



ORDINARIO LABORAL N° 15-1841-173-LA

SEGUIDO POR: [Nombre 001].

CONTRA: JAVIER CASCANTE ELIZONDO Y SUPERINTENDENCIA GENERAL DE ENTIDADES FINANCIERAS.

SENTENCIA N° 294

TRIBUNAL DE TRABAJO DE MENOR CUANTIA, SEGUNDO CIRCUITO JUDICIAL DE SAN JOSE. Goicoechea, a las dieciocho horas con quince minutos del trece de abril del año dos mil dieciséis.

ORDINARIO LABORAL establecido por **[Nombre 001]** , [...]; contra **JAVIER CASCANTE ELIZONDO**, mayor, casado, cédula de identidad número uno - setecientos veintiséis - seiscientos veintisiete, vecino de San José y contra **Superintendencia GENERAL DE ENTIDADES FINANCIERAS**, representada por el Intendente General, Mauricio Meza Ramírez, mayor, casado, cédula de identidad número tres - doscientos noventa y ocho - setecientos ochenta y ocho y vecino de Cartago. Figuran como apoderados especial judicial, de ambos accionados los licenciados, Adrián Alvarenga Odio, mayor, casado, abogado cédula de identidad número uno - setecientos cuarenta y tres - trescientos dieciséis y vecino de San José y José Luis Campos Vargas, mayor, casado, abogado, cédula de identidad número uno - novecientos treinta - novecientos ochenta y ocho y vecino de San José. Figura como apoderada especial judicial del Instinto Nacional de las Mujeres (INAMU), la licenciada Su- Yen Chen Meoño, mayor, divorciada, abogada, cédula de identidad número uno - novecientos cuarenta y dos - quinientos cuatro y vecina de San José.-

RESULTANDO

I. Informó la demandante en estrados judiciales, que sufrió acoso sexual por parte del señor Cascante Elizondo, en diferentes manifestaciones, dejó revistas para hombres en su lugar de trabajo, solicitarle ordenara la compra de calzoncillos, ofrecerle servicios de masajista, tocamientos de piernas y rostro, ofrecimiento de viajes al exterior, comentarios de sueños portándose mal, obsequio de ropa íntima, blusas, pantalón de mezclilla, perfume de nombre True Love, solicitarle besos de verdad, añadió que en repetidas ocasiones le hizo saber su molestia de los regalos y la negativa a sus proposiciones, situación que dio paso a comentarios sobre el deterioro de su rendimiento, asimismo la necesidad de trasladarla de Departamento. Adicionó el temor a perder su trabajo por no aceptar las propuestas, ha visto afectada su salud por psiquiatría, añadió, ser víctima de hostigamiento sexual ha afectado su integridad física y emocional. Solicita permuta de puesto o departamento, reconocimiento económico por el daño moral por la suma de tres millones de colones, se le permita conservar su trabajo, se abstenga de cualquier conducta de hostigamiento sexual.

II. El accionado Cascante Elizondo, contestó en los términos del memorial visible a folio 132 a 143. Opuso las excepciones de falta de derecho, falta de legitimación activa y pasiva, falta de interés actual. La representación de la Institución accionada contestó

de forma negativa en libelo de folios 145-149, opuso las excepciones de falta de derecho, falta de legitimación activa y pasiva y falta de interés actual.-

III. En los procedimientos no se notan defectos u omisiones capaces de producir nulidad o indefensión; redacta Licda. Orellana Guevara y,

CONSIDERANDO

I.- INEVACUABILIDAD DE LA PRUEBA: Se declara inevaluabile el testimonio de los deponentes ofrecidos por la parte accionada, no presentados al juicio oral y público debidamente notificado, sin que se incorpore a los autos justificante suficiente para su ausencia.

II.- HECHOS PROBADOS: De importancia para la resolución de este asunto se tiene por demostrado los siguientes hechos: **a)** La demandante labora para el Despacho del Superintendente General en la SUGEF, como Asistente de Servicios Institucionales, bajo la modalidad discrecional, desde el primero de marzo del año dos mil once (ver documental a folios 31 a 38 no desvirtuada); **b)** El demandado le solicitó a la demandante [Nombre 001], ordenara la compra de calzoncillos (ver escrito de demanda y escrito de contestación a folio 133); **c)** El demandado le comentó a la colaboradora que había soñado con ella (ver escrito de demanda y escrito de contestación a folio 135); **d)** El accionado le regaló ropa íntima marca Victoria Secret a la servidora, además, le dijo que dejara de tener vergüenza con él (ver escrito de demanda, escrito de contestación a folio 135 y 136 y documental a folio 46 no controvertida); **e)** El accionado le obsequió a la demandante dos blusas de colores llamativos (ver escrito demanda y contestación a folio 136 y documental a folio 47 no controvertidas); **f)** La negativa a recibir un regalo, le produce al señor Cascante Elizondo, más que enojarse lo hace sentirse mal (ver escrito de contestación a folio 136); **g)** El señor Cascante Elizondo, refiere comentarios sobre la sexualidad de las y los funcionarios, por lo general utiliza palabras como sodomos, pervertidos, botan las marchas, les cuadra la reversa, o hace mofa de los apellidos de índole sexual, PolBasso (ver escrito de demanda y escrito de contestación a folio 139); **h)** La denunciante [Nombre 001], comunicó los hechos denunciados ante el Consejo Nacional de Supervisión del Sistema Financiero (ver documental a folio 129 y 201 a 213); **i)** Mediante acto final, número CNS-1209/14 artículo 4 del acta de la sesión 1209-2015 celebrada el tres de noviembre del año dos mil quince, se impuso al señor Cascante Elizondo, la sanción de suspensión sin goce de salario por el término de tres días hábiles, por la comisión de una acción material prevista en el artículo 4 inciso 3) y artículo 3 inciso c) de la Ley 7476 (ver documental a folios 201 a 213 no controvertida); **j)** Mediante resolución número CNS-121/14 artículo 14 del acta de la sesión 124-2015 celebrada el dieciocho de enero del año dos mil dieciséis declaró sin lugar los recursos de revocatoria interpuestos contra la resolución adoptada mediante artículo 4 del acta de la sesión 1209-2015 celebrada el tres de noviembre del año dos mil quince (215 a 240 no controvertida).

III.- HECHOS NO PROBADOS: No se demostró en autos, que el señor Cascante Elizondo, solicitara a otras compañeras de trabajo la compra de calzoncillos, no se demostró que obsequiara a las demás compañeras de labores ropa interior , tampoco se demostró que hiciera a otras compañeras de trabajo comentarios de orden sexual. (los propios autos).

IV.- SOBRE EL FONDO DEL ASUNTO Y LAS EXCEPCIONES: Relató la accionante en estrados judiciales, que ha sufrido acoso sexual por parte de su jefatura el Superintendente General, mediante diferentes conductas que ha considerado situaciones denigrantes, dolorosas, ofensivas, angustiosas, vergonzosas, incómodas, ante sus reiteradas negativas, le recuerda, como secretaria debe hacer lo que como jefe se le ordene. El señor Cascante Elizondo, negó se tratara de conductas de hostigamiento, enfatizó, la cordialidad y amabilidad es parte de su forma de ser. La representación de la Superintendencia negó los hechos de la demanda. Analizadas las pretensiones de la trabajadora y los argumentos de la parte empleadora, se tiene por acreditado el vínculo laboral entre las aquí partes.

Así entonces, procede el estudio de las faltas que se le endilgan al demandante . El presente proceso gira en torno a la denuncia planteada por la señora [Nombre 001] por hostigamiento sexual, como primer punto debemos acotar. Desde hace varias décadas, el acoso sexual en el ámbito laboral ha sido objeto de estudio y debate por parte de la Organización Internacional del Trabajo. Este organismo reconoce el acoso sexual como fuente del deterioro de las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras y sus perspectivas de empleo y promoción, aboga por la incorporación de medidas para erradicar las políticas para progresar en la igualdad condiciones de género. Asimismo señala, el acoso sexual es una violación de los derechos fundamentales de las personas trabajadoras, constituye un problema de discriminación inaceptable, que conforma violencia de género. De acuerdo a este organismo, establece como elementos constitutivos: *a)* Conducta de naturaleza sexual, y toda otra conducta basada en el sexo y que afecte a la dignidad de mujeres y hombres, que resulte ingrata, irrazonable y ofensiva para quien la recibe; *b)* Cuando el rechazo de una persona a esa conducta, o su sumisión a ella, se emplea explícita o implícitamente como base para una decisión que afecta al trabajo de esa persona (acceso a la formación profesional o al empleo, continuidad en el empleo, promoción, salario o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo) y, *c)* Conducta que crea un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante para quien la recibe. El acoso sexual en el ámbito laboral se inscribe en tres grandes ejes: la violencia contra las mujeres, un entorno laboral sexista, y un marco de abuso de poder (tanto jerárquico como de género). En primer lugar, el acoso sexual en el ámbito laboral se inscribe en un contexto de violencia contra las mujeres, es decir, 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. Por otro lado, 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 acompañar a otro tipo de conductas abusivas, no sólo sexistas, sino también racistas, homofobas, etc. 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: la que le proporciona ser jefe - y que de él dependen la continuidad en la empresa de la víctima, su sueldo y su promoción.

Jane Aeberhard-Hodges, experta en el tema de la OIT, concluye que el acoso sexual en el trabajo puede adoptar distintas formas enunciadas a continuación: *Contactos físicos* , palmadas, caricias, pellizcos, roces con cualquier parte del cuerpo aun cuando aparenten ser accidentales. *Insinuaciones sexuales*, pueden ser de manera

directa o indirecta, verbales o a través de expresiones, movimientos, gestos o señas, hechos con la boca, con los ojos, con las manos o cualquier parte del cuerpo; a veces hablando con terceros; mediante una canción, dichos, expresiones populares, etc. con el cuerpo, cabeza, brazos, manos, dedos, cara y ojos al expresar una idea, opinión o emoción. Algunos gestos intentan llamar la atención del sujeto, otros intentan provocar alguna. **Comentarios y chistes de contenido sexual**, expresados directa o indirectamente, pueden referirse tanto a la persona acosada como a otra o a un personaje imaginario. **Comentarios y/o chistes sobre el aspecto de la persona**, de su cuerpo, peso, talla, estatura, de sus movimientos, de su vestimenta o bien de su actividad sexual o sensualidad, e igualmente cuando las expresiones se refieren a su cónyuge. **Exhibición de material pornográfico**, referido éste a cualquier imagen, por ejemplo en la pantalla de la computadora, una fotografía expuesta o expresamente mostrada al sujeto pasivo; dibujos, libros o revistas, proyecciones.

Es claro el interés de la Organización Internacional del Trabajo, en proteger las víctimas contra la discriminación en el empleo, erradicar toda forma de violencia por razones de género con el propósito de garantizar condiciones de igualdad de género. La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, ratificada por Ley n° 6968, del 2 de octubre de 1984, en sus artículos 3 y 5, define que los Estados deben tomar las medidas apropiadas para asegurar el desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de garantizarle el pleno ejercicio y goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales, en igualdad de condiciones con el hombre; así como modificar los patrones socio culturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres. Por su parte, la Ley n° 7499, del 2 de mayo de 1995, ratificó la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención “Belém do Pará”), la cual señala que se debe entender como violencia contra la mujer “... cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado” (artículo 1) (énfasis agregado). Del numeral citado se colige con fácil comprensión que el acoso sexual en el centro de labores, constituye violencia contra la mujer. Se hace necesario señalar, el derecho a laborar en un ambiente libre de actos de violencia, constituye un derecho fundamental. El numeral 4). La Ley de Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia n° 7476, del 3 de febrero de 1995 (reformada parcialmente por Ley n° 8805 del 28 de abril de 2010), vino a integrar la normativa internacional a la regulación nacional, con la finalidad de garantizarle a la mujer trabajadora el derecho a laborar en un ambiente de respeto y libre de todo acto de violencia, sea esta de orden discriminatorio o sexual, por consiguiente es sancionable toda conducta que le deniegue el disfrute de los derechos tutelados a nivel nacional, por medio de nuestra carta magna y a nivel de los instrumentos internacionales suscritos con el fin de garantizarle el disfrute de los derechos reconocidos. El ordinal 2 de la Ley de estudio, señala el objetivo de la norma en prohibir y sancionar el acoso u hostigamiento sexual como práctica discriminatoria por razón de sexo, contra la dignidad de la mujer y del hombre en las relaciones laborales y de docencia. Se hace necesario rescatar, las condiciones socioeconómicas y culturales de nuestro país se han modificado de forma paulatina, de forma creciente se observa la participación de la mujer en la fuerza laboral, esto ha provocado que algunos mitos o paradigmas deban ser modificados y otros deben ser eliminados completamente, resulta odioso, que algunos centros de labores pretendan

continuar desarrollando prácticas vejatorias, que se dieron durante la revolución industrial, lo que generó fuertes luchas en procura de garantizar el derecho laboral como un derecho humano.

Con respecto al caso de estudio debemos señalar que la demandante de este proceso, desempeñó el puesto de Asistente de Servicios Institucionales 2 en el Despacho del Superintendente, bajo la modalidad discrecional. De conformidad con los numerales 191 y 192 de la Constitución Política, se desarrolla el régimen de empleo público, con base a la idoneidad comprobada. Sin embargo de conformidad con las distintas necesidades propias e inherentes al cargo, se observa puestos de confianza o discrecionales, bajo condiciones de desempeño, confianza y apoyo de la dependencia, las personas funcionarias en puestos discrecionales, no gozan de estabilidad laboral, en otras palabras son de libre remoción. La anterior distinción es de relevancia para comprender la frágil situación laboral que aqueja a las personas funcionarias de puestos de confianza o discrecionales, esta condición se agrava si a ello aunamos factores de violencia en perjuicio de la mujer o del hombre.

La accionante de este proceso, demanda tutela judicial por el daño sufrido por actos considerados acoso sexual. Teniendo como base los numerales 3 y 4 de la Ley 7476 del 3 de febrero de 1995, reformada parcialmente por Ley n.º 8805 del 28 de abril de 2010), Ley Contra Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia, se entiende por acoso y hostigamiento sexual toda conducta sexual indeseada por quien la recibe, reiterada y que provoque efectos perjudiciales, el acoso sexual se manifiesta mediante, favores sexuales, promesas de trato preferencial, amenazas con respecto al empleo, exigencia de una conducta que incida de forma directa al empleo, uso de palabras de naturaleza sexual y acercamientos de naturaleza sexual indeseados u ofensivos de quien los recibe. Resta determinar si las conductas denunciadas constituyen manifestaciones de hostigamiento sexual. Como primer punto debemos señalar que algunos de los hechos han sido aceptados por el señor Cascante Elizondo, a saber, la solicitud de compra de calzoncillos, admitió que le comentó que había soñado con ella, además aceptó que regaló ropa íntima, blusas y pantalones de mezclilla, de igual forma manifestó que hizo comentarios sobre la sexualidad de algunos de los compañeros de labores. Por consiguiente carece de interés incurrir en extenso análisis sobre la comisión de estos comportamientos toda vez que fueron aceptados por el accionado en el escrito de contestación a folio 139. Asimismo por resolución número CNS-1209/14 artículo 4 del acta de la sesión 1209-2015 celebrada el tres de noviembre del año dos mil quince, del Consejo Nacional de Supervisión del Sistema Financiero, consideró que los actos desplegados por el demandante constituyen actos materiales previstos en los numerales 3 inciso c) y 4 inciso 3) de la Ley 7476 Ley Contra Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia. **El tema de interés gira si efectivamente constituyen actos de acoso u hostigamiento sexual, si estamos en presencia de conductas que tiene un efecto de desagrado para la demandante.**

Se considera prudente acotar la ponderación de la prueba por parte de la persona juzgadora, la Sala Constitucional en el pronunciamiento número 5273-2011 de las quince horas con dieciocho minutos del veintisiete de abril del año dos mil once, estimó que no resulta contraria a la Constitución Política la valoración de la prueba que la Sala Segunda ha hecho en la materia de hostigamiento sexual, afirmó: *“De conformidad con lo expuesto, este Tribunal concluye, por un lado, que, de las sentencias citadas por el accionante no se desprende, como regla general, que el Juez deba, de manera automática, en todos los casos, darle plena credibilidad a la declaración de la víctima,*

en los procesos laborales donde se discuta sobre la aplicación de la Ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia, como si se tratara de una presunción iuris tantum. Al contrario, según esas sentencias, ante la ausencia de más pruebas directas, el Juez valorará esa declaración y solo si le merece credibilidad, por razones que debe indicar en cada caso concreto, tendrá por probada la culpabilidad del hostigador. Aun en los supuestos que el hostigador no ofrezca pruebas de descargo, el Juez está en la obligación de examinar la declaración, como lo haría con cualquier tipo de prueba que constara en el expediente. Se trata de un mecanismo previsto por el ordenamiento jurídico ante la dificultad de probar conductas como el hostigamiento sexual. Dicho mecanismo no es contrario al principio de presunción de la inocencia, pues no exige al Juez de llegar a la convicción de la culpabilidad. Solo de esa manera podrá desvirtuar la presunción de inocencia que existe a favor del hostigador. Descartado así el argumento central del accionante, se concluye que la jurisprudencia impugnada tampoco es contraria al principio in dubio pro operario o in dubio pro reo, pues lo alegado por el accionante en este punto depende de lo alegado en torno al principio de inocencia. Finalmente, la jurisprudencia no limita, de ninguna manera, las posibilidades de defensa del actor en el proceso laboral, de manera que tampoco se puede considerar que sea contraria al derecho de defensa o el debido proceso". En materia laboral, la prueba se aprecia en conciencia, no debe entenderse que se autoriza a la autoridad juzgadora a no fundamentar sus fallos, toda vez que esta omisión quebranta el principio del debido proceso, tampoco resulta válido la apreciación de forma aislada de los elementos probatorios, la valoración del elenco probatorio debe efectuarse en su conjunto . Dicho lo anterior, no debemos olvidar el puesto desempeñado por la colaboradora, en modalidad discrecional, por consiguiente las frases reiteradas de como secretaria debe hacer lo que el jefe le ordena, conlleva una doble connotación, de interés resulta el factor emocional, desde la óptica de poder, no solo de jefatura sino también del puesto que ostenta dentro de la Superintendencia, lo que le hace creer, que le asiste el derecho de hacer comentarios sexuales, hacer obsequios de ropa íntima y además deben ser aceptados con agradecimiento, de igual modo llama la atención de este Tribunal la forma en que el accionado justifica su actuar en el escrito de contestación, totalmente carente de empatía, desde un contexto sexista, egocentrista, desde un escenario de abuso de poder, esto hace necesario citar los argumentos expuestos por el demandando con respecto a la solicitud de comprar sus calzoncillos, “para mí no encontré ni anormal ni irrespetuosa” , cabe recordar que la conducta se analiza desde la perspectiva de la víctima y no del responsable de la conducta agresora, asimismo no encuentra esta autoridad la necesidad de comentarle a la funcionaria que había soñado con ella, para este Organo Colegiado es creíble la versión de la actora, analizado de forma conjunta con el obsequio de ropa interior, y no se trata de cualquier ropa interior, se trató de un hilo dental color blanco marca victoria secret, y un cachetero en encaje, este tipo de presentes, sin dubitación alguna permite concluir para el más común de los hombres la connotación sexual, demuestra un interés en dejar claro en la colaboradora su deber de atender sus insinuaciones sexuales, situación que la hizo sentirse humillada, denigrada, de esta forma violentó el entorno laboral de la servidora, su derecho humano a un ambiente laboral libre de violencia sexual, y se fue agravando de forma tal que, el agresor concibió la errada impresión que tenía derecho de pedirle besos, tocarle el rostro e incluso intentar tocar su entrepierna, si bien la resolución del acto final a folio 212, consideró que no existe evidencia, pese a que tuvo por ciertos que los viajes después del trabajo se dieron, este hecho por si solo, no tiene fuerza para destruir lo afirmado por la demandante en su libelo inicial, debe hacerse notar que el acosador actúa la mayor parte aprovechando los momentos en que se encuentran solos para evitar testigos de su

reprochable conducta, y para el resto de la colectividad se presenta bajo la apariencia de una persona respetuosa y cortés, lo que hace más difícil demostrar su falta. En atención al numeral 33 de la Ley 7476, del 3 de febrero de 1995, reformada parcialmente por Ley n.º 8805 del 28 de abril de 2010), debemos considerar todas las circunstancias en que ocurrieron los hechos, la condición de servidora discrecional, asignada a laborar como asistente del Superintendente, quien desde su jerarquía propició un ambiente para efectuar algunos ofrecimientos que sin duda alguna mancillaron la dignidad y el decoro de la demandante. En autos no se ha demostrado la justificación para ofrecer sesiones de bronceado, masajes, prendas de vestir o ropa interior, no son obsequios propios de una jefatura, tampoco se demostró que se tratara de presentes que se le diera a todas las colaboradoras del Departamento, lo que nos revela un conjunto de comportamientos que conforman abuso de poder, materializados en actos de acoso sexual, que deteriorara el entorno laboral. A esta misma conclusión arribó el Consejo Nacional de Supervisión del Sistema Financiero, mediante acto final, número CNS-1209/14 artículo 4 del acta de la sesión 1209-2015 celebrada el tres de noviembre del año dos mil quince, le impuso la sanción de suspensión sin goce de salario, bajo el fundamento de que las conductas denunciadas están contempladas y sancionadas por la la Ley contra hostigamiento o acoso sexual. Ratificado mediante resolución número CNS-121/14 artículo 14 del acta de la sesión 124-2015 celebrada el dieciocho de enero del año dos mil dieciséis.

Examinados los testimonios ofrecidos por el demandado, no descalifican los relatos expuestos por la promovente, tampoco justifican el obsequio de ropa interior de marca victoria secret o los comentarios de índole sexual. Considera este despacho sumamente reprochable que un funcionario de la categoría del accionado Superintendente General, quien debe mantener una conducta intachable, proba, falte el respeto y coarte la libertad sexual a una de las colaboradoras asignada a su despacho, es lamentable el comportamiento dirigido a menoscabar el entorno laboral de la funcionaria, y más aún pretender que este ambiente hostil debe tolerarse debido a que no media promesa de mejores condiciones de empleo o bien la destitución ante la negativa a sus pretensiones, cabe recordar que las normas protectoras en materia de discriminación y violencia de genero, no deben interpretarse de forma restrictiva como parece entenderlo el accionado, es claro para esta autoridad que se ha demostrado el conjunto de conductas que conforman hostigamiento sexual en apego a la doctrina examinada líneas precedentes, el incumplimiento de las normas básicas de respeto, decencia, nobleza, lo hacen merecedor de la sanción contemplada por el ordenamiento jurídico, toda vez que se ha demostrado la existencia de acoso laboral en perjuicio de la demandante.

Dilucidado la responsabilidad del demandado Cascante Elizondo, en la conducta acusada de hostigamiento sexual en el entorno laboral, se examina la procedencia del reclamo planteado en esta litis. El numeral 37 de la ley de estudio 7476, del 3 de febrero de 1995, reformada parcialmente por Ley n.º 8805 del 28 de abril de 2010), señala: "*Cuando, mediante sentencia, se compruebe el hostigamiento, la persona ofendida tendrá derecho a una indemnización por daño moral*". De la lectura de la norma se aprecia la necesidad de una ofensa que amerite ser indemnizada. En autos se tiene acreditado que la servidora fue sometida a una serie de actos de índole sexual indeseados, estos generaron ansiedad, tensión, sufrimiento, enojo, vergüenza, angustia que necesariamente debe ser resarcido, así entonces, atendiendo al tiempo que tuvo que soportar el acoso sexual, los padecimientos sufridos le generaron la necesidad de recibir atención psicológica, para el caso de examen carece de interés la situación entre la profesional y el Colegio que la agremia, es lo cierto, que la afectación de la salud emocional ameritó de atención profesional que debe ser resarcida, por consiguiente, es

procedente su gestión por daño moral, en la suma solicitada de TRES MILLONES DE COLONES. Sobre la suma condenada a pagar, se obliga al demandado Cascante Elizondo al pago de los intereses de conformidad con la tasa de interés establecido por el Banco Nacional para los depósitos a plazo fijo de seis meses, artículo 1163 del Código Civil y sus reformas, a partir de la firmeza de este fallo, trece de abril del año dos mil dieciséis y hasta su efectivo pago. En atención a lo expuesto, se deniegan las excepciones de falta de derecho, falta de legitimación activa y pasiva, no es de recibo por estar acreditado el ligamen laboral que unió a las partes intervinientes, la falta de interés actual, no es de recibo a falta de situación jurídica que hiciera desaparecer el objeto de interés de esta litis.

En lo tocante a la Superintendencia General, se observa una actitud pasiva en la forma de contestar esta demanda, aún y cuando es conocedora de la denuncia planteada por la promovente ante Consejo Nacional de Supervisión del Sistema Financiero. No obstante, en sede administrativa acogió las medidas cautelares solicitadas por la servidora, autorizó el traslado definitivo de la plaza en propiedad de la servidora a la división de Gestión y Desarrollo del Banco Central de Costa Rica (acuerdo número JD 5717/06 de fecha diecinueve de abril de año dos mil dieciséis) y dentro de un plazo razonable, sancionó la conducta desplegada por el demandado a la luz de la Ley 7476, del 3 de febrero de 1995, reformada parcialmente por Ley n.º 8805 del 28 de abril de 2010). Así las cosas, se estima que ha cumplido con el procedimiento establecido en procura de erradicar todo tipo de violencia en perjuicio de la mujer trabajadora, todo esto lo exonera de responsabilidad, en consecuencia, son de recibo las excepciones de falta de derecho y falta de interés actual, la falta de legitimación activa y pasiva no es de recibo por estar acreditado el vínculo laboral que unió a las partes en litigio-

V.- COSTAS: Son ambas costas a cargo de la parte perdedora, fijándose los honorarios de abogado en el veinticinco por ciento del total de la condenatoria, que se cuantifica en la suma de *setecientos cincuenta mil colones*.—

POR TANTO

Razones expuestas, norma citada, artículos citados de la Ley 7476, del 3 de febrero de 1995, reformada parcialmente por Ley n.º 8805 del 28 de abril de 2010. En apego a las consideraciones expuestas, se deniegan las excepciones de falta de derecho, falta de legitimación activa y pasiva y falta de interés actual. **SE FALLA:** Se declara *con lugar en todos sus extremos la demanda* incoada por [Nombre 001] contra **JAVIER CASCANTE ELIZONDO**. En virtud de lo anterior se condena al demandado a pagar en favor de la actora, en concepto de daño moral el monto de **TRES MILLONES DE COLONES**. Sobre la suma condenada a pagar, se obliga al demandado al pago de los intereses de conformidad con la tasa de interés establecido por el Banco Nacional para los depósitos a plazo fijo de seis meses, artículo 1163 del Código Civil y sus reformas, a partir de la firmeza de este fallo, trece de abril del año dos mil dieciséis y hasta su efectivo pago. Son ambas costas a cargo de la parte perdedora, fijándose los honorarios de abogado en el veinticinco por ciento del total de la condenatoria, que se cuantifica en la suma de *setecientos cincuenta mil colones*.— Se advierte a la parte obligada, una vez firme este fallo, deberá depositar en el plazo de **TRES DIAS** el monto total de la condenatoria, en la cuenta automatizada número **150018410173-9** de este Tribunal con el Banco de Costa Rica. Bajo apercibimiento, en caso de omisión, se podrá decretar de oficio, embargo sobre las cuentas bancarias del sistema nacional, o en su defecto sobre los bienes muebles e inmuebles a instancia de la parte accionante. Se deniega en todos sus extremos la demanda incoada por [Nombre

001] contra **GENERAL DE ENTIDADES FINANCIERAS**, representada por el Intendente General, Mauricio Meza Ramírez, se acogen las las excepciones de falta de derecho y falta de interés actual, la falta de legitimación activa y pasiva no es de recibo por estar acreditado el vínculo laboral que unió a las partes en litigio. Para con este accionado se resuelve sin especial condenatoria en costas.- El Consejo Superior del Poder Judicial, en la sesión N° 15-10, celebrada el 18 de febrero del año dos mil diez, artículo XXXVI, dispuso: Una vez que ha sido dictada la resolución judicial que finalice los procesos, se indique a las partes interesadas que todos los documentos aportados, están a su disposición, y pueden ser retirados una vez que la sentencia quede en firme; lo anterior, con el fin de evitar la permanencia y acumulación de gran cantidad de documentos en los despachos por períodos indefinidos. **NOTIFÍQUESE.-**

Licda. Estrellita Orellana Guevara

Lic. Freddy Aikman Espinoza

Licda. Edith Núñez Briceño

EXP: 15-001841-0173-LA

II Circuito Judicial de San José, Goicoechea, Calle Blancos, Edificio Tribunales, Cuarto Piso, Teléfonos: 2247-9106, 2247-9108 y 2247-9109. Fax: 2280-6317 ó 2280-8381. Correo electrónico: ttrabmenorc-sgdoc@poder Judicial.go.cr