

Los despedidos por acoso sexual no pueden acogerse a la presunción de inocencia

Un tribunal catalán avala el cese de un empleado de Starbucks por el testimonio de la víctima

PATRICIA ESTEBAN

Madrid 9 ABR 2021 - 08:23 CEST

Un despido disciplinario por acoso sexual en el trabajo no es improcedente por el hecho de haberlo causado tan solo la denuncia de la víctima. Mientras que en el procedimiento penal hay que probar la conducta más allá de toda duda razonable, por ejemplo, con una grabación, en el laboral bastará que se aporte una prueba testifical que resulte veraz. Así lo establece el Tribunal Superior de Justicia (TSJ) de Cataluña en una reciente sentencia en la que da la razón a la compañía Starbucks Coffee España frente a un ex empleado que recurrió su cese porque no se había tenido en cuenta su presunción de inocencia.

El fallo descarta que al trabajador le sea aplicable esta garantía porque solo opera en los juicios penales. En cambio, considera suficiente el testimonio de la víctima aportado por la empresa. El tribunal avala la veracidad del relato de la trabajadora porque quedó corroborada por una serie de datos. En concreto, ve indicios en el hecho de que la empleada comunicara inmediatamente a la empresa la situación vivida, y, fundamentalmente, en su decisión instantánea de causar baja voluntaria en la compañía. En conclusión, confirma el despido del empleado.

Como señala Juan Ignacio Olmos, socio del área laboral de Ceca Magán Abogados, y letrado que representó a Starbucks, es una resolución muy importante porque viene a recordar que la presunción de inocencia no se aplica en los procesos por despido disciplinario. El despido, explica, no es más que una resolución contractual, “y no conlleva el empleo del derecho penal”. En estos ceses, añade, “hay que justificar simplemente los hechos”. En este caso, concluye, para el tribunal “el testimonio de la víctima mantiene su credibilidad y se ha de valorar en ese sentido”.

Renunció a su trabajo

Según relató la víctima de la agresión, el trabajador se abalanzó sobre ella el mismo día en dos ocasiones, llegando a besarla, en unas zonas (vestuario y lugar de descanso) que no contaban con cámaras de vigilancia. El empleado llevaba nueve años trabajando en la compañía y sabía que allí no podrían grabarle. La empleada comunicó inmediatamente los hechos a su superior, que dio traslado a recursos humanos para abrir una investigación. Esta finalizó con la expulsión del denunciado.

La trabajadora, ante la situación vivida, renunció voluntariamente a su primer contrato de trabajo, que era, además, indefinido. Solo duró veintitrés días en su debut en el mercado laboral.

En el primer juicio por el cese, el trabajador despedido se limitó a negar el testimonio de la víctima sin aportar ninguna prueba. Sin embargo, el juez consideró que, aunque el relato de la empleada acosada era creíble, no había datos que corroborasen la falta disciplinaria. Por este motivo declaró improcedente el cese.

Testimonio de la víctima

Sin embargo, el TSJ madrileño corrige la decisión del juez de instancia en su resolución y avala el despido del trabajador. Una vez corroborados los hechos con la prueba testifical aportada, razona, el resultado del litigio debería haber sido otro. En los procesos laborales, explica, no entra en juego el principio de presunción de inocencia que se aplica a los acusados en un juicio penal.

En este sentido, argumentan los magistrados, no debería haberse traído al proceso laboral la doctrina acuñada

por el Tribunal Supremo sobre el testimonio de la víctima. Sin embargo, incluso así, refuerzan, se debería haber llegado a la misma solución: el despido estaba justificado. Como recuerdan, “en el ámbito penal, el testimonio de la víctima de un acoso sexual, que no es más que una forma de violencia contra la mujer, adquiere un carácter privilegiado”, por cuanto ha sido quien ha sufrido el hecho.

No obstante, subrayan, no es necesario que la empresa argumente el despido con otras pruebas “periféricas” (como puede ser una grabación o un testigo), ya que no se está juzgando la culpabilidad penal del empleado. Solo hay que determinar si el relato de la trabajadora, que encaja con los pasos que esta dio a posteriori (comunicación al responsable y dimisión del puesto de trabajo), resulta creíble.

En este caso, entiende el tribunal, el despido está totalmente justificado por la gravedad de los hechos, demostrados no solo por el testimonio de la empleada sino por las consecuencias que tuvo para ella esta situación. La reacción de la trabajadora, subrayan los magistrados, es muy relevante. “Tras haber accedido a su primer empleo el día 1 de mayo de 2019, a través de un contrato indefinido, bien escaso y tremendamente preciado en el actual contexto de crisis económica y social, a raíz de la traumática experiencia vivida por la misma, presenta su baja voluntaria en la empresa con efectos del 23 de mayo de 2019, poniendo fin a la relación laboral por decisión propia, obviamente vinculada con los hechos denunciados por la misma”, argumentan.

En conclusión, el tribunal catalán revoca la sentencia de instancia y confirma la procedencia del despido del trabajador de Starbucks. Según explica Juan Ignacio Olmos, la trabajadora podría aportar esta sentencia a un futuro proceso penal, ya que son hechos probados en una resolución firme, aunque, en principio, el fallo no sería trasladable.