TRIBUNAL SUPREMO
Sentencia 888/2026, de 17 de noviembre de 2026
Sala de lo Social
Rec. n.º 3632/2025

SUMARIO:

Despido procedente por acoso sexual. Relevancia en el ámbito de la jurisdicción social de un auto de sobreseimiento provisional por falta de acreditación de los hechos. Lo debatido presenta relevancia para la formación de la jurisprudencia, en tanto no hay pronunciamiento de esta sala que haya abordado frontalmente dicha cuestión. La solución del presente recurso debe partir de la doctrina constitucional que entiende que ni el principio de presunción de inocencia ni el derecho a la tutela judicial efectiva del artículo 24.2 de la CE resultan contrarios a que unos mismos hechos puedan ser valorados de forma diferente, conforme a la normativa que disciplina la prueba en los diferentes órdenes jurisdiccionales, atendiendo al resultado al que puedan conducir aquellas. La valoración de la prueba realizada por el tribunal penal en un proceso en el que rige el referido principio de presunción de inocencia no impide que el Juez de lo Social considere acreditado que una determinada conducta no delictiva o no probada en aquel proceso pueda ser constitutiva de un incumplimiento contractual grave y culpable que llegue a justificar la calificación de procedencia para un despido. Y es que las jurisdicciones penal y laboral operan sobre culpas distintas y no manejan de idéntica forma el material probatorio para enjuiciar en ocasiones una misma conducta. Aunque la LRJS, al normar la prueba, no se refiere específicamente al problema que aquí se plantea, sí lo hace respecto de la posibilidad de revisar una sentencia firme laboral como efecto de una sentencia penal sobre los mismos hechos. A ello alude el artículo 86.3 LRJS al establecer que «si cualquier otra cuestión prejudicial penal diera lugar a sentencia absolutoria por inexistencia del hecho o por no haber participado el sujeto en el mismo, quedará abierta contra la sentencia dictada por el juez o Sala de lo Social la vía de la revisión regulada en la Ley de Enjuiciamiento Civil». Del mismo se infiere que para que un pronunciamiento absolutorio penal produzca efectos en el ámbito social resulta necesario que esté fundado, específicamente, en la inexistencia del hecho presuntamente punible. Esto es o bien en el dato de la falta de participación del imputado o bien en la inexistencia del hecho. Aunque la dicción de la norma establece que el efecto revisor debe producirse por efecto de una sentencia, nuestra jurisprudencia ha asimilado el supuesto de un auto de sobreseimiento libre. El auto de sobreseimiento provisional, a diferencia del auto de sobreseimiento libre, no es equiparable a la sentencia, porque no contiene una decisión con efectos de cosa juzgada material que impida un nuevo juicio sobre los mismos hechos. Respecto de estos, la sentencia toma en consideración que durante la cena navideña de la empresa el trabajador intentó besar a una empleada en prácticas, produciéndose posteriormente un encuentro de naturaleza sexual en los baños. Además, valora la posición de prevalencia del actor, que era director de oficina, trabajador fijo y más de treinta años mayor que la trabajadora, quien tenía una relación temporal con la empresa. Estas circunstancias fueron consideradas por la comisión instructora del protocolo de acoso como elementos agravantes. A partir de los hechos declarados probados y de las conclusiones alcanzadas en el procedimiento interno de prevención frente al acoso, el tribunal entiende que la conducta encaja en el artículo 54.2 g) del ET y en la definición de acoso sexual del artículo 7.1 de la LOI, constituyendo un incumplimiento contractual

grave y culpable. Por ello, confirma que el despido disciplinario fue procedente y declara que el archivo provisional de la causa penal no condiciona ni desvirtúa la valoración efectuada por la jurisdicción social.

PONENTE:

Don Ángel Antonio Blasco Pellicer

Sentencia

Magistrados/as
CONCEPCION ROSARIO URESTE GARCIA
ANGEL ANTONIO BLASCO PELLICER
JUAN MOLINS GARCIA-ATANCE
JUAN MARTINEZ MOYA
ANA MARIA ORELLANA CANO
T R I B U N A L S U P R E M O
Sala de lo Social
Sentencia núm. 888/2026
Fecha de sentencia: 17/11/2026
Tipo de procedimiento: UNIFICACIÓN DOCTRINA
Número del procedimiento: 3632/2025
Fallo/Acuerdo:
Fecha de Votación y Fallo: 17/11/2026
Ponente: Excmo. Sr. D. Ángel Blasco Pellicer
Procedencia: T.S.X. GALICIA SALA DO SOCIAL
Letrado de la Administración de Justicia: Ilmo. Sr. D. Máximo Javier Herreros Ventosa
Transcrito por: rhz
Nota:
UNIFICACIÓN DOCTRINA núm.: 3632/2025
Ponente: Excmo. Sr. D. Ángel Blasco Pellicer
Letrado de la Administración de Justicia: Ilmo. Sr. D. Máximo Javier Herreros Ventosa
TRIBUNAL SUPREMO
Sala de lo Social
Sentencia núm. 888/2026
Excmas. Sras. y Excmos. Sres.
D.ª Concepción Rosario Ureste García, presidenta
D. Ángel Blasco Pellicer
D. Juan Molins García-Atance
D. Juan Martínez Moya
D.ª Ana María Orellana Cano

En Madrid, a 17 de noviembre de 2026.

Esta Sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por D. Feliciano representado y asistido por la letrada D.ª Lorena García Nantes, contra la sentencia 3262/2025 dictada el 19 de junio de 2025 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, en el recurso de suplicación núm. 860/2025, formulado contra la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 2 de Vigo, de fecha 16 de diciembre de 2024, autos núm. 152/2024, que resolvió la demanda sobre despido interpuesta por D. Feliciano frente a la empresa Abanca Corporación Bancaria, S.A.

Ha comparecido en concepto de parte recurrida la empresa Abanca Corporación Bancaria S.A. representada y asistida por la letrada D.ª Catarina Capeans Amenedo.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Ángel Blasco Pellicer.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.

Con fecha 16 de diciembre de 2024 el Juzgado de lo Social núm. 2 de Vigo dictó sentencia, en la que se declararon probados los siguientes hechos:

«PRIMERO.- Don Feliciano, nacido en NUM000 de 1967, ha prestado servicios para la empresa ABANCA CORPORACIÓN BANCARIA SA desde el 30 de octubre de 1996, con la categoría profesional de grupo 1, subgrupo 02, director de oficina, con un salario durante el último año de 84.295'95 €, incluido el prorrateo de pagas extraordinarias. Prestaba servicios en la oficina de la calle Camelias de Vigo.

SEGUNDO.- Doña Dolores Guadalupe, nacida en NUM001 de 2000, prestaba servicios para la empresa demandada desde junio de 2023, mediante un contrato temporal formativo, en la oficina de Porriño. Este contrato se extinguió el junio de 2024. Permaneció en incapacidad temporal desde el 4 de diciembre de 2023 hasta el final del contrato, por los motivos que a continuación se describen.

TERCERO.- 1.- El lunes 4 de diciembre de 2023 la madre de Doña Dolores Guadalupe telefoneó al director de la oficina de Porriño para trasladarle unos hechos que ocurrieron en la cena de Navidad organizada por ABANCA para los empleados de la zona, y que se celebró en el Auditorio Mar de Vigo el 1 de diciembre de 2023, prolongándose hasta la madrugada del 2 de diciembre. El director de la oficina se puso en contacto con el director territorial, informando éste al departamento de relaciones laborales, activando el protocolo de la empresa de prevención frente al acoso. Igualmente se puso en conocimiento de la empresa la denuncia que la Sra. Dolores Guadalupe interpuso ante la Policía Nacional de Vigo el 4 de diciembre de 2023, por agresión sexual frente a Don Feliciano. En la denuncia se explica que la denunciante y el denunciado estuvieron interactuando durante la noche en la terraza del Auditoria Mar de Vigo; pasadas las 00:30 horas salieron juntos por segunda vez a la terraza, en una zona apartada, dónde Feliciano intentó besarla. Según la denunciante "trató de besarle en el cuello y en la boca, mientras le agarraba la cara y el cuello con ambas manos" y la dicente le apartó bruscamente diciéndole, e indica que no tiene, a partir de ese momento, recuerdos completos.

Después fueron al baño y una vez dentro se encontró al Sr. Feliciano quien, según su declaración, "le empujó la cabeza por la nuca hasta obligarle a hacerle una felación, encontrándose él sentado en el váter. Asimismo, Feliciano le tocó su zona genital por debajo de la ropa, introduciendo/e algún dedo, en contra de su voluntad." El lunes él la llamó a su teléfono particular, preguntándole si se acordaba de ella, y para quedar a tomar un café.

2.- El 5 de diciembre, tras un correo de Doña Dolores Guadalupe solicitando la apertura del protocolo adjuntando la denuncia presentada ante la policía el día anterior, se abrió la instrucción del protocolo anti acoso, siendo comunicado en esa fecha al demandante, con suspensión cautelar de la obligación de prestación de servicios durante la instrucción. Se conformó, según establece el protocolo, una comisión instructora con dos personas, miembros de la comisión de igualdad Doña Florinda Leocadia y Doña Ruth Yolanda, el mismo día 5 de diciembre.

3.- El día 11 de diciembre de 2023 se citó y se tomó declaración al demandante, advirtiendo expresamente de que puede venir acompañado de un representante legal o de una persona de su confianza, algo que hizo en la persona D. Jose Miguel, de la sección sindical de CIG. El demandante pudo consultar su declaración escrita antes de firmarla, tras un receso, así como consultar una relación de hechos que traía escrita. Ese mismo día se entrevista también a las personas señaladas por la Sra. Dolores Guadalupe en su escrito de denuncia (D. Juan Antonio y D. Balbino). A raíz de las declaraciones de dichas personas, el día 13 de diciembre se cita adicionalmente a 2 personas más (Dña. Delfina Violeta, compañera adscrita al mismo centro de trabajo que la denunciante y a D. Jesús María -Director de la oficina de Porriño- por si hubieran podido ser testigos de algún hecho de los descritos y confrontar determinadas afirmaciones realizadas por las partes.

4.- El 15 de diciembre de 2023 la comisión emitió las siguientes conclusiones:

Que efectivamente se produjeron conductas impropias en el ámbito laboral durante la cena de navidad de la territorial de Vigo. En este sentido se destaca que las versiones de los hechos de las partes implicadas son coincidente su versión de los hechos es coincidente con la denunciada por la Sra. Dolores Guadalupe, a excepción del carácter consentido de los mismos. En este sentido: El Sr. Feliciano intentó besar a la Sra. Dolores Guadalupe en la terraza del auditorio durante el transcurso de la cena y ésta rechazó el beso. Según su declaración el

rechazo vino motivado por el temor de la Sra. Dolores Guadalupe a ser vistos desde el interior del local y según la versión de la denunciante por no querer recibir el mismo, Posteriormente, mantuvieron un encuentro de naturaleza sexual en el baño, encuentro que el denunciado reconoce como consentido mientras que la Sra. Dolores Guadalupe denuncia que, por el contrario, no lo fue. El día 4 de diciembre, el Sr. Feliciano llamó por teléfono a la Sra. Dolores Guadalupe quien no mostró intención alguna de mantener o articular conversación con Ud. (así lo han reconocido ambos) y, tal y como manifiesta la Sra. Dolores Guadalupe, ante el temor que le provocó su llamada decidió denunciar los hechos ocurridos en la cena y activar el protocolo de acoso de la Entidad. Que la diferencia de edad (más de 30 años) entre la denunciante y el denunciado, la superior posición jerárquica de este último (tanto por puesto - director de oficina vs empleada en prácticas - como por el carácter de la relación laboral de uno y otro: temporal vs indefinido) y la especial vulnerabilidad de la Sra. Dolores Guadalupe en el momento de producirse los hechos (los y las diferentes testigos han indicado había consumido alcohol) son, a nuestro criterio, elementos agravantes de la conducta del Sr. Feliciano.

5.- El 19 de diciembre el demandante remitió un correo solicitando prueba, para tomar declaración a dos testigos; y una vez verificadas, se concluyó con la ratificación de las conclusiones iniciales.

CUARTO.- 1.- El 19 de diciembre de 2023 la empresa comunicó al demandante las conclusiones de la comisión anti acoso y se abría trámite de audiencia por la imputación de faltas muy graves conforme a los artículos 76.4 (4.2 y 4.4), 77 y 78 del Convenio Colectivo de aplicación de las Cajas y Entidades Financieras de ahorro, para que en el plazo de 3 días laborables, formulara alegaciones.

2.- El 21 de diciembre el demandante presentó escrito de alegaciones. *En el mismo se denuncia la absoluta falta de información respecto al contenido de la denuncia y del resultado de las pruebas practicadas, supone además una clara vulneración del propio procedimiento contenido en el "Protocolo de Abanca para la prevención y tratamiento de los casos de acoso moral, acoso sexual y acoso por razón de sexo en el puesto de trabajo", pues según se establece en el apartado 5.3 del mismo, el expediente informativo debe desarrollarse bajo el principio de "contradicción", lo que debería haber conllevado el traslado a esta parte de todo el acervo probatorio obrante al expediente, e incluso haber permitido mi participación en la proposición y práctica de prueba; y que el hecho de mantener una relación sexual consentida con una persona mayor de edad y que no es siquiera mi compañera de trabajo no conculca ninguno de los artículos citados en el escrito entregado a esta parte.*

3.- El 27 de diciembre de 2023 y con efectos de esa fecha se le notificó carta de despido, del siguiente tenor: *El día 4 de diciembre, la Sra Dolores Guadalupe instó la apertura y tramitación del procedimiento instructor regulado en el protocolo de acoso de la Entidad frente a Ud como consecuencia de unas actuaciones acaecidas el día de la cena de empresa de la Territorial de Vigo (viernes 1 de diciembre). La Sra. Dolores Guadalupe no se ha incorporado a su puesto de trabajo desde la fecha anteriormente indicada hasta la fecha presente como consecuencia de lo acaecido ese día (cena territorial Vigo). La Comisión instructora (órgano encargado de instruir el procedimiento), tras escuchar su relato de los hechos, dando cumplimiento a los principios previstos en el procedimiento formal regulado en el protocolo de acoso de Abanca, entre otros, principio de contradicción, igualdad ... ha constatado que su versión de los hechos es coincidente con la denunciada por la Sra. Dolores Guadalupe, a excepción del carácter consentido de los mismos, y ha procedido a dar traslado de las principales conclusiones del procedimiento a los efectos de aperturar el correspondiente expediente disciplinario y que se exponen a continuación: Ud. intentó besar a la Sra. Dolores Guadalupe en la terraza del auditorio durante el transcurso de la cena y ésta rechazó el beso. Según su declaración el rechazo vino motivado por el temor de la Sra. Dolores Guadalupe a ser vistos desde el interior del local y según la versión de la denunciante por no querer recibir el mismo, Posteriormente, mantuvieron un encuentro de naturaleza sexual en el baño, encuentro que Ud. reconoce como consentido mientras que la Sra. Dolores Guadalupe denuncia que, por el contrario, no lo fue. El día 4 de diciembre, Ud. llamó por teléfono a la Sra. Dolores Guadalupe quien no mostró intención alguna de mantener o articular conversación con Ud. (así lo han reconocido ambos) y, tal y como manifiesta la Sra. Dolores Guadalupe, ante el temor que le provocó su llamada decidió denunciar los hechos ocurridos en la cena y activar el protocolo de acoso de la Entidad. Que efectivamente se produjeron conductas impropias en el ámbito laboral durante la cena de navidad de la territorial de Vigo. En este sentido se destaca que el relato de los hechos de la denunciante coincide parcialmente con el del propio denunciado. Que la diferencia de edad (más de 30 años) entre la denunciante y el denunciado,*

la superior posición jerárquica de este último y la especial vulnerabilidad de la Sra. Dolores Guadalupe en el momento de producirse los hechos (los y las diferentes testigos han indicado que habría consumido alcohol) son, a criterio de la instrucción del procedimiento, elementos agravantes de su conducta. Que se considera suficiente el testimonio de la denunciante como elemento probatorio del acoso sexual, ante la falta de otros elementos probatorios o testificales, que desvirtúen la conducta que se le ha imputado y que tuvo como consecuencia la ausencia de su puesto de trabajo de la Sra. Dolores Guadalupe desde esa fecha hasta la actualidad, con el consiguiente daño o perjuicio (reputacional y económico) derivado de la misma para la Entidad. En su escrito de alegaciones, Ud. se limita a negar los hechos con carácter general, a pesar de que, tal y como se recoge en las conclusiones del procedimiento, Ud. reconoció haber mantenido dos encuentros íntimos (terraza/baño) durante la cena de navidad con la Sra. Dolores Guadalupe, si bien Ud. manifiesta que fueron consentidos frente al carácter no consentido de los mismos según la denunciante. Partiendo de lo anterior, ante la ausencia de elementos probatorios del carácter consentido de los mismos se otorga presunción de veracidad a los hechos denunciados por la Sra. Dolores Guadalupe quien realizó una inmediata comunicación de la situación vivida y no se ha vuelto a incorporar a su puesto de trabajo desde ese día, por lo que entendemos que se ha producido una situación de acoso sexual en el ámbito laboral agravada por el hecho de que Ud. ostenta un puesto de responsabilidad (Director de la oficina Vigo-Camelias) y que se ha producido con una persona mucho más joven y vulnerable (23 años) que acaba de incorporarse la Entidad, con la que además mantuvo, según ambos han manifestado, durante la cena conversaciones indicando Ud a la denunciante cómo debía dirigirse o comportarse desde el punto de vista laboral generando un contexto que marca claramente un abuso de superioridad respecto a la denunciante. Por lo expuesto y dado que los hechos anteriormente descritos son constitutivos de faltas laborales muy graves (de conformidad con lo previsto en los artículos 76.4 (4.2, 4.3 y 4.4), 77 y 78 del Convenio Colectivo de aplicación de las Cajas y Entidades Financieras de ahorro, se le comunica la sanción de despido disciplinario con fecha de efectos de entrega de la presente.

QUINTO.- El 1 de diciembre de 2023 se celebró la tradicional cena navideña de los trabajadores de ABANCA de Vigo y área metropolitana. Tras mantener una conversación coqueteando en la terraza del Auditorio Mar de Vigo, Don Feliciano intentó besar a Doña Dolores Guadalupe, impidiéndolo ella, para acto seguido dirigirse a los baños de caballeros, donde se encerraron en uno de ellos. Ambos estaban bajo los efectos del alcohol. Tras un morreo, el demandante se sentó en el inodoro con el pantalón bajado y la Sra. Dolores Guadalupe comenzó a hacerle una felación mientras él le puso la mano en la vagina para masturbarle. Pasados unos minutos dejaron de tocarse y salieron.

El lunes siguiente el demandante la llamó por teléfono para disculparse y quedar para tomar algo.

SEXTO.- El despido del demandante tuvo un gran impacto dentro de ABANCA y el mundo bancario de la ciudad, provocando comentarios y habladurías sobre la situación.

SÉPTIMO.- El demandante estuvo, tras el despido, en tratamiento psicológico.

OCTAVO.- Por auto de la Sección Quinta de la Audiencia Provincial de Pontevedra con sede en Vigo de 3 de julio de 2024 se ratificó el auto de archivo y sobreseimiento dictado por el Juzgado de Instrucción 8 de Vigo de 23 de mayo de 2024.

NOVENO.- Se interpuso en tiempo y forma papeleta de conciliación ante el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación de Vigo.

DÉCIMO.- El demandante no es en la actualidad ni durante el último año ha sido representante legal de los trabajadores.»

En dicha sentencia aparece la siguiente parte dispositiva:

«Que, desestimando íntegramente la demanda interpuesta por Don Feliciano, debo absolver y absuelvo a ABANCA CORPORACIÓN BANCARIA SA, de los pedimentos formulados en su contra, confirmando la decisión extintiva de la empresa.»

SEGUNDO.

La citada sentencia fue recurrida en suplicación por la representación letrada de D. Feliciano ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, la cual dictó sentencia en fecha 19 de junio de 2025, en la que consta el siguiente fallo:

«Que debemos desestimar y desestimamos el recurso de suplicación interpuesto por la representación procesal de D. Feliciano contra la sentencia de 16 de diciembre de 2024 del Juzgado de lo Social núm. 2 de Vigo, en los autos núm. 152/2024, seguidos en materia de despido con alegación de vulneración de derechos fundamentales, a instancia del recurrente frente a ABANCA CORPORACIÓN BANCARIA, S.A., con intervención del Ministerio Fiscal y, en consecuencia, confirmamos la indicada sentencia. Sin costas.»

TERCERO.

Por la representación legal de D. Feliciano se formalizó el presente recurso de casación para la unificación de doctrina ante la misma Sala de suplicación, alegando la contradicción existente entre la sentencia recurrida y la dictada por la Sala de lo Social del TSJ de Madrid, de fecha 11 de mayo de 2018, rec. suplicación 1410/2017.

CUARTO.

Por providencia de esta Sala se procedió a admitir a trámite el presente recurso de casación para la unificación de doctrina, y por diligencia de ordenación se dio traslado del mismo a la parte recurrida para que formalizara su impugnación en el plazo de quince días.

Por la representación letrada de Abanca Corporación Bancaria se presentó escrito de impugnación, y por el Ministerio Fiscal se emitió informe en el sentido de considerar el recurso improcedente.

QUINTO.

Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 17 de noviembre de 2026, en cuya fecha tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.

1.La cuestión que se plantea en el presente recurso de casación unificadora consiste en decidir si un auto de sobreseimiento provisional emitido por un órgano judicial de la jurisdicción penal produce predeterminación alguna para la jurisdicción social en un supuesto de despido por acoso sexual y, en consecuencia, si debe modificarse la calificación del despido como procedente.

2.La sentencia de instancia, del Juzgado de lo Social núm. 2 de Vigo, desestimó la demanda de despido, tras declararlo procedente. La sentencia aquí recurrida, de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, de 19 de junio de 2025 (R. 860/2025) desestimó el recurso de suplicación y confirmó la de instancia.

Consta que el actor, hoy recurrente, de 58 años prestaba servicios para la empresa Abanca Corporación Bancaria desde 1996, con la categoría profesional de grupo 1, subgrupo 02, director de oficina. Dña. Dolores Guadalupe de 25 años que prestaba servicios para en la misma empresa mediante un contrato temporal, el 04/12/23 interpuso una denuncia ante la policía nacional, por agresión sexual por los hechos acaecidos el 01/12/23 durante la tradicional cena navideña de los trabajadores. La mujer denunció que el recurrente: intentó besarla en el cuello y la boca, mientras le agarraba la cara y el cuello con ambas manos, ésta le apartó bruscamente. Después fueron al baño y una vez dentro, el recurrente le empujó la cabeza por la nuca hasta obligarle a hacerle una felación. Se activó el protocolo antiacoso y se conformó una comisión instructora con dos personas miembros de la comisión de igualdad que emitió las siguientes conclusiones: Que efectivamente se produjeron conductas impropias en el ámbito laboral durante la cena de navidad de la territorial de Vigo. En este sentido se destaca que las versiones de los hechos de las partes implicadas son coincidentes su versión de los hechos es coincidente con la denunciada por la Sra. Dolores Guadalupe, a excepción del carácter consentido de los mismos. En este sentido: El actor intentó besar a la Sra. Dolores Guadalupe en la terraza del auditorio durante el transcurso de la cena y ésta rechazó el beso.

Según su declaración el rechazo vino motivado por el temor de la Sra. Dolores Guadalupe a ser vistos desde el interior del local y según la versión de la denunciante por no

querer recibir el mismo. Posteriormente, mantuvieron un encuentro de naturaleza sexual en el baño, encuentro que el denunciado reconoce como consentido mientras que la Sra. Dolores Guadalupe denuncia que, por el contrario, no lo fue. El día 4 de diciembre, el actor llamó por teléfono a la Sra. Dolores Guadalupe quien no mostró intención alguna de mantener o articular conversación con Ud. (así lo han reconocido ambos) y, tal y como manifiesta la Sra. Dolores Guadalupe, ante el temor que le provocó su llamada decidió denunciar los hechos ocurridos en la cena y activar el protocolo de acoso de la Entidad. Que la diferencia de edad (más de 30 años) entre la denunciante y el denunciado, la superior posición jerárquica de este último (tanto por puesto - director de oficina vs empleada en prácticas - como por el carácter· de la relación laboral de uno y otro: temporal vs indefinido) y la especial vulnerabilidad de la Sra. Dolores Guadalupe en el momento de producirse los hechos (los y las diferentes testigos han indicado había consumido alcohol) son, a nuestro criterio, elementos agravantes de la conducta del actor. El 19 de diciembre el demandante remitió un correo solicitando prueba, para tomar declaración a dos testigos; y una vez verificadas, se concluyó con la ratificación de las conclusiones iniciales. La empresa procedió al despido el 27 de diciembre de 2023, por haberse producido una situación de acoso sexual en el ámbito laboral agravada por el hecho de ostentar un puesto de responsabilidad y haberse producido con una persona mucho más joven y vulnerable que acababa de consumir alcohol. Por Auto de la sección quinta de la Audiencia Provincial de Pontevedra, el 03/07/24 se ratificó el auto de archivo y sobreseimiento provisional dictado por el Juzgado de Instrucción núm. 8 de Vigo.

3.La sentencia recurrida, en cuanto al procedimiento penal previo, recordó que solo la sentencia penal firme condenatoria vinculaba a las demás jurisdicciones respecto de los hechos que declaraba probados; por el contrario, si la sentencia penal era absolutoria solo vinculaba cuando declarase que no existió el hecho del que podría derivar la responsabilidad en los demás órdenes (artículo 116 LECrim). En este sentido, cabe citar la STS/I de 19.10.2010, rec. 2562/2003, ECLI:ES:TS:2010:5170. Específicamente, en el ámbito laboral, el artículo 86.3 LRJS contempla la vinculación para los casos de sentencia absolutoria por inexistencia del hecho o por no haber participado el sujeto en el mismo, en que quedará abierta contra la sentencia dictada por el juez o Sala de lo Social la vía de la revisión regulada en la Ley de Enjuiciamiento Civil.

De esta forma, habiendo concluido en el caso que nos ocupa el proceso penal previo con auto de sobreseimiento provisional por no haberse acreditado la realidad de los hechos, sin que se hubiera declarado con valor de hecho probado la inexistencia del hecho del que podría derivarse la responsabilidad en los demás órdenes, o la falta de participación del sujeto en el mismo, había de concluirse que, en las presentes actuaciones no existía limitación ni predeterminación alguna derivada de los razonamientos y argumentaciones utilizadas en el previo proceso penal, más que la propia inexistencia de responsabilidad penal, ámbito en el que, como es notorio, regía en toda su intensidad el principio de intervención mínima, pues la sanción penal es la última *ratio* del sistema para la salvaguarda de los bienes jurídicamente protegidos, sin que por ello la apreciación de la relevancia de los hechos y de las conductas, en realidad hasta su propia conexión en su dimensión axiológica, sea asimilable a los esquemas y paradigmas valorativos propios o inherentes a los otros órdenes jurisdiccionales, entre ellos el social.

4.Recurre el actor en casación unificadora en el que denuncia infracción de los artículos 55.4 ET; 105 y 108.1 LRJS; 116 LECrim, 86 LRJS y 24 CE. Sostiene el carácter vinculante del auto de sobreseimiento dictado por los órganos de la jurisdicción social por falta de acreditación de los hechos en el posterior procedimiento de despido disciplinario. El recurso ha sido impugnado de contrario e informado por el Ministerio Fiscal en el sentido de interesar su desestimación por falta de contradicción; y, subsidiariamente, por razones de fondo.

SEGUNDO.

1.Para acreditar la contradicción el recurrente invoca como sentencia de contraste la dictada la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 11 de mayo de 2018, (R. 1410/2017). En ella consta que el actor, que prestaba servicios en un establecimiento comercial, fue despedido el 30/07/16, por unos hechos que sucedieron el 21/05/15 y que hacen referencia a la denuncia presentada por una cliente, a quien se le había pedido el teléfono por la reserva de un par de zapatos, en la que indicaba que tras haber dado el teléfono había

recibido mensajes de whatsapp por parte de un teléfono perteneciente al actor en los cuales no paraba de exigirle que le enseñara fotografías a cambio de entregarle los zapatos. Tras la denuncia de la cliente, producida el 27/05/15, la policía se personó en el establecimiento comercial para hacer averiguaciones.

La sentencia de instancia estimó en parte la demanda del actor declarando procedente el despido, convalidando la extinción del contrato producida sin derecho a indemnización ni salarios de tramitación. El actor recurrió en suplicación y la Sala estimó el recurso revocando la sentencia, declarando como improcedente el despido. La sala de suplicación y en lo que aquí interesa, tras admitir la modificación fáctica relativa al sobreseimiento de la denuncia presentada por la cliente, repara en que el actor es sancionado en julio de 2016 por hechos acontecidos en mayo de 2015, que han quedado desvirtuados al no demostrarse la veracidad de los mismos, y que además están prescritos porque consta que, tras presentarse la policía en el establecimiento para hacer averiguaciones, la empresa conocía los hechos. La Sala concluyó que, los hechos que fueron denunciados en la comisaria de la Policía de Alcobendas carecían de fundamento para justificar el despido, porque las actuaciones penales que le siguieron fueron archivadas por sobreseimiento provisional, es decir, no se había demostrado que fueran ciertas las imputaciones en ellas manifestadas. Es más, si la empresa conocía cabalmente los hechos denunciados por la clienta prácticamente coincidiendo son su producción, en mayo de 2015 cuando se le despidió al demandante el 30/07/16 se había superado con creces el plazo de prescripción corta y larga del art. 60.2 del ET.

2.Tanto la impugnante del recurso como el Ministerio Fiscal, en su preceptivo informe, se oponen a la contradicción por inexistencia de identidad sustancial en los hechos acontecidos y declarados probados en ambas sentencias; sin embargo, por providencia de esta Sala se acordó su admisión al considerar cumplidas las exigencias del artículo 219 LRJS. Las razones que sustentaron la decisión de admisión del recurso se refieren a la identidad sustancial respecto de la cuestión debatida en el recurso que se ciñe a determinar si la resolución penal, en el supuesto de un despido disciplinario derivado de unos hechos que fueron objeto de un previo proceso penal concluido con un auto de sobreseimiento provisional al no haberse acreditado la realidad de los hechos, produce predeterminación alguna para la jurisdicción social.

En los casos comparados se resuelve un despido disciplinario derivado de unos hechos que fueron objeto de un procedimiento penal previo que concluyó mediante auto de sobreseimiento provisional por no haberse acreditado la realidad de los hechos. En ambos supuestos, la presunta víctima presentó denuncia ante la policía, siendo los hechos que constan en dichas denuncias los que, se recogen en las cartas de despido. El *petitum,* en ambos casos, es idéntico y se centra en la declaración de improcedencia del despido. Sin embargo, las sentencias llegan a pronunciamientos distintos. Así, la sentencia recurrida, parte de la distinción entre el orden penal (intervención mínima) y el laboral, permite la plena valoración autónoma de esos mismos hechos en el ámbito social, incluso sin haber sido acreditados fehacientemente en la sede penal. Mientras que, en la sentencia de contraste resuelve que, los hechos que fueron denunciados en la comisaria de la Policía de Alcobendas carecían de fundamento para justificar el despido porque las actuaciones penales que le siguieron fueron archivadas por sobreseimiento, es decir, no se había demostrado que fueran ciertas las imputaciones en ellas manifestadas.

Hay que considerar, además, la flexibilidad aplicada por esta Sala de casación en orden a determinar la concurrencia del requisito o presupuesto de contradicción de sentencias ex art. 219.1 LRJS cuando se trata de infracciones procesales que pudieran generar indefensión se evidencia en nuestras sentencias 464/2016, de 1 de junio (Rcud. 3241/2014. ECLI:ES:TS:2016:3035); de 11 de marzo de 2015 (Rcud 1797/2014. ECLI:ES:TS:2015:1282), y de 7 de abril de 2015 (Rcud 1187/2014. ECLI:ES:TS:2015:1968), que se remiten al Acuerdo adoptado en Pleno no jurisdiccional de fecha 11-02-2015 sobre el requisito de la contradicción en materia de infracciones procesales respecto del recurso de casación para la unificación de doctrina en el que se decidió que "Al analizar la contradicción en materia de infracciones procesales se exigirá siempre la concurrencia de la suficiente homogeneidad en la infracción procesal respectiva, con objeto de que se pueda examinar una divergencia de doctrinas que deba corregirse respecto de alguno de los aspectos propios de la tutela judicial efectiva" y que "Cuando en el recurso se invoque motivo de infracción procesal las identidades del art. 219.1 LRJS deben estar referidas a la controversia procesal planteada, sin que sea necesaria la identidad en las situaciones sustantivas de las sentencias comparadas". No es, por tanto, la

cuestión sustantiva que constituye el fondo del asunto la que debe ser analizada para determinar si concurren los supuestos de contradicción del artículo 219.1 LRJS, sino la controversia planteada respecto de la infracción procesal sobre la que versen la sentencia recurrida y la de contraste; y la necesidad de que concurra en este extremo suficiente homogeneidad.

3.Concurre interés casacional objetivo por la necesidad de dar respuesta a la cuestión planteada, atinente a si un auto de sobreseimiento provisional al no haberse acreditado la realidad de los hechos produce predeterminación alguna para la jurisdicción social. Apreciamos que lo debatido presenta relevancia para la formación de la jurisprudencia (art. 219.1 c) LRJS), en tanto no hay pronunciamiento de esta sala que haya abordado frontalmente dicha cuestión, relativa a la cuestión de si la resolución penal, en el supuesto de un despido disciplinario derivado de unos hechos que fueron objeto de un previo proceso penal concluido con un auto de sobreseimiento provisional al no haberse acreditado la realidad de los hechos produce predeterminación alguna para la jurisdicción social; excepto -como se verá- en supuestos de revisión de sentencias firmes donde existe, en efecto, una amplia jurisprudencia, lo que no ocurre en un supuesto como el que aquí se contempla. Al tiempo presenta una proyección significativa (art.- 219.1 b) LRJS por lo relevante que puede considerarse la existencia de un auto de sobreseimiento en un procedimiento penal previo relativo a los mismos hechos que son objeto de un procedimiento de despido disciplinario posterior. Deviene, por tanto, imprescindible un nuevo pronunciamiento que otorgue seguridad jurídica y garantice la unificación de doctrina que ha perseguido el legislador al configurar este recurso, atendida asimismo la proyección significativa del debate litigioso.

TERCERO.

1.La LRJS establece en el apartado 1 del artículo 86 el principio general de que «En ningún caso se suspenderá el procedimiento por seguirse causa criminal sobre los hechos debatidos». Por ello, la solución del presente recurso debe partir de la doctrina constitucional y de nuestra jurisprudencia (por todas: STS de 5 de junio de 2005 -rcud. 1833/2004-) que entiende que ni el principio de presunción de inocencia ni el derecho a la tutela judicial efectiva del artículo 24.2 CE resultan contrarios a que unos mismos hechos puedan ser valorados de forma diferente, conforme a la normativa que disciplina la prueba en los diferentes órdenes jurisdiccionales, atendiendo al resultado al que puedan conducir aquéllas. La valoración de la prueba realizada por el tribunal penal en un proceso en el que rige el referido principio de presunción de inocencia no impide que el Juez de lo Social considere acreditado que una determinada conducta no delictiva o no probada en aquel proceso pueda ser constitutiva de un incumplimiento contractual grave y culpable que llegue a justificar la calificación de procedencia para un despido. Y es que las jurisdicciones penal y laboral operan sobre culpas distintas y no manejan de idéntica forma el material probatorio para enjuiciar en ocasiones una misma conducta (SSTC 24/1984; 62/1984 y 63/1985; entre otras).

La valoración que de la prueba practicada realiza el Juez Penal en un proceso en el que rige el derecho fundamental a la presunción de inocencia para llegar a la conclusión de que no resulta probado, más allá de toda duda razonable, que el acusado cometiera el delito que se le imputa, no impide que el Juez del Orden Social de la Jurisdicción considere suficientemente acreditado -en uso y ejercicio de la potestad que le confiere el art. 97.2 LRJS en orden a la valoración de la prueba- el incumplimiento contractual grave que justifica la procedencia del despido; y que este sentido de independencia de uno y otro orden jurisdiccional, en relación con la valoración de la prueba -con los límites antes dichos de inexistencia del hecho o falta de participación del trabajador en el ilícito penal, en cuyas circunstancias prevalece o se impone la sentencia penal sobre la civil- ha sido proclamando en doctrina constante de este Tribunal Supremo y ello, por cuanto, como señala el Tribunal Constitucional en sus sentencias 24/1983, 36/1985 y 62/1984 de 2 de mayo la jurisdicción penal y laboral operan sobre culpas distintas y no manejan de idéntica forma el material probatorio para enjuiciar en ocasiones una misma conducta (STS 519/2024, de 2 de abril -rev.18/2023-).

2.Aunque la LRJS, al normar la prueba, no se refiere específicamente al problema que aquí se plantea si lo hace respecto de la posibilidad de revisar una sentencia firme laboral como efecto de una sentencia penal sobre los mismos hechos. A ello alude el artículo 86.3

LRJS al establecer que «si cualquier otra cuestión prejudicial penal diera lugar a sentencia absolutoria por inexistencia del hecho o por no haber participado el sujeto en el mismo, quedará abierta contra la sentencia dictada por el juez o Sala de lo Social la vía de la revisión regulada en la Ley de Enjuiciamiento Civil». Del mismo se infiere que para que un pronunciamiento absolutorio penal produzca efectos en el ámbito social resulta necesario que esté fundado, específicamente, en la inexistencia del hecho presuntamente punible; esto es o bien en el dato de la falta de participación del imputado o bien en la inexistencia del hecho. Así, la STS 1040/2017 de 11 diciembre (Rev. 31/2017) recuerda y reafirma la validez de la doctrina tradicional de la Sala, surgida en aplicación de la Ley de Procedimiento Laboral, pero respecto de precepto con alcance similar al actual art. 86.3 LRJS al reseñar que «la aplicación de esa norma requiere que concurran los dos requisitos siguientes: 1º) que la sentencia penal sea absolutoria, y 2º) que esa absolución se produzca por la inexistencia del hecho o tenga su base en la no participación en él del sujeto interesado. Si estos dos requisitos no concurren, aunque las conclusiones fácticas de esas dos sentencias fueran claramente divergentes no sería posible aplicarla».

Aunque la dicción de la norma establece que el efecto revisor debe producirse por efecto de una sentencia, nuestra jurisprudencia ha asimilado el supuesto de un auto de sobreseimiento libre. Así la STS 465/2020, de 16 de junio (revisión 28/2019), señaló, que «aun cuando se pudiera admitir que, desde una interpretación finalista de la norma jurídica citada, un auto de sobreseimiento puede ser considerado una resolución jurídica adecuada, en todo caso, debería tratarse de un sobreseimiento penal definitivo y, no -como aquí acontece- de un sobreseimiento provisional». Y la STS 465/2020, de 16 de junio (revisión 28/2019), cita, en este sentido, la STS de 8 de mayo de 2014 (revisión 12/2013) en la que se reseña que dada la interpretación estricta que se exige para dejar sin efecto una sentencia firme, debe rechazarse la pretendida equiparación a una sentencia penal firme en los términos del artículo 86 LRJS de un auto sobreseimiento provisional penal. El auto de sobreseimiento provisional, a diferencia del auto de sobreseimiento libre, no es equiparable a la sentencia, porque no contiene una decisión con efectos de cosa juzgada material que impida un nuevo juicio sobre los mismos hechos.

3.En el supuesto que examinamos resulta que la trabajadora que se sintió acosada, además de denunciar el hecho a la empresa, que activó el protocolo anti acoso que, finalmente, dio lugar al despido disciplinario del actor; al parecer formuló denuncia ante las autoridades competentes lo que dio lugar a un procedimiento penal en el que se dictó auto de archivo provisional, por no haberse acreditado la realidad de los hechos, pero sin que se hubiese declarado, como hecho probado la inexistencia de datos fácticos que pudieran dar lugar a responsabilidad contractual ni, tampoco, la falta de participación del actor en dichos actos. Ello implica que no nos encontramos en ningún supuesto en el que el auto del orden penal fuese predeterminante de la conclusión que sobre el despido pudieran alcanzar los órganos de la jurisdicción social cuyas conclusiones se basaron en los datos fácticos -no modificados- que se obtuvieron de las pruebas documentales y testificales practicadas en la instancia y que fueron expresamente validados en la suplicación; entre los que tuvieron particular importancia las conclusiones alcanzadas por la comisión instructora en el seno del procedimiento establecido en el protocolo de la empresa de prevención frente al acoso.

Al respecto, resulta evidente que los hechos descritos en la resultancia fáctica de la sentencia, con independencia de la calificación que puedan merecer en el ámbito penal, constituyen un grave incumplimiento contractual previsto en el apartado g) del artículo 54.2 ET relativo al acoso sexual en el trabajo, al que resulta aplicable la definición del mismo contenida en el artículo 7.1 LOI según el que «constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo»; definición en la que encaja perfectamente la conducta del actor descrita en la sentencia recurrida. Para ello dicha resolución tiene en cuenta, acertadamente desde la perspectiva de esta Sala, la posición de prevalencia del actor respecto de la trabajadora acosada: así, mientras que el recurrente era director de la oficina, y empleado fijo, la trabajadora era empleada en prácticas con vinculación temporal; siendo el actor treinta años mayor que la trabajadora. Todo ello conformó un panorama fáctico que desde la perspectiva laboral se consideró, correctamente, como un incumplimiento contractual grave y culpable que determinó la extinción de su contrato por la empresa empleadora y que mereció la calificación de despido procedente.

CUARTO.

Lo expuesto comporta, tal como interesa la petición subsidiaria del Ministerio Fiscal, la desestimación del recurso y la consiguiente confirmación y declaración de firmeza de la sentencia recurrida; sin que, por imperativo del artículo 235 LRJS, la Sala deba efectuar pronunciamiento alguno sobre imposición de costas.

F A L L O

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido:

1.- Desestimar el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por D. Feliciano representado y asistido por la letrada D. ª Lorena García Nantes.

2.- Confirmar y declarar la firmeza de la sentencia 3262/2025 dictada el 19 de junio de 2025 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, en el recurso de suplicación núm. 860/2025, formulado contra la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 2 de Vigo, de fecha 16 de diciembre de 2024, autos núm. 152/2024, que resolvió la demanda sobre despido interpuesta por D. Feliciano frente a la empresa Abanca Corporación Bancaria, S.A.

3.- No efectuar pronunciamiento alguno sobre imposición de costas.

Notifíquese esta resolución a las partes e insértese en la colección legislativa.

Así se acuerda y firma.

El contenido de la presente resolución respeta fielmente el suministrado de forma oficial por el Centro de Documentación Judicial (CENDOJ).