitidos mediante la plataforma de mensajería “Whatsapp” el día treinta de marzo de dos mil veinte. Atendiendo las consideraciones expuestas, se declara con lugar la presente queja en perjuicio de la denunciante [Nombre 041]. De conformidad con el numeral 194 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, así como de los postulados contenidos en la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, Reglamento para Prevenir, Investigar y Sancionar el Hostigamiento Sexual en el Poder Judicial, Convenciones Internacionales, teniendo por constituida la figura acusada y dada la necesidad de que los empleados judiciales actúen conforme a las exigencias de legalidad, la moral y la ética, se califica la falta como GRAVE.”

Normativa Internacional: Convención sobre la eliminación de toda las formas de discriminación contra la mujer, CEDAW

Analizado por: CENTRO DE INFORMACIÓN JURISPRUDENCIAL(RÉGIMEN DISCIPLINARIO)

<https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0031-1032363>



Resoluciones

Resolución No 3785-2020

Hostigamiento Sexual en relaciones de empleo:

- **Concepto y valoración de la prueba**

“III.- SOBRE EL FONDO DEL ASUNTO, CALIFICACIÓN LEGAL Y SANCIÓN.- [...] Estos hechos se suscitan en el marco de una relación de compañeros en la Sección Penal Juvenil del Organismo de Investigación Judicial, donde ambos se desempeñaban como investigadores. Allí Nombre 012] fue víctima de una serie de vejámenes por parte de su ofensor quien se aprovechó su relación de compañeros, de su trabajo en equipo y en la misma sede, para acosarla sexualmente. La prueba de descargo ofrecida no viene a aportar elemento alguno que puede revertir el criterio del Tribunal, en el caso del testigo [Nombre 047], quien indicó ser investigador judicial destacado en Sección Crimen Organizado San José, desde hacía tres años, refirió al hecho de haber observado a la quejosa con el encausado tomando café en la soda o dirigiéndose a ese lugar y que el trato entre ellos era normal y coloquial, narración esta que de forma alguna desvirtúa lo que se ha tenido por demostrado, es claro que en muchas de estas situaciones, la persona víctima del acoso, continúa la relación de compañerismo e incluso amistad, con tal de evitar problemas que pudieran sobrevenir y afectarles en su trabajo. El hecho de que las partes aquí involucradas fueran compañeros de trabajo y que incluso tuvieran una amistad, no significa que no se estuvieran perpetrando hechos que evidentemente desnaturalizan la relación sana que debe existir y que en muchas ocasiones se toleran incluso por temor a represalias.[...]”

Analizado por: CENTRO DE INFORMACIÓN JURISPRUDENCIAL(RÉGIMEN DISCIPLINARIO)

<https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0031-1005366>

Resolución No 3745-2020

- **Definición, elementos constitutivos, ejes en que se asienta en el ámbito laboral, distintas formas en que se ejecuta y normativa aplicable**
- **Valoración de la prueba, principio de congruencia y carga probatoria**
- **Insuficiencia probatoria para demostrar con la certeza requerida el comportamiento acusado**

“IV.- SOBRE EL FONDO DEL ASUNTO: [...]En primer lugar, el acoso sexual en el ámbito laboral se distingue en un contexto de violencia contra las mujeres, dicho de otro modo, lo que subyace al mismo es la violencia como instrumento de poder de género. En este sentido, se defiende que su carácter sexual sería secundario, al tratarse sobre todo de un abuso de poder masculino. En un segundo tema, se inserta en un entorno laboral sexista, en el que se producen otros actos discriminatorios contra las mujeres, tales como las diferencias de salario, el reparto de tareas por sexos, etc. De manera secundaria, se asocia también a otros tipos de acoso que se producen en el ámbito laboral, tales como el psicológico o moral. En tercer lugar, se produce en un marco de abuso de poder, y por lo tanto puede acompañarse de otro tipo de conductas abusivas, no sólo sexistas, sino también racistas, homófobas y cualquiera otra práctica discriminatoria. En este sentido, el acoso sexual vertical se considera más grave que el ejercido entre compañeros/as, puesto que en el primer caso el acosador se aprovecha de una doble posición de ventaja: aprovechando su condición de jefatura, condiciona la continuidad de la víctima en la empresa, así como factores relativos al salario y la promoción, a la aceptación de actuaciones constitutivas de hostigamiento sexual. Sin que se deba desatender el acoso sexual horizontal, provocado por compañeros de un perfil similar, pese a no tener la jerarquía para influir o afectar las condiciones laborales de la persona afectada. [...]”

Normativa Internacional: Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, Convención Belem Do Pará, Convención sobre la eliminación de toda las formas de discriminación contra la mujer, CEDAW

Analizado por: CENTRO DE INFORMACIÓN JURISPRUDENCIAL(RÉGIMEN DISCIPLINARIO)

<https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0031-1004785>



Resoluciones

Resolución No 3290-2020

- **Concepto, elementos que lo integran y niveles de conducta**

“III. SOBRE EL FONDO DELASUNTO [...]Lo anterior por cuanto, en la especie quedó demostrado que el encausado envió un mensaje de texto a la ofendida en el cual le propuso tener relaciones sexuales a cambio de dinero, conducta que fue rechazada por la denunciante en todo momento, quien además experimentó un efecto perjudicial en su estado general de bienestar, lo que se extrae de los sentimientos que la víctima relata haber sentido producto del mensaje que recibió.

También de acuerdo con el artículo 3 de la ley citada, se considera acoso sexual la conducta grave que, habiendo ocurrido una sola vez, perjudique a la víctima en cualquiera de los aspectos indicados, motivo por el cual, se discrepa también de la argumentación que contiene el escrito de contestación, según la cual, se requieren conductas reiteradas. En este sentido, el Tribunal considera que la conducta descrita es grave en los términos señalados por esa norma, pues tal como se indicó en líneas anteriores, su naturaleza, desde la perspectiva del observador medio, es altamente ofensiva, al percibir la víctima que se le estaba dando el trato de una persona que ejerce la prostitución. [...]”

Normativa Internacional: Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, Convención Belem Do Pará, Convención sobre la eliminación de toda las formas de discriminación contra la mujer, CEDAW

Analizado por: CENTRO DE INFORMACIÓN JURISPRUDENCIAL(RÉGIMEN DISCIPLINARIO)

<https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0031-998613>

Resolución No 2861-2020

- **Conductas de contenido sexual de naturaleza discontinua y creciente a lo largo del tiempo**
- **Concepto, elementos que lo integran, niveles de conducta y valoración de la prueba**
- **Análisis sobre el traslado de cargos, plazos de caducidad y prescripción en relación con el caso concreto y aplicabilidad del procedimiento disciplinario en esta materia**

“I. [...] En esta misma línea, y siempre dentro del escrito de conclusiones, la defensa técnica alegó también, bajo los mismo argumentos, que en este proceso se ha dado una franca violación del principio non bis in ídem, o cosa juzgada material, que tutela el artículo 42 párrafo segundo de la Constitución Política, en el sentido de que no se puede reabrir una causa ya fenecida y no puede juzgarse dos veces a una persona por los mismos hechos. Sobre este tema, en primer término es importante aclarar al licenciado Mejías, que en el procedimiento disciplinario no existe la cosa juzgada material. En ese sentido, puede consultar el voto 15996-2007 de la Sala Constitucional, el cual en lo que interesa, en el considerando IX dispuso: “En todo caso, cabe advertir que en sede administrativa no cabe alegarse la cosa juzgada, por cuanto, esa figura resulta predicable, únicamente de las sentencias definitivas y firmes de los órganos jurisdiccionales”. Por otra parte, es correcto que ninguna persona puede ser juzgada dos veces por el mismo hecho, pero lo importante es que a este proceso no se trajo prueba por parte de la defensa, que demuestre que sobre el señor encausado ya pesa un acto final de procedimiento disciplinario, bien sancionado o absolviéndolo de responsabilidad, donde se hayan discutido en sentido estricto los mismos hechos que contienen las dos piezas acusatorias que conforman la presente causa. No hay prueba que acredite lo anterior, por lo tanto, no a lugar a ninguna defensa de non bis in ídem.”

Normativa Internacional: Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, Convención Belem Do Pará, Convención sobre la eliminación de toda las formas de discriminación contra la mujer, CEDAW

Analizado por: CENTRO DE INFORMACIÓN JURISPRUDENCIAL(RÉGIMEN DISCIPLINARIO)

<https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0031-993312>



Resoluciones

Resolución No 2290-2020

- **Concepto, requisitos y análisis sobre la afectación**
- **Valoración del testimonio de la víctima y mensajes enviados por medio de WhatsApp**
- **Inexistencia de falta cuando las conductas denunciadas no resultan humillantes, ofensivas ni causan efecto perjudicial en el desempeño y cumplimiento laboral**

“D-SOBRE EL USO DE LOS MENSAJES DE WHAT APP EN ESTE PROCESO: La defensa técnica ha alegado la existencia de insuficiencia probatoria, que no se tiene prueba idónea que venga a acreditar que los aparentes comentarios en Whats App hayan sido realizados por las aquí encausadas, ni que corresponda al verdadero contenido del supuesto de chat del sistema de mensajería WhatsApp, al desconocer dónde, cómo o quien hizo la extracción de esa documentación y considerar que esa información es manipulable y que por ello se violenta el debido proceso y el derecho de defensa, así como el derecho a la intimidad consagrado en el numeral 24 de la Constitución Política.

Al respecto, este Tribunal disiente de la posición de la defensa, con la prueba que se hizo llegar a este proceso queda claro que los mensajes, conversaciones e imágenes a que se ha hecho referencia corresponde a la fecha, hora, identificación que consta en la prueba documental, lo que queda ratificado con la declaración de las mismas partes intervinientes en este proceso, que se complementa en un todo con las otras probanzas analizadas. No se da con la aportación de los mensajes de texto violación alguna al derecho a la intimidad o autodeterminación informativa de las señoras encausadas, toda vez que los aportados son los que enviaron las acusadas y recibieron los quejosos y viceversa a los teléfonos celulares de cada uno de ellos conforme la prueba aportada por ambas partes, y por ello aquí no existe ninguna violación a la intimidad o autodeterminación informativa del acusado ni a derecho alguno constitucionalmente protegido, según lo estableció la Sala Constitucional en resolución número 13737-15 de las 12:01 horas del 28 de agosto del 2015 [...]”

Analizado por: CENTRO DE INFORMACIÓN JURISPRUDENCIAL(RÉGIMEN DISCIPLINARIO)

<https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0031-985437>

Resolución No 01578-2020

- **Indicios coherentes, suficientes y constatables que acreditan la existencia de los comentarios sexualizados y miradas libidinosas ocurridos en el ámbito de clandestinidad**
- **Concepto, elementos que lo integran y niveles de conducta**
- **Apreciación probatoria de la declaración de la víctima y del factor de percepción personal y subjetividad**

“II. SOBRE EL FONDO DEL ASUNTO.[...] Todos estos elementos, tal como se ha dicho, colocados en una balanza, permiten establecer y concluir que para el presente caso, existen indicios coherentes, suficientes y constatables que acreditan la versión de la denunciante, partiendo de que los hechos ocurrieron en un ámbito de clandestinidad. Esta valoración, conduce en criterio del tribunal, a tener por configurada la presunción de veracidad de la denuncia, y la aplicación del principio in dubio pro víctima, en los términos previstos en el ordinal 18 de la Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia. En sentido contrario, estima esta Cámara que la prueba de descargo, no refuta ni desacredita la presunción, así configurada.[...] “

Normativa Internacional: Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, Convención Belem Do Pará, Convención sobre la eliminación de toda las formas de discriminación contra la mujer, CEDAW

Analizado por: CENTRO DE INFORMACIÓN JURISPRUDENCIAL(RÉGIMEN DISCIPLINARIO)

<https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0031-975418>



Resoluciones

Resolución No 01318-2020

- **Intimidación laboral en razón de la posición jerárquica, comentarios y acercamientos incómodos y tocamientos no deseados como hechos acreditados**
- **Concepto, elementos que lo integran, niveles de conducta y valoración de la prueba**

“III. SOBRE EL FONDO DEL ASUNTO. En criterio de este tribunal, la prueba analizada y las consideraciones efectuadas en torno a ella, resulta suficiente para tener por configurada la aplicación del principio in dubio pro víctima y a partir de ello tener por acreditado que en la especie concurren los elementos contenidos en la descripción normativa del acoso u hostigamiento sexual.

Tal como se indicó líneas atrás, para esta Cámara han quedado debidamente acreditados todos los hechos del traslado de cargos. Estos hechos involucran conductas de carácter sexualizada que van desde comentarios incómodos, intimidación laboral en razón de la posición jerárquica que asumió el encausado, acercamientos y tocamientos no deseados por parte del servidor judicial [Nombre 001] en perjuicio de las dos denunciadas, las cuales han repercutido en forma directa y negativa sobre el bienestar general de cada una de ellas, generando temor e incomodidad por las situaciones vividas, al punto que incluso la señora [Nombre 016] optó por esconderse cada vez que el encausado hacía visita el día 12 de mayo de 2019.

Así las cosas, este tribunal no tiene duda con respecto a que las dos personas denunciadas fueron víctimas de hostigamiento sexual por parte del señor encausado y que dichas conductas atentaron directamente contra la dignidad de ambas, contra su tranquilidad y equilibrio emocional, en el normal desempeño de sus funciones, según lo refirieron expresamente ambas víctimas, sin que ello haya sido desacreditado por la defensa en modo alguno.[...]”

Normativa Internacional: Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, Convención Belem Do Pará, Convención sobre la eliminación de toda las formas de discriminación contra la mujer, CEDAW

Analizado por: CENTRO DE INFORMACIÓN JURISPRUDENCIAL (RÉGIMEN DISCIPLINARIO)

<https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0031-972385>

Resolución No 01092-2020

- **Ausencia de testigos presenciales debido a la clandestinidad con que se cometen los hechos no afecta la credibilidad del relato de la víctima**
- **Quebranto del derecho a la dignidad de mujer, al valor de persona humana y al trabajo libre de hostigamiento sexual**

“III. SOBRE EL FONDO, CALIFICACIÓN DE LA FALTA y SANCIÓN POR IMPONER [...] Este Tribunal considera que la conducta del acusado aquí demostrada es altamente reprochable y malintencionada, porque esa acción de las miradas maliciosas dirigidas a las partes íntimas de la denunciante, afectó a doña [Nombre 005] y dejó secuelas en ella, así se desprende de la declaración de esta. Y es que con las probanzas allegadas al proceso y que han sido analizadas, se confirma que los hechos ocurrieron tal y como fueron denunciados, así como la afectación de la denunciante, porque la narración de los hechos por parte de ella en la declaración que se le recibió en la audiencia oral, es conteste con lo denunciado inicialmente, y su relato es coherente y creíble porque al realizar el acusado las conductas reprochadas la hostigó sexualmente, violentando groseramente los derechos fundamentales de dignidad, valor de la persona humana y al trabajo libre de hostigamiento sexual, a que tiene derecho la servidora [Nombre 005]. [...]”

Normativa Internacional: Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, Convención Belem Do Pará, Convención sobre la eliminación de toda las formas de discriminación contra la mujer, CEDAW

Analizado por: CENTRO DE INFORMACIÓN JURISPRUDENCIAL (RÉGIMEN DISCIPLINARIO)

<https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0031-968994>



Resoluciones

Resolución No 00530-2020

- **Análisis del concepto, elementos que lo constituyen y carácter clandestino con respecto a la valoración de la prueba**
- **Consideraciones acerca de la aplicación del “principio in dubio pro víctima”, “presunción iuris tantum” y convicción de la culpabilidad del hostigador con base en la declaración de la víctima**

“V.- ALGUNAS CONSIDERACIONES SOBRE LOS PROCESO DE ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL: [...] La definición de acoso sexual que brinda la Organización Internacional del Trabajo, señala que se entiende por tal, “cualquier tipo de acercamiento o presión de naturaleza tanto física como verbal, no deseada por quien la sufre, que surge de la relación de empleo y que da como resultado un ambiente de trabajo hostil.”. Se hace mención a tres elementos, como son un comportamiento de carácter sexual, que no es deseado y, que la víctima lo percibe como condicionante hostil para convertirse en algo humillante. Bajo tales parámetros, legislación vigente y jurisprudencia dictada en cuanto al tema, se analizará el caso concreto. Ahora bien, por las características mismas de los actos de acoso sexual, donde por lo general, los hostigadores no realizan sus conductas reprochables en presencia de otras personas que pudiesen censurarlo, sino que por el contrario, es común que los realicen en la clandestinidad, y que frente a terceros muestren una conducta muy distinta a la que provoca el sufrimiento de sus víctimas, se ha dispuesto que la prueba que se aporte debe ser analizada y valorada bajo las reglas de la sana crítica e incluso, ante la falta de más pruebas directas adicionales a la declaración de la persona ofendida que acusa haber sido víctima de acoso sexual, el juzgador o juzgadora ha de valorar esa declaración, así como la prueba indirecta o testigos de referencia que se aporten al efecto, y claro está, la prueba que ofrezca el encausado y su propia declaración igualmente.[...]”

Analizado por: CENTRO DE INFORMACIÓN JURISPRUDENCIAL(RÉGIMEN DISCIPLINARIO)

<https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0031-963840>

Resolución No 00062-2020

- **Admisibilidad de solicitud de medida de traslado del encausado a otra oficina judicial y prohibición de mantener contacto con la presunta víctima**
- **Presupuestos para determinar la procedencia de una medida cautelar**

“II.- ANÁLISIS DEL CASO CONCRETO. Del análisis de los autos, estima el Tribunal que existe mérito para acoger de forma provisional, las medidas cautelares solicitadas por el Instructor de este proceso, pues se observa la concurrencia de los presupuestos legales para tal efecto. En primer término, no se aprecia que pueda estarse ante una queja temeraria o en forma palmaria carente de seriedad, por el contrario conforme a lo expuesto en la denuncia planteada, se trata de un objeto posible y propio de ser discutido en esta sede, claro está, por medio de un contradictorio amplio y con las bases probatorias adecuadas. Nótese que se trata de una queja por hostigamiento sexual. De este modo se cuenta con el primero de los requisitos, que consiste en la apariencia de buen derecho. Por otra parte, no queda duda de que existe peligro en la demora, pues se debe considerar, que las partes laboran en la misma oficina, durante la misma jornada laboral. Además, los puestos que ocupan la denunciante y denunciado, les exige tener un contacto regular, pues laboran en el mismo lugar, sea la Sección de Cárceles del Organismo de Investigación Judicial del I Circuito Judicial San José. Debe tomarse en cuenta que resta un tiempo considerable para resolver por el fondo este asunto que apenas inicia y dicha situación, de no adoptarse las medidas que sean necesarias, podría conducir a una revictimización de la quejosa e incluso podría existir eventualmente obstaculización de la investigación. Debe acotarse que en la denuncia se relatan hechos sumamente graves, de los que se extrae la existencia de riesgos en cuanto a la posible afectación de la supuesta ofendida, dado el objeto de su denuncia, mismo que de ser demostrado sería constitutivo de conductas de hostigamiento sexual. Finalmente, tenemos que priva un interés primordial cual es salvaguardar la integridad y dignidad de la posible víctima de este tipo de acoso, lo que ha sido un firme propósito a nivel institucional. Atendiendo a lo expuesto, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 17 del Reglamento para Prevenir, Investigar y Sancionar el Hostigamiento Sexual en el Poder Judicial, esta Cámara acoge en forma PROVISIONAL la solicitud de medidas de protección que promueven el señor Instructor de este proceso de traslado del encausad[Nombre 001]a otra oficina fuera del Primer Circuito Judicial de San José y sin que



Resoluciones

se afecten sus derechos laborales, a efecto de evitar el contacto con la denunciante. De igual forma, se le ordena al acusado[Nombre 001 abstenerse de mantener contacto de cualquier tipo, directamente o mediante terceras personas, con la presunta víctima, así como de realizar acciones que perturben a los testigos. Dichas medidas rigen a partir de la fecha de emisión de la presente resolución y hasta por tres meses, los cuales vencerán el 10 de abril del año 2020. Póngase en conocimiento al Consejo Superior del Poder Judicial de las medidas de protección adoptadas.”

Analizado por: CENTRO DE INFORMACIÓN JURISPRUDENCIAL(RÉGIMEN DISCIPLINARIO)

<https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0031-957668>



Varios

AYÚDENOS A MEJORAR

Con el fin de mejorar el servicio que ofrece el Centro de Información Jurisprudencial, agradecemos hacernos llegar sus comentarios, dudas, oportunidades de mejoras y sugerencias:



jurisprudencia@poder-judicial.go.cr



2545-0121 / 2545-0123



+506 8828-1855



Anexo "A" II C.J.S.J.