



ISSN 2215-6917

Revista Hostigamiento Sexual en Relaciones de Empleo

CENTRO DE INFORMACIÓN JURISPRUDENCIAL



Resoluciones



Circulares



Varios

CONTENIDO

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



HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN RELACIONES DE EMPLEO	3
CONSEJO SUPERIOR – SEGUNDA INSTANCIA PROCESOS DISCIPLINARIOS	3
Resolución No 00082-2023	3
Resolución No 07718-2022	4
TRIBUNAL DE INSPECCIÓN JUDICIAL	4
Resolución No 03097-2022	4
Resolución No 03059-2022	5
Resolución No 03053-2022	5
Resolución No 02723-2022	6
Resolución No 02647-2022	6
Resolución No 02628-2022	7
Resolución No 02405-2022	7
Resolución No 01921-2022	8
Resolución No 00595-2022	9
Resolución No 00668-2022	9
TRIBUNALES DE APELACIÓN DE SENTENCIA	10
TRIBUNAL CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO	10
Resolución No 00196-2023	10
Resolución No 00211-2023	11
TRIBUNAL DE APELACIÓN DE TRABAJO DEL II CIRCUITO JUDICIAL DE SAN JOSÉ	12
Resolución No 00341-2022	12
TRIBUNAL DE APELACIÓN CIVIL Y DE TRABAJO DE ALAJUELA, MATERIA LABORAL	13
Resolución No 00014-2022	13
CIRCULARES	14
VARIOS	15



HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN RELACIONES DE EMPLEO

El Centro Electrónico de Información Jurisprudencial, en cumplimiento del objetivo PAO acordado en sesión de Consejo Superior No. 86-2020 (Art. XIX, del 03 de setiembre del 2020) y con motivo del “Día contra el Hostigamiento Sexual en el Poder Judicial” (Consejo Superior, sesión N° 72-2013 del 18 de julio del 2013), desarrolló una 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), el Tribunal de la Inspección Judicial y otros Tribunales de Apelación de Sentencia, durante los años 2022 y 2023. 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.

CONSEJO SUPERIOR – SEGUNDA INSTANCIA PROCESOS DISCIPLINARIOS

Resolución No 00082-2023	
<ul style="list-style-type: none"> • Frases de contenido sexual y conductas por parte de coordinador judicial con las que pretendía tener contacto físico con subalterna • Improcedencia de participación de la Comisión de Relaciones Laborales en los asuntos seguidos por hostigamiento sexual. • Apreciación de la declaración de la víctima en casos de hostigamiento sexual. • Concepto, elementos que lo integran y niveles de conducta <p>https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0031-1157532</p>	<p>“III.-[...]Al respecto, se le debe indicar, que en materia de acoso sexual es improcedente el envío del asunto a la Comisión de Relaciones Laborales de conformidad con el artículo 26 del Reglamento para Prevenir, Investigar y Sancionar el Hostigamiento Sexual en el Poder Judicial, la cual es norma especial de acatamiento obligatorio. [...]En el caso concreto 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 víctima, mismos que fueron violentados por parte de una persona que ostenta una posición jerárquica con respecto a ella, además que se considera los hechos que se tuvieron por demostrados son gravísimos puesto que el encausado no solo profirió frases de contenido sexual como la que se menciona en el hecho 9 del traslado de cargos donde la quejosa le solicita al encausado un día de vacaciones y este le contesta que si le da un beso sí, sino que en el caso concreto se dieron conductas con las cuales lo que pretendía el encausado era tener un contacto físico y hasta obligar a la ofendida a que le diera un beso.”</p> <p style="text-align: center;">Analizado por: CENTRO DE INFORMACIÓN JURISPRUDENCIAL (RÉGIMEN DISCIPLINARIO)</p>



Resoluciones

Resolución No 07718-2022

- Beso en la cabeza junto con frases proferidas por el encausado a la quejosa constituye acoso sexual en el trabajo.
- Rebajo de la sanción en caso de encartado que manifiesta su disposición para ofrecer disculpas a la ofendida y no ser reiterada la conducta de acoso sexual.

<https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0031-1105292>

“III.-[...]Véase como de los extractos que se transcriben de la denuncia y propiamente de una lectura integral de la misma, se logra amarrar el beso en la cabeza con las frases que le profirió el encausado a la quejosa, desprendiéndose claramente los motivos por los cuales la señora [Nombre 002] se sintió acosada sexualmente con el beso que se le dio en la cabeza y no solo como una niña, tal y como pretende el encausado con sus argumentos.”

Analizado por: CENTRO DE INFORMACIÓN JURISPRUDENCIAL
(RÉGIMEN DISCIPLINARIO)

TRIBUNAL DE LA INSPECCIÓN JUDICIAL

Resolución No 03097-2022

- Vejámenes mediante el aprovechamiento de una relación de compañerismo que provocó incomodidad, molestia, temor y ansiedad en la víctima de acoso sexual.
- Análisis del concepto y carácter clandestino con respecto a la valoración de la prueba

<https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0031-1127979>

“II. [...] es claro que las acciones del encausado resultaron irrespetuosas, indeseadas y ofensivas en contra de la denunciante, vulnerando con ello su libre autodeterminación sexual.. 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 002], los cuales produjeron en esta sentimientos de incomodidad, molestia y ansiedad por los actos cometidos por el servidor [Nombre 001], aprovechando la relación laboral entre ambos. [...]”

Analizado por: CENTRO DE INFORMACIÓN JURISPRUDENCIAL
(RÉGIMEN DISCIPLINARIO)



Resolución No 03059-2022

- Comentarios sexuales y tocamientos reiterados sin consentimiento por parte de la jefatura hacia su subalterna.
- Ausencia de testigos presenciales debido a la clandestinidad con que se cometen los hechos

<https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0031-1127970>

“IV. [...] De acuerdo a los hechos tenidos por probados y ya analizados, los cuales constituyen conductas de acoso y hostigamiento 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 y subalterna [Nombre 002], específicamente por haberla abrazado por detrás, poniendo su mano sobre ella hasta tocar su seno izquierdo, sobre la ropa, de volverla a abrazar por la espada, por la cintura y tocarle el glúteo izquierdo. Por hacer comentarios sexuales introduciendo el tema del consolador, y haciendo consultas a la señora [Nombre 002] sobre ese objeto. [...]Es necesario recordar que los hechos y la sanción deben pasar el tamiz de los principios constitucionales de proporcionalidad y razonabilidad. Esto es, entre los hechos tenidos por probados, y considerados como falta, y la sanción impuesta debe existir una correlación y concordancia, de manera que se atribuya como una sanción justa, en tanto que no se pretende que el régimen disciplinario verse únicamente en la sanción o castigo, sino que sirva para que la persona servidora reflexione y comprenda que debe asumir sus obligaciones y deberes ineludibles que surgen en el ámbito de la Administración de Justicia así como recordar que existen límites en las relaciones entre compañeros de trabajo. La actuación del encausado no puede quedar desapercibida, ni es posible tolerarla, especialmente en un contexto entre Jefatura y subalterno, entre compañeros de trabajo. Como han existido ya sanciones drásticas anteriores, habiéndose ya agotado el orden correctivo, no queda otra opción que imponerle la pena más grave para un trabajador, en tanto que se ha evidenciado un comportamiento reiterativo y de irrespeto a una compañera, vulnerando su ámbito de intimidad, humillándola y degradándola al realizarle tocamientos a su cuerpo sin consentimiento.”

Analizado por: CENTRO DE INFORMACIÓN JURISPRUDENCIAL
(RÉGIMEN DISCIPLINARIO)

Resolución No 03053-2022

- Acoso sexual derivado de una relación de noviazgo en la que el encausado no estaba anuente a concluir dicho vínculo.
- Concepto y valoración de la prueba.

<https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0031-1127968>

“III. [...] Como se ha indicado líneas atrás, no queda duda de la existencia de una problemática o conflicto de una relación que efectivamente se prolongó por bastante tiempo entre los intervinientes en este proceso, sin embargo, se reitera, ese conflicto pasó a transformarse en un caso de hostigamiento por parte del encausado al no estar anuente a concluir la relación y ello se desprende claramente de la prueba testimonial recibida. [...] Sin espacio a dudas, el encausado cometió conductas que conllevan un evidente interés de carácter sexualizado respecto a la humanidad de la agraviada, quien no deseaba esa actitud de su parte y esto la hizo sentirse molesta, ansiosa, con temor y claro está, acosada sexualmente [...]”

Analizado por: CENTRO DE INFORMACIÓN JURISPRUDENCIAL
(RÉGIMEN DISCIPLINARIO)



Resolución No 02723-2022

- Comentarios, gestos, acercamientos físicos y mensajes con contenido sexual en quebranto del derecho de dignidad, valor de la persona humana y al trabajo de libre hostigamiento sexual.
- Concepto y elementos.
- Plazo de prescripción en materia de hostigamiento sexual.

<https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0031-1127885>

“III. [...] Considera este Tribunal, que la conducta del acusado aquí demostrada es altamente reprochable y malintencionada, porque esa acción de realizarle comentarios, gestos, acercamientos físicos y los mensajes que le enviaron con claro contenido sexual afectó a Nombre 002 y dejó secuelas en ella, al manifestar ésta en su declaración que tal situación la hizo sentir mal, incómoda, enojada, acosada sexualmente, frustrada, y así se lo hizo saber al acusado en reiteradas ocasiones, que no le dijera esas cosas, que no fuera asqueroso, cochino, tenía que pegarle, patearlo, empujarlo para que se alejara, sin embargo, el señor [Nombre 001 nunca atendió a lo solicitado por doña [Nombre 002]. Y es que a esta Cámara tampoco le queda duda de que los hechos ocurrieron tal y como fueron denunciados, así como las secuelas sufridas por 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 por escrito inicialmente, y su relato es coherente y creíble porque al realizar el acusado los comentarios y comportamientos acreditados, 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 [...]”

Analizado por: CENTRO DE INFORMACIÓN JURISPRUDENCIAL
(RÉGIMEN DISCIPLINARIO)

Resolución No 02647-2022

- Miradas libidinosas, propuestas sexuales y ofrecimiento de dinero a cambio de tocar una parte íntima del cuerpo de la víctima.
- Definición, elementos constitutivos, ejes en que se asienta en el ámbito laboral, distintas formas en que se ejecuta y normativa aplicable.

<https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0031-1103915>

“V. [...] de poder enmarcar este comportamiento como acoso sexual, lo cual es más que evidente, el encausado va más allá, al ofrecer dinero a una compañera de trabajo, con la finalidad de obtener placer sexual, al solicitar observar o incluso tocar una parte íntima de su cuerpo, como lo es un seno a cambio de un monto de dinero. Claramente, el encausado no solo irrespeta a la señora [Nombre 003], sino que la trata como una mercancía por la cual puede pagar, con el único fin de satisfacer sus deseos sexuales que han sido rechazados reiteradamente por la ofendida. Este hecho muestra un total desprecio del encausado, por los derechos de la agraviada y rebasa los límites aceptables del respeto que debe existir entre compañeros de trabajo, con el único interés de satisfacer sus fantasías libidinosas. Lo anterior, tal y como lo refiere la señora [Nombre 003] en su declaración, la hizo sentir humillada, denigrada, con sentimientos de impotencia y desesperación ante la situación que se presentaba en su ámbito laboral [...]”

Analizado por: CENTRO DE INFORMACIÓN JURISPRUDENCIAL
(RÉGIMEN DISCIPLINARIO)



Resoluciones

Resolución No 02628-2022

- Funcionario que se aprovecha de su puesto de jefatura para obligar a la perjudicada a apersonarse a la oficina para manifestarle comentarios y conductas sexuales no deseadas.
- Definición, elementos constitutivos, ejes en que se asienta en el ámbito laboral, distintas formas en que se ejecuta y normativa aplicable.
- Valoración del testimonio de la víctima y mensajes enviados por medio de WhatsApp.

<https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0031-1103910>

“VI.-[...]Apreciando que la falta demostrada reviste de tal gravedad, no solo por el tipo de ofensa sexual que la ofendida debió tolerar, sino además, porque el denunciado se aprovechó de su puesto de jefatura para de forma ruin obligar a la perjudicada a apersonarse a la oficina, lugar utilizado para mostrarle su pene y además manifestarle que se encontraba excitado, este vejamen sin lugar a dudas, constituye una conducta sumamente vil y cruel.”

Analizado por: CENTRO DE INFORMACIÓN JURISPRUDENCIAL
(RÉGIMEN DISCIPLINARIO)

Resolución No 02405-2022

- Tocamientos, comentarios y miradas sexualizadas efectuadas de forma reiterada y sistematizada.
- Definición de hostigamiento sexual, elementos constitutivos, ejes en que se asienta en el ámbito laboral, distintas formas en que se ejecuta y normativa aplicable

<https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0031-1127867>

“III. [...] La Administración, debe garantizar como parte de los principios propios un entorno laboral libre de todo tipo de violencia, por lo que se hace necesario una reacción eficaz y eficiente ante el menor indicio de una situación de acoso sexual, dadas las serias consecuencias emocionales que pudiera generar en la víctima y el deterioro del ambiente de trabajo provocado por este tipo de conductas.preciando que las faltas demostradas revisten de tal gravedad, pues se toma en consideración que estas fueron reiteradas durante el período comprendido desde mediados del mes de mayo y todo el mes de junio de dos mil veintiuno, más el evento ocurrido en el mes de agosto de ese mismo año. Además, es claro que las conductas que aquí se han tenido por demostradas son sumamente reprochables; empero, el acoso sexual ejecutado mediante tocamientos, no solo violenta la dignidad y la integridad personal, sino además, invade el espacio físico de la persona agredida, transgrede a todas luces, los límites socialmente establecidos, constituye un total desprecio por los derechos de la persona agraviada y sobrepasa esa barrera social con el mezquino interés de satisfacer sus deseos sexuales. El hostigamiento sexual constituye un tipo de falta administrativa sumamente grosera, por tratarse de una modalidad de violencia en el ámbito laboral, empero, estima este Tribunal, cuando se violenta la integridad física y psicológica, es de mayor reproche [...]”

Analizado por: CENTRO DE INFORMACIÓN JURISPRUDENCIAL
(RÉGIMEN DISCIPLINARIO)



Resolución No 01921-2022

- Manifestaciones sexualizadas ante terceras personas que propician un ambiente hostil y ofensivo hacia la servidora.
- Definición, categorías generales de conductas en que se subsume, ejemplos de conductas que la califican y antecedentes jurisprudenciales.
- Análisis probatorio en cada caso concreto requiere el empleo de las reglas de la sana crítica para no incurrir en una aplicación automática o irreflexiva del principio pro víctima

<https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0031-1098128>

“IV. [...] Teniendo presente lo anterior, y como parte del marco de reflexiones teóricas que son necesarias retomar dentro del presente asunto, debe recordarse que como cualquier otra Administración Pública sujeta al Principio de Legalidad, el Poder Judicial tiene dentro de sus ámbitos de competencias materiales tanto el Poder (Potestad) como el Deber (Obligación) de velar porque las actuaciones de sus funcionarios se ajusten a la citada máxima y a los límites que este implica. Lo anterior bajo el entendido de que, las “desviaciones” que puedan presentarse en las conductas de sus servidores de la Legalidad pueden y deben ser sancionadas, a fin de garantizar precisamente los límites intrínsecos que derivan al Poder Público y que buscan evitar en un Estado de Derecho que se materialicen situaciones abusivas de los propios funcionarios. Ahora bien, la condición de servidores judiciales supone no sólo un sometimiento a la normativa que delimita la competencia funcional y material de la persona servidora, sino además conlleva por tal simple condición, que exista un elemento de la subordinación jurídica que siempre está presente en todo tipo de relación de trabajo. Conllevando tal clase de condición subordinada, un estado de limitación de la autonomía del trabajador con motivo de la potestad patronal, la cual se da para dirigir y dar órdenes sobre las labores a desempeñar y a su vez a la correlativa obligación de obedecerlas (véase en general sobre el tema, Cabanellas G., Contrato de Trabajo, Volumen I, Buenos Aires, Bibliográfica Omeba, 1963, pp. 239 y 243). Lo anterior se traduce en que debe reconocerse la existencia de una serie de poderes que en general los empleadores (en este caso el Poder Judicial) puede ejercer sobre su servidor, como lo son: el poder de mando, el poder de fiscalización, el poder de dirección y el poder disciplinario. [...]Teniéndose así -y retomando el tema del análisis- que, entre los distintos puntos que se recapituló la testigo [Nombre 005] , ésta refirió a la conversación que sostuvieron entre las citadas personas atrás y atinentes a aspectos de un tercero, para que durante la misma el investigado realizara una manifestación -a viva voz- en el sentido de que “Aquí la jefatura únicamente viene a cuidarle las piernas a [Nombre 004]”. Afirmación que, dentro del contexto donde se expresó, no sólo reúne la cualidad sexualizada manifiesta dirigida en contra de la servidora [Nombre 004], sino que incluso denota una intencionalidad evidente para provocar algún tipo de controversia respecto a las condiciones en la funcionaria que presta sus labores. Es decir, considera este tribunal que efectivamente una manifestación de esta índole es idóneo para propiciar un ambiente hostil y ofensivo en contra de la servidora [Nombre 004]; resultando así en comprensible para este tribunal la incomodidad no sólo expresada por la propia afectada en su deposición ante este tribunal, sino que incluso fue referida también por la testigo [Nombre 005] al escuchar el comentario. Siendo que además, lo anterior resulta ser conteste con lo que documentalmente consta agregado dentro del expediente, donde precisamente a través de una nota escrita por los funcionarios [Nombre 005] y [Nombre 006], se denunciaba ante la jefatura lo que habían escuchado manifestar al denunciado en días pasados durante sus labores.”

Analizado por: CENTRO DE INFORMACIÓN JURISPRUDENCIAL
(RÉGIMEN DISCIPLINARIO)



Resoluciones

Resolución No 00595-2022

- Aprovechamiento de condición de funcionario público para efectuar llamadas, visitas y acercamientos no deseados a denunciante.
- Concepto, elementos y apreciación probatoria de la declaración de la víctima

<https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0031-1077538>

“[...]Para los integrantes de este Tribunal, la actuación del servidor [Nombre 001] , resulta un hecho de sumo reproche en tanto aprovecha su condición de funcionario público, ubicado para el momento de los hechos en un puesto donde las personas se comunican denunciando situaciones de suma relevancia que les afecta, convirtiéndolas en personas vulnerables que confían en la administración de justicia, esperando una respuesta no solo profesional e intelectual en cuanto a su condición, sino un trato de profundo respeto y acompañamiento, lo que no se dio en este caso. Se considera que los hechos ahora comprobados, responden efectivamente a una dinámica de acoso u hostigamiento sexual, procurando el acusado un provecho propio (tener un acercamiento directo con la denunciante) a partir de una situación de conflicto que esta presentaba en ese momento, por lo cual accedió a la Institución, en este caso al Organismo de Investigación Judicial de Alajuela, como dijo ella en busca de ayuda y protección; en su lugar, el comportamiento del acusado lo que provocó en la usuaria fue un sentimiento de incomodidad y desaprobación.”

Analizado por: CENTRO DE INFORMACIÓN JURISPRUDENCIAL
(RÉGIMEN DISCIPLINARIO)

Resolución No 00668-2022

- Beso en la cabeza junto con frases proferidas por el encausado a la quejosa constituye acoso sexual en el trabajo

<https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0031-1077550>

“V.-[...]Se fija en este rango de días, en tanto que también fue probado, que la conducta se centró en un día, empero fue a través de dos manifestaciones, un beso en la cabeza (acercamiento físico) así como una conducta verbal explícita al indicarle que “las mujeres flacas como usted también tienen autoridad, que así como la ven, flaquita y bonita me caen” “yo le caería pero tengo..”, cuando la señora [Nombre 002] no le mostró alguna confianza o autorización para darle un beso o bien decir esos comentarios.”
Otras Referencias: Ver resolución de la Sala Constitucional número 5273-2011 de las 15:18 horas del 27 de abril de 2011.

Analizado por: CENTRO DE INFORMACIÓN JURISPRUDENCIAL
(RÉGIMEN DISCIPLINARIO)



TRIBUNALES DE APELACIÓN DE SENTENCIA

TRIBUNAL CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO

Resolución No 00196-2023

• Denegatoria en cuanto a suspender la revocatoria del nombramiento de servidor judicial denunciado por acoso sexual en perjuicio de una trabajadora institucional.

<https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0034-1154560>

“V.- SOBRE EL CASO CONCRETO. [...] En la especie amerita consideración especial la situación que originó el inicio del procedimiento administrativo, por cuanto versa sobre situaciones de acoso u hostigamiento sexual en perjuicio de una trabajadora institucional del Poder Judicial (aspecto que es un hecho no controvertido) en este sentido la suscrita estima que resulta fundamental en la ponderación que debe ser llevada a cabo la obligación del Estado costarricense como un todo, de garantizar protección a las presuntas víctimas de hostigamiento sexual, dicha garantía se encuentra expresamente reconocida por tratados ratificados por el país, como la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, la Convención Interamericana Para Prevenir y Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará). Estos instrumentos confirman el derecho fundamental de las personas a no ser destinatarias de conductas constitutivas de acoso u hostigamiento sexual en ningún contexto (en especial laborales o de aprendizaje, como una ley especial para la materia lo consagra en nuestro país). Para dar efectiva vigencia a lo indicado, se le exige a los Estados la promulgación de normas jurídicas y la instauración de mecanismos de protección efectivos ante este tipo de conductas, por cuanto estas pueden producir graves consecuencias en la salud, la autoestima, la estabilidad emocional y el rendimiento de las personas involucradas como sujetos pasivos, ante lo cual es necesario resguardar, por su condición de vulnerabilidad, a las presuntas víctimas, así como también considera esta juzgadora que resulta vital brindar esa garantía ante posibles vulneraciones a sus derechos al resto de trabajadoras judiciales, ello con la finalidad de garantizar una prestación efectiva y eficaz en el servicio público que se brinda, motivo por el cual se considera que debe prevalecer, ante el interés particular del actor de reincorporarse a su puesto a pesar de que hace referencia a su Evaluación de Desempeño (folio 90 del expediente judicial digital) y a su trayectoria en la institución, la protección del interés público al que se ha realizado referencia, plasmado tanto en compromisos internacionales del Estado, como en verdaderos derechos fundamentales en favor de las personas en condición de vulnerabilidad ante posibles conductas de acoso u hostigamiento sexual. Por ende, al concurrir parcialmente los presupuestos legales necesarios, debe declararse sin lugar lo pretendido. Se resuelve sin especial condena en costas”

Analizado por: CENTRO DE INFORMACIÓN JURISPRUDENCIAL
(RÉGIMEN DISCIPLINARIO)



Resoluciones

Resolución No 00211-2023

- Denegatoria de suspensión de ejecución de sanción impuesta en sede administrativa a enfermero ante conductas abusivas de carácter sexual contra compañera de la misma área de salud.
- Generalidades sobre los presupuestos necesarios para el otorgamiento de medidas cautelares.

<https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0034-1155485>

“VI.-[...]de manera que acceder a la tutela cautelar de suspender la ejecución de dicha sanción dispuesta en sede administrativa, debilitaría la confianza que debe existir en funcionarios y usuarios de que las funciones realizadas por la administración pública se ejecutan dentro de un marco de respeto y consideración a la dignidad humana, por cuanto los hechos que la administración tiene por acreditados en sede administrativa, refieren a conductas abusivas de carácter sexual contra una compañera de la misma área de salud, al realizar comentarios irregulares e inapropiados sobre el físico de la denunciante, entre otros extremos referidos por la resolución administrativa que aquí se cuestiona.”

Analizado por: CENTRO DE INFORMACIÓN JURISPRUDENCIAL
(RÉGIMEN DISCIPLINARIO)



TRIBUNAL DE APELACIÓN DE TRABAJO DEL II CIRCUITO JUDICIAL DE SAN JOSÉ

Resolución No 00341-2022

- Indemnización por daño moral en caso donde se acredita la existencia de acoso sexual.

- Derecho de toda persona de desenvolverse en un ambiente laboral sano

<https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0034-1098485>

“IV.- ANÁLISIS DE LOS AGRAVIOS:[...] 3) Finalmente, en cuanto al tercer y último agravio expuesto por el apelante, debemos señalar que siendo que en autos quedó acreditada la existencia del acoso sexual, en perjuicio de la actora, resulta concordante la condenatoria por concepto de daño moral, a cargo de ambos coaccionados, pues toda persona tiene derecho a desenvolverse en un ambiente sano, lo que abarca el ambiente laboral, el cual debe ser respetuoso, libre de todo tipo de discriminación y violencia, sin que la actora estuviera en la obligación de soportar las conductas de hostigamiento desplegadas en su perjuicio, las que lógicamente afectaron su esfera personal y ocasionaron daño y perturbación. El numeral 12 de la Ley contra el Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia, establece un régimen de responsabilidad que abarca a quien comete directamente los actos de acoso, así como al patrono que no procede a investigar o sancionar las conductas objeto de denuncia, tal Y como aquí sucedió. Dispone dicha norma: “Todo patrono o jerarca que incurra en hostigamiento sexual será responsable, personalmente, por sus actuaciones. Asimismo, tendrá responsabilidad si, pese a haber recibido las quejas de la persona ofendida, no cumple con lo establecido en el artículo 5 de la presente Ley”. Como se señaló en líneas anteriores, si bien el dictamen forense concluyó que la actora no presenta un cuadro depresivo o ansioso severo, indicó que sí muestra niveles reducidos de eficiencia, como falta de energía, problemas de concentración y motivación, así como quejas somáticas (contracturas, tortícoles, alteración del patrón de sueño) y sentimientos hostiles y malestar, dolencias que no está en la obligación de soportar y que deben ser indemnizadas por quienes le provocaron daño, de conformidad con la máxima legal que todo aquel que ocasiona un daño a otro, está en la obligación de repararlo. En el caso concreto, esa obligación no solo recae en el autor directo de las conductas de acoso, sino también en la entidad patronal, dada su inacción e incumplimiento del ordenamiento jurídico, evidenciado con la falta de investigación de los hechos, pese a la denuncia formulada por la trabajadora, así como en la omisión incurrida, ante la referencia elaborada por la CCSS, dirigida al INS, con el objetivo de que esta institución brindara atención médica a la trabajadora, producto del acoso que manifestaba sufrir, pues quedó evidenciado que la empresa se negó a llenar la respectiva boleta o aviso, según consta en documento de imagen 200, referencia médica de imágenes 201 y 202 y formulario en blanco de imagen 203.”

Analizado por: CENTRO DE INFORMACIÓN JURISPRUDENCIAL
(RÉGIMEN DISCIPLINARIO)



TRIBUNAL DE APELACIÓN CIVIL Y DE TRABAJO DE ALAJUELA, MATERIA LABORAL

Resolución No 00014-2022

- Valoración de la declaración de la víctima de situaciones de acoso sexual.
- Testigos que no quieren declarar o que siendo varones normalizan este tipo de situaciones como conductas de “galanteo”.
- Consideraciones sobre el daño moral subjetivo en casos de hostigamiento sexual


<https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0034-1070612>

“VI.- NO LLEVA RAZÓN LA PARTE APELANTE. En efecto, de la lectura del fallo podemos colegir que la decisión identificó una ausencia total de pruebas que dieran zócalo a los hechos narrados en la demanda. Sin embargo, con el fundamento jurídico que utilizó (Ley contra el Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia) y la Sentencia 5273-2011 de la Sala Constitucional, estimó que en casos como el presente no existen testigos que presencien los hechos denunciados o habiéndolos, no quieren participar o colaborar en denunciar los hechos; o bien, si son varones, normalicen este tipo de situaciones como conductas de “galanteo”. Es con ese justificante que la decisión propone total credibilidad a la demanda, porque fueron puestos en conocimiento de la madre de la actora quien coincidió con su versión y ésta, conjuntamente con su padrastro, declararon que el coaccionado admitió haber dado una nalgada a la actora.- Aunque estos deponentes no estuvieron presentes cuando ese evento se dio, es lo cierto que de sus declaraciones coincidentes podemos sostener que en efecto el señor [Nombre 002] (al menos en esa oportunidad), cometió un acto constitutivo de acoso sexual (admitido expresamente por él) y ello hace factible la condenatoria cuestionada.[...]”

Analizado por: CENTRO DE INFORMACIÓN JURISPRUDENCIAL
(RÉGIMEN DISCIPLINARIO)



CIRCULARES

NÚMERO	FECHA	TEMA	ASUNTO	NEXUS
200-23	04 de Noviembre del 2022 Publicación: 22 de Noviembre del 2022	Hostigamiento, Reglamento para prevenir, investigar y sancionar el hostigamiento sexual en el Poder Judicial, Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo, Comisión Contra el Hostigamiento Sexual	Nueva versión de la “Guía de Atención a Víctimas de Hostigamiento Sexual en el Poder Judicial”	 Ingrese al documento http://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/avi-1-0003-8965



Varios

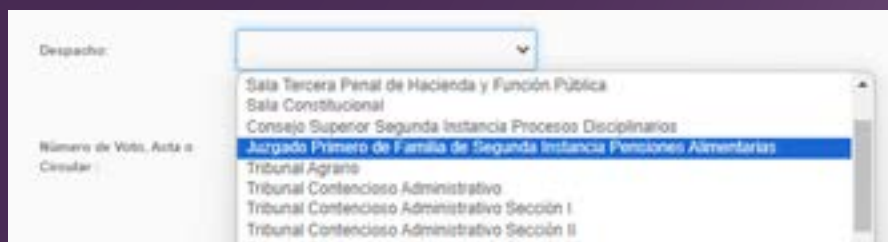
AVISO DE INTERÉS RESOLUCIONES DE NUEVOS DESPACHOS EN NEXUS-PJ

Ahora podrá encontrar en Nexus-PJ las resoluciones emitidas por el

- Tribunal Penal de Apelación Especializado en Delincuencia Organizada
- Juzgado Primero de Familia de Segunda Instancia Pensiones Alimentarias

¿Dónde las localizo?

Ingrese a la búsqueda avanzada de Nexus-PJ y seleccione el despacho de su preferencia. Al presionar “enter” o “Buscar” se le desplegarán las resoluciones que han sido incorporadas a la fecha



RESOLUCIONES CLASIFICADAS CON CONTENIDO DE INTERÉS DURANTE EL MES

Puede descargar la compilación de resoluciones clasificadas con contenido de interés en la siguiente dirección:

<https://cij.poder-judicial.go.cr/index.php/boletines-de-jurisprudencia-2>

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



2247-9532 / 2247-9533



+506 8828-1855



Tribunales de Justicia del Segundo Circuito Judicial de San José, Goicoechea, 7 piso.