

20 de mayo de 2003  
DAJ-AE-112-03

Señora  
Kathryn Rodell Sneeringer Nash  
Directora,  
Escuela Primaria San Pablo  
San Rafael de Alajuela  
400 metros Sur de PANASONIC

Estimada señora:

Damos respuesta a su nota de consulta recibida en esta Dirección el día 14 de febrero de este año, mediante la cual nos manifiesta que los padres de una estudiante de la Institución que representa, han interpuesto una denuncia por abuso sexual ante la Fiscalía especializada en violencia doméstica y delitos sexuales en la provincia de San José contra cuatro profesores del Centro Educativo. Dos de ellos ya han sido despedidos por razones del servicio que brindan y los otros dos se han desempeñado correctamente, por lo que aun continúan laborando. Al no tener elementos de juicio para determinar la culpabilidad o inocencia de estos profesores, por ser potestad de los tribunales de Justicia; y por ser uno de objetivos prioritarios la seguridad y correcta atención de los escolares, solicita nuestro criterio jurídico en relación con la procedencia, la estabilidad o situación laboral de los dos profesores que continúan laborando, en protección de los niños que estudian en la institución y con las obligaciones de la Escuela y de los profesores.

La Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia a sostenido el principio de la diversidad de vías para exigir responsabilidad de un sujeto. Concretamente en el Voto N° 3425-93 de las 09:24 horas del 16 de julio de 1993, expone en el Considerando V:

*“La responsabilidad penal no enerva las facultades del patrono para aplicar el régimen disciplinario, puesto que éste no depende del resultado del proceso penal. En efecto, la responsabilidad laboral es absolutamente distinta y autónoma de cualesquiera otras responsabilidades, incluyendo la penal y por ello no se infringen los derechos fundamentales del servidor si el patrono opta por su despido, previa observancia de las reglas del debido proceso, aún antes de finalizar la causa penal. Y si bien el resultado de las investigaciones —administrativas y judiciales penales— pueden servir de antecedentes para la decisión de las acciones emprendidas, no pueden vincularlas a tal punto que haga depender del resultado de una de ellas, el futuro de la otra. En consecuencia, a juicio de la Sala no se viola el principio de inocencia, si el*

---

*patrono tramita un despido en hechos presuntamente delictivos, aún antes de finalizar la causa criminal.”*

De lo anterior se desprende que un mismo hecho delictivo podría contener varios presupuestos normativos de diferentes regímenes jurídicos, y producir por ello, efectos de Derecho, distintos. Es decir, una falta personal, perfectamente podría configurar un delito y a la vez, generar responsabilidades administrativas y civiles.

Por otro lado tenemos, que el comportamiento de los trabajadores de la educación deber ser ejemplar y estar apegado en forma estricta, a las reglas que nos dictan la moral, la sociedad y el ordenamiento jurídico, de tal suerte que ello parezca transparente, correcta, ante sus alumnos, los padres de los alumnos, compañeros de trabajo, superiores y ante la sociedad misma. Así el elemento confianza adquiere una especial relevancia.

Ahora, en el caso de que el patrono o representante legal de una empresa pierda confianza hacia el trabajador, es causal de despido justificado. En relación a este tema la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia en la Sentencia N° 33 de las 15:00horas del 05 de abril de 1980, señaló que:

*“... cuando la misma vaya acompañada de circunstancias objetivas que justifiquen tanto la actitud del patrono, como la imposibilidad de que la relación de trabajo continúe realizándose con la confianza mutua que debe existir entre el patrono y el trabajador, por constituir la conducta de este último, un motivo suficiente para dar por concluido el contrato con base en el artículo 81 del Código de Trabajo...”*

De lo anterior, podemos sugerir para la situación en consulta, que Usted como Directora de la Institución tiene la potestad de analizar la situación que se esta dando en este momento, realizando una valoración a conciencia, puede —si cuenta la escuela con el medio— solicitar un diagnóstico psicológico sobre el caso particular de la alumna en cuestión, para determinar si sufre algún tipo de trastorno, sufrimiento, perturbación, crisis, ansiedad, etc. a consecuencia del supuesto abuso sexual. Además, de analizar algunos otros elementos que la puedan ayudar a obtener la certeza de que estos profesores actuaron de modo irregular en esa oportunidad. Y así poder decidir si corresponde el despido de estos profesores por falta de confianza, quebrantando con su proceder esos valores fundamentales de la relación laboral dando lugar a que sean despedidos sin responsabilidad patronal, por haber cometido una falta grave a las obligaciones que le impone el contrato de trabajo, tal y como lo regula el artículo 81, inciso l) del Código de Trabajo.

Ahora, es importante tomar en consideración para casos futuros, que la Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia impone la obligación para los patronos de establecer un procedimiento interno que permita las denuncias de hostigamiento sexual en su artículo 5, que dice:

**ARTICULO 5.- Responsabilidades de prevención**

*Todo patrono o jerarca tendrá la responsabilidad de mantener, en el lugar de trabajo, condiciones de respeto para quienes laboran ahí, por medio de una política interna que prevenga, desaliente, evite y sancione las conductas de hostigamiento sexual. Con ese fin, deberán tomar medidas expresas en los reglamentos internos, los convenios colectivos, los arreglos directos o de otro tipo. Sin limitarse solo a ellas, incluirán las siguientes:*

*1.- Comunicar, en forma escrita y oral, a los supervisores, los representantes, las empleadas, los empleados y los clientes la existencia de una política contra el hostigamiento sexual.*

*2.- Establecer un procedimiento interno, adecuado y efectivo, para permitir las denuncias de hostigamiento sexual, garantizar la confidencialidad de las denuncias y sancionar a las personas hostigadoras cuando exista causa.*

*El procedimiento mencionado en el inciso anterior, en ningún caso, podrá exceder el plazo de tres meses, contados a partir de la interposición de la denuncia por hostigamiento sexual.*

De esta norma se desprende que las autoridades de la institución que Usted representa, desde el momento que se dieron por enterados de la situación del caso en consulta, debieron aplicar el procedimiento establecido en la Ley supra citada, garantizando confidencialidad y sanciones a los hostigadores cuando exista causa. Con el fin de garantizar la protección de los derechos fundamentales de las víctimas de acoso, es decir, por su condición de persona humana dentro de los que destacan los relativos a la integridad, a la libertad, a la dignidad, a la igualdad y principalmente el derecho a una vida libre de violencia.

De Usted, con toda consideración,

Licda. Teresita Alfaro Molina  
**ASESORA**

Licda. Ivania Barrantes Venegas  
**JEFE a.i**

TAM/rrr

Ampo: 14 y 20 A).