



DERECHO LABORAL

TEMAS A EVALUAR:

- EXISTENCIA DE DESPIDO
- PROCEDENCIA DE INDEMNIZACIONES
- DEFINICIÓN DE CUANTÍAS
- HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Mediante una demanda presentada el 15 de octubre de 2021 el señor Rolando Torres Mendoza demanda haber ser despedido de manera fraudulenta de la empresa Sabores del Sur y solicita su reposición en el cargo que venía desempeñando, además del pago de todas las remuneraciones devengadas mientras dure su ausencia así como una indemnización por daño moral, daño a la persona y daño al proyecto de vida por el cese ilegalmente sufrido. Señala que prestó servicios de manera permanente en la sección de almacén de la empresa por seis años y siete meses y que nunca tuvo alguna llamada de atención o sanción disciplinaria.

El demandante señala que la empresa le ha fabricado pruebas y le ha tendido una trampa para despedirlo. Y que todo ello lo ha generado el gerente de ventas, quien tiene una relación extramatrimonial con su jefa, la señora Carmen Cárdenas. Señala el demandante que él participa de un chat de WhatsApp con varios compañeros de trabajo, todos hombres, que no es laboral y que les sirve para compartir comentarios graciosos, lúdicos. En uno de ellos, uno de los trabajadores (a quien señala que le puso la trampa pues entiende que es amigo del gerente de ventas) puso una foto de su jefa Carmen, que estaba en su facebook, en la cual el rostro de la jefa estaba cubierto con una masa blanca. Al incluir la foto en el chat su compañero le puso como leyenda: "miren lo feliz que está" y unos emojis de risa. Entonces, el demandante señala que, dado que había un ánimo jovial, continuó con ello y puso el siguiente comentario "asuuu, cuánto le salpicó".

Los demás compañeros se rieron pero sospechosamente nadie más comentó algo. Luego pasaron algunos días y recibió una citación de la comisión contra el hostigamiento sexual existente en la empresa por la cual lo acusaban de haber hecho un acoso sexual ambiental contra su jefa. El no entendió la señalado hasta que se enteró, por la citación, que alguien del chat había tomado fotos de lo escrito, había mandado el pantallazo a su jefa y su jefa había realizado la denuncia, pues alega que se sentía humillada y ofendida por el comentario de que en esa foto le habría salpicado algo que no había dudas era producto de un encuentro sexual.

Como la comisión debe investigar todas las denuncias que se presentan, citó al señor Torres para que pueda hacer su descargo. En él precisó que:



- El comentario se hizo en un chat privado.
- El comentario no tenía como destinataria a su jefa.
- El no puso la foto en el chat.
- El comentario tenía un evidente sentido humorístico.
- En momento alguno pensó en hacer o tener algo sexual con su jefa, más aún que conocía que salía con el gerente de ventas.

La comisión, luego de recibir su descargo y escuchar a la denunciante y a otros testigos, consideró que el comentario tenía contenido sexual, que si bien no calificaba como un chantaje sexual si coincidía con el supuesto de acoso sexual ambiental, incomodando a la jefa. Y si bien el comentario se hizo en un chat privado, este chat estaba conformado por trabajadores de la empresa que conocían a la jefa o que laboraban con ella, por lo que el comentario resultaba ofensivo y burlón. Fue por ello que la comisión sugirió su despido, lo cual fue confirmado por el área de recursos humanos de la empresa y generó la remisión de una carta de imputación por estos hechos.

Frente a la carta de imputación el demandante presentó su descargo, señalando los mismos argumentos de su descargo anterior, pero la empresa no consideró sus argumentos y lo despidió. Entiende el demandante que todo esto ha sido construido para separarlo de su trabajo, pues fue el único que vio como el gerente de ventas besaba y tenía contacto íntimo con su jefa, un día que se quedó haciendo horas extras y vio una oficina del almacén con luz. Fue al acercarse que los descubrió, siendo que el gerente le ordenó que se olvide lo que había visto. Y se había olvidado hasta que todo esto ocurrió. Cree que al haberlos descubiertos (de lo que lastimosamente no tiene pruebas) se había vuelto incómodo para ellos y por ello se aprovecharon de este truco para separarlo. Por ello pide que el juzgado, de oficio, solicite que ambos declaren, para que pueda acreditarse la verdadera situación existente.

El demandante alega, además, que en este caso no se ha aplicado la proporcionalidad necesaria pues ha sido su primera falta y que, de aceptar que hay un hostigamiento sexual, dada la realidad del mismo, solo debió generar una amonestación o, de ser el caso, una suspensión. Agrega que podría entenderlo como una falta pero jamás como una falta grave que haga irrazonable la subsistencia de la relación laboral y con ello sustentar un despido, lo cual rechaza.

Además del reclamo por despido fraudulento, el demandante solicita las remuneraciones dejadas de percibir en todo el tiempo que se encuentre fuera (dada la similitud entre este despido y el despido nulo) así como el pago de una indemnización por daño moral (dado que se ha afectado su buen nombre y el ministerio lo tiene



registrado como un acosador sexual) y una indemnización por daño a la persona. Fija la primera en S/. 300,000 y la segunda en S/. 150,000.

Tramitada la demanda, la empresa responde señalando que el despido fue legal y justificado. Que en todo momento se respetó el procedimiento legal aplicable a los casos de denuncia de actos de hostigamiento sexual y que, finalizado aquél, se procedió a evaluar los hechos para determinar si había una causa justa. Y como esa fue la conclusión, se procedió a realizar el trámite legal pertinente.

Agrega que en todo momento se respetó el derecho de defensa del demandante y que los hechos no han sido negados sino la interpretación de los mismos. Y que como no hay discusión de los hechos, corresponde aplicar la legislación vigente y priorizar la versión de la denunciante, quien además, para agravar la situación, es la jefa del demandante. Por tanto, dado que no hay discusión sobre los hechos y que la denunciante efectivamente ha sido ofendida (la comisión le pidió realizarse una consulta psicológica para evaluar su situación y en ella se detectó que todo este hecho la había afectado en su autoestima).

Es por esto que la empresa, conocidos los hechos y tomando en cuenta las versiones de ambas partes, dado que el demandante si recibió las capacitaciones sobre el hostigamiento sexual anuales que programó la empresa, y que exige tener una política de tolerancia cero sobre el tema, dado que principalmente son las mujeres las afectadas con estos hechos, es que decidió aplicar la sanción más drástica.

Sobre la falta de proporcionalidad en la sanción la empresa señala que ello se ha respetado considerando la afectación de la denunciante a la vez del hecho de que el demandante trabaja con la jefa. Una de las razones que ella indicaba en su denuncia es que como podía dirigir a un empleador que la humillaba a sus espaldas, que escribía groserías sobre ella. Es por ello que ella indicaba que le había perdido toda confianza, porque por un lado se mostraba correcto y tranquilo pero en realidad se burlaba de ella y la cosificaba.

Sobre las indemnizaciones reclamadas, señala que el demandante no ha presentado medio probatorio alguno, que el despido ha sido legal y que, por ser el ejercicio regular de un derecho, no puede generar el pago de alguna indemnización.

Considerando los hechos, y actuados todos los medios probatorios (el juzgado no consideró pertinente citar al gerente y a la jefa), usted debe resolver este caso. La audiencia de juzgamiento fue la semana pasada y es momento de evaluar si estamos ante un despido justificado o si debe ser modificado por una sanción menor (si ello es permitido verlo en una demanda de despido fraudulento).