



Roj: **STSJ PV 4205/2025 - ECLI:ES:TSJPV:2025:4205**

Id Cendoj: **48020340012025102562**

Órgano: **Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social**

Sede: **Bilbao**

Sección: **1**

Fecha: **16/12/2025**

Nº de Recurso: **2129/2025**

Nº de Resolución: **2675/2025**

Procedimiento: **Recurso de suplicación**

Ponente: **ANA ISABEL MOLINA CASTIELLA**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **SJS, Bilbao, núm. 9, 16-06-2025 (proc. 699/2024),
STSJ PV 4205/2025**

RECURSO N.º: Recursos de Suplicación, 0002129/2025 NIG PV 4802044420240008284 NIG CGPJ 4802044420240008284

SENTENCIA N.º: 002675/2025

SALA DE LO SOCIAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA

DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DEL PAÍS VASCO

En la Villa de Bilbao, a 16 de diciembre de 2025.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma del País Vasco, formada por los/a Ilmos./Ilma. Sres./Sra. D. PABLO SESMA DE LUIS, Presidente, D^a ANA ISABEL MOLINA CASTIELLA y D. JUAN CARLOS BENITO-BUTRON OCHOA, Magistrados/a, ha pronunciado

EN NOMBRE DEL REY

la siguiente

S E N T E N C I A

En el Recurso de Suplicación interpuesto por D. Oscar contra la sentencia del Juzgado de lo Social n.º 9 de los de Bilbao, de fecha 16 de junio del 2025, dictada en proceso sobre Derechos Fundamentales, y entablado por D. Oscar frente a G.M.S.M MEDIAMBIENTE S.A, Begoña , FCC MEDIO AMBIENTE S.A - VALORIZACIÓN Y TRA , VTR VALORACION Y TRATAMIENTO DE RESIDUOS SA, FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS S A, María Rosa , y UTE RSU ARTIGAS VERTEDERO DE ARTIGAS Y PLANTA DE LIXIVIADOS.

Es Ponente la Ilma. Sra. Magistrada D.^a Ana Isabel Molina Castiella, quien expresa el criterio de la Sala.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.-La única instancia del proceso en curso se inició por demanda y terminó por sentencia, cuya relación de hechos probados es la siguiente:

"PRIMERO. Don Oscar vino trabajando por cuenta de la demandada UTE RSU ARTIGAS VERTEDERO DE ARTIGAS Y PLANTA DE LIXIVIADOS, integrada por las también codemandadas FCC MEDIO AMBIENTE SA, FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS, S.A. VALORIZACION Y TRATAMIENTO DE RESIDUOS SA, G.M.S.M MEDIOAMBIENTE S.A., desde el 14/10/19, como **oficial** de 2^a.

SEGUNDO. Con efectos al 1/10/24 el actor ha sido subrogado por la denominada UTE ARTIGAS II formada por FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS MEDIO AMBIENTE, S.A., GMSM MEDIO AMBIENTE, S.A. y VALORIZACION Y TRATAMIENTO DE RESIDUOS, S.A.

TERCERO. Don Oscar presta servicios en el centro de trabajo de Zorroza, cuya plantilla está compuesta por 1 responsable de planta (Don Juan Carlos), 2 operarios (el actor y Don Heraclio) y 1 ayudante técnica, la codemandada Doña María Rosa .

La codemandada restante, Doña Begoña , es directora de RRHH de la empresa y no acude de manera habitual al centro de trabajo.

CUARTO. Atendida su extensión se tiene por íntegramente reproducida la transcripción -no impugnada de contrario- de la conversación grabada por el actor y mantenida por éste y Doña Begoña en fecha que no consta (documento 40 del índice electrónico) y en la que, en síntesis, el actor refiere una situación de conflicto con Doña María Rosa y su desconfianza en la sra. Begoña como mediadora.

Atendida su extensión se tiene por íntegramente reproducida la transcripción -no impugnada de contrario- de la conversación grabada por el actor y mantenida por éste, Doña Begoña y el gerente de la empresa el 28/02/23 (documento 49 del índice electrónico) y en la que, en síntesis, el demandante niega al gerente estar grabando la conversación en cuestión, y expresa su malestar hacia Doña María Rosa a la que atribuye "portazos, malos gestos, comentarios agresivos, etc, incluso faltas de respeto...", así como entrar en el vestuario "sabiendo que yo estaba ahí", calificando su conducta como "acoso".

Según resulta de la grabación de sonido reproducida en la vista y cuya transcripción figura como documento nº 82 del índice electrónico, el 7/09/22 el actor grabó una conversación mantenida con Don Juan Carlos y Doña María Rosa , en la que Don Oscar acusó a esta última de entrar al vestuario mientras se estaba duchando, lo que negó la sra. María Rosa manifestando que se encontraba en una zona común.

QUINTO. Doña María Rosa fue elegida delegada de personal en las elecciones sindicales celebradas el 11/04/22 (documento nº 3 del ramo de la UTE).

SEXTO. El 8/12/22 el actor causó baja por IT derivada de EC con el diagnóstico "trastorno adaptativo con ansiedad" (anexo nº 3 de la demanda).

SÉPTIMO. El 12/12/22 el demandante remitió correo electrónico a la empresa que, atendida su extensión se da por reproducido al obrar como documento nº 9 del ramo de la UTE, si bien, a los efectos de interés actual, en el mismo imputaba a la "enlace sindical" portazos, malos gestos, comentarios agresivos, "de forma reiterada y desde hace casi dos años".

El correo fue contestado el mismo día por la codemandada Doña Begoña , manifestándole estar a su "entera disposición, como siempre, para cuanto precisese".

OCTAVO. A través de correo de 15/03/23 (documento nº 10) Doña Begoña dio traslado de la problemática planteada por el actor al responsable del Canal Ético, Don Luis Angel , indicando en el mismo haber celebrado previas reuniones el 19/12/22 con el responsable de planta y con Doña María Rosa , y el 28/02/23 con el actor.

Como documento nº 11 del mismo ramo figura mensaje de la Dirección de cumplimiento del Canal Ético de 19/09/23, concluyendo que la cuestión debe remitirse a la Dirección de RRHH para su gestión ordinaria "no procediéndose a la tramitación, por el momento, del protocolo para la prevención y erradicación del acoso, calificación que no se puede deducir de su comunicación".

NOVENO. Obra en autos -designado como documento 07 b en el ramo del actor- informe emitido el 14/01/25 por el psicólogo privado sr. Juan Carlos que se tiene por reproducido atendida su extensión, si bien contiene, a los efectos de interés actual, las siguientes conclusiones:

"PRIMERA: El peritado ha mostrado una actitud sincera en el conjunto de la evaluación pericial, descartándose intentos de simulación o sobreestimulación de psicopatología afectiva, con objeto de lograr un beneficio judicial.

SEGUNDO: El peritado presenta un cuadro psicopatológico que cumple con los criterios diagnósticos del Trastorno de Adaptación con ansiedad mixta y estado de ánimo deprimido 309.28 ><8F43.23<9 en remisión, del >Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales DSM-V22.

TERCERO: El factor identificable desencadenante de dicho cuadro psicopatológico resulta compatible con la exposición a los hechos denunciados. Se ha descartado presencia de otros factores causales que pudieran explicar el origen de la sintomatología detectada."

DÉCIMO. Obra en autos -designado como documento 079 en el ramo del actor- informe emitido por la perito sra. Juana en materia preventiva, que se tiene por reproducido atendida su extensión, si bien concluye a los efectos de interés actual que UTE ARTIGAS:

? "no evaluó los factores psicosociales de riesgo ni realizó la oportuna planificación preventiva [psicosocial],

- ? no proporcionó información preventiva <[psicosocial] al trabajador,
- ? no proporcionó formación [psicosocial] al trabajador,
- ? no llevó a cabo la vigilancia periódica del estado de salud del trabajador,
- ? no actuó cuando el trabajador comunicó el problema.""

SEGUNDO.-La parte dispositiva de la Sentencia de instancia dice:

"Que desestimando la demanda presentada por Don Oscar frente a UTE RSU ARTIGAS VERTEDERO DE ARTIGAS Y PLANTA DE LIXIVIADOS, integrada por las también codemandadas FCC MEDIO AMBIENTE SA, FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS, S.A. VALORIZACION Y TRATAMIENTO DE RESIDUOS SA y G.M.S.M MEDIOAMBIENTE S.A, Begoña e María Rosa y siendo parte interesada el Mº FISCAL debo absolver libremente a las codemandadas de las pretensiones sostenidas frente a ellas."

TERCERO.-Frente a dicha resolución se interpuso recurso de suplicación, que fue impugnado de contrario.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.-D. Oscar , en su demanda dirigida frente a UTE RSU ARTIGAS VERTEDERO DE ARTIGAS Y PLANTA DE LIXIVIADOS (en adelante UTE ARTIGAS), integrada por las también codemandadas FCC MEDIO AMBIENTE SA, FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS, S.A. VALORIZACION Y TRATAMIENTO DE RESIDUOS SA y G.M.S.M MEDIOAMBIENTE S.A, Begoña , e María Rosa , peticionaba un pronunciamiento judicial que declarase: a) Que la UTE ARTIGAS adopte las medidas necesarias para prevenir los riesgos psicosociales; b) Que la Sra. María Rosa ha realizado bloqueo de la comunicación intraorganizacional, desprestigio personal y laboral, hostigamiento, intimidación manifiesta respecto del actor, vulnerando sus derechos fundamentales a la intimidad, a la dignidad, al honor y a la propia imagen, y a la integridad psíquica, física y moral y al derecho a la salud y a la prevención de riesgos laborales; c) Que los comportamientos de bloqueo de la comunicación intraorganizacional, desprestigio personal, y laboral, hostigamiento, intimidación manifiesta se imputen a la UTE ARTIGAS, y subsidiariamente a las empresas que la conforman, y a la Sra. Begoña , directora de RRHH; d) Que se reconozca al demandante una indemnización de 60.000 euros. En el acto de la vista, solicitó también que se acordase la incomunicación verbal y escrita entre el actor y doña María Rosa , así como la separación de vestuarios por sexo.

La sentencia de instancia ha desestimado la demanda al no considerar acreditado que el actor haya sufrido acoso, tampoco que hayan tenido lugar los restantes incumplimientos empresariales manifestados, ni que las codemandadas hayan cometido los actos que se les atribuyen en el escrito rector, conclusiones que alcanza acudiendo tanto al interrogatorio de la Sra. María Rosa (que negó las conductas se le atribuyen en demanda, subrayando que no coincide físicamente con el actor más de 15 minutos al día), considerando que los audios que presenta el trabajador (referidos en el hecho probado cuarto de la sentencia), lo único que acreditan es lo que éste expresa ante terceros, esto es, malestar y disgusto por cuestiones relacionadas con el trabajo y, en particular, por el trato supuestamente dispensado por la Sra. María Rosa que califica como acoso, si bien se descarta por el Magistrado que se haya probado el mismo, destacando que de las testificales practicadas (en particular de don Juan Carlos , y don Heraclio), no se infieren esos comportamientos, ni el trato despectivo que se alega.

El Juzgador rechaza que la baja médica en la que incurrió el actor el 8 de diciembre de 2022 con el diagnóstico "trastorno adaptativo con ansiedad" derivada de enfermedad común (etiología que está impugnada), comporte la acreditación de acoso, afirmando que no se ha demostrado una situación laboral a la que, de manera objetiva, sea posible asociar un perjuicio psíquico de entidad suficiente para causar la baja médica, con independencia de cómo la perciba el demandante, sin que tenga por probadas las conductas que se atribuyen a la codemandada Sra. María Rosa .

El recurso de suplicación, previa petición de reforma de hechos probados interesa la revocación de la sentencia y un pronunciamiento de la Sala que acoja los motivos del recurso, y con los mismos, la pretensión actuada desde demanda, con condena a los demandados en los términos que se exponen en su suplico.

La UTE ARTIGAS ha presentado escrito impugnando el recurso en el que solicita la confirmación de la sentencia, al igual que la legal representación de la codemandada doña María Rosa .

SEGUNDO.-Los cuatro primeros motivos, correctamente amparados en el artículo 193 b) LRJS, se dirigen a la reforma de hechos probados.

De modo previo, y con apoyo en STS de 29 de noviembre de 2022 (recurso 219/2021), recordamos que los requisitos para que prospere la revisión de hechos probados consisten:

- a) Se debe señalar con claridad y precisión el hecho probado cuestionado, bien su supresión, bien la inclusión de un nuevo ordinal.
- b) El solicitante de la revisión debe precisar los términos en que deben quedar redactados los hechos probados, y su influencia en la variación del signo del pronunciamiento.
- c) La modificación o adición no puede incluir normas jurídicas, o su exégesis, ni comportar valoraciones jurídicas.
- d) La variación del relato de hechos únicamente puede basarse en prueba documental y/o pericial obrante en autos y que demuestre la equivocación del Juzgador de instancia, nunca en prueba testifical.
- e) La errónea apreciación ha de derivar de forma clara, directa y patente de documentos obrantes en las actuaciones (indicándose cuál o cuáles de ellos lo evidencian), sin necesidad de argumentaciones o conjeturas, no siendo suficiente una genérica remisión a la prueba documental practicada.
- f) Es necesario que la revisión sea relevante o trascendente para modificar el fallo de instancia, aunque puede admitirse si refuerza argumentalmente el sentido del fallo, o la postura de la parte recurrente.
- g) La reforma fáctica no alcanzará éxito cuando el contenido del documento o de la pericial, entre en contradicción con el resultado de otras pruebas a las que el órgano judicial de instancia haya otorgado, de forma razonada mayor valor, puesto que es a éste a quien corresponde la valoración de la prueba que se somete a su consideración, sin que la Sala pueda alterar esa opción probatoria, salvo en supuestos de error, o arbitrariedad judicial, como tampoco puede descansar la revisión en igual documental o pericial ya asumida por el Juzgador para confeccionar el hecho probado, salvedad hecha del error en esa valoración judicial.

Conforme a estas pautas, examinamos las reformas fácticas propuestas.

A) El primero de los motivos interesa la modificación del *hecho probado cuarto*; el ordinal cuestionado, atendida su extensión, tiene por íntegramente reproducida la transcripción -no impugnada de contrario- de la conversación grabada por el actor y mantenida por éste y D^a Begoña (directora de RRHH), en fecha que no consta, indicando que en la misma, el actor refiere una situación de conflicto con D^a María Rosa y su desconfianza en la Sra. Begoña como mediadora. También tiene por íntegramente reproducida la transcripción -no impugnada de contrario- de la conversación grabada por el actor y mantenida por éste con D^a Begoña y el gerente de la empresa el 28 de febrero de 2023 (documento 49 del índice electrónico), reflejando que en la misma, el demandante niega al gerente estar grabando la conversación, expresa su malestar hacia D^a María Rosa a la que atribuye "portazos, malos gestos, comentarios agresivos, etc., incluso faltas de respeto...", así como entrar en el vestuario cuando sabía que él estaba ahí, calificando su conducta como "acoso".

También figura en el ordinal que, según resulta de la grabación de sonido reproducida en la vista, cuya transcripción obra como documento 82 del índice electrónico, el 7 de septiembre de 2022 el actor grabó una conversación mantenida con D. Juan Carlos y D^a María Rosa, en la que el actor acusaba a esta última de entrar al vestuario mientras se estaba duchando, lo que negó la Sra. María Rosa manifestando que se encontraba en una zona común.

El recurrente propone la modificación del hecho probado para incluir en su integridad el contenido de la conversación grabada entre el actor, la jefa de RRHH (Sra. Begoña) y el gerente de la empresa, conforme al documento nº 49, del índice electrónico, al considerar que la omisión de tales manifestaciones altera sustancialmente el relato fáctico, y la valoración de la prueba, pues demuestran la admisión de pasividad empresarial frente a un riesgo laboral conocido. Variación que no se acoge desde el momento en que el Magistrado tiene por reproducido en su integridad el audio de la grabación, por lo que nada añade la reforma. Por lo demás, y como expone la Sala Cuarta en sentencia de 6 de abril de 2022 (rcud 1370/2020), resulta ineficaz a efectos de fundamentar la revisión de hechos probados en un recurso de suplicación, la prueba consistente en reproducción de sonido (o imagen), dado que las grabaciones no tienen el valor de documento hábil a efectos de modificación de hechos probados, siendo un medio de reproducción de la palabra reconocido como medio de prueba en el artículo 90 LRJS, pero no incorporado como hábil a efectos revisorios en el artículo 193 b) LRJS.

B) En el motivo segundo interesa que se incluya un *nuevo hecho probado, que sería el quinto bis*, en el que conste que la empresa no realizó una evaluación de riesgos psicosociales específica en el centro de trabajo del actor, que fue expresamente requerida judicialmente para aportarla en diligencias preliminares.

Razona que la falta de aportación del documento exigido evidencia una presunción cualificada de inexistencia de dicha evaluación (art. 217 LEC), vulnerando los deberes empresariales de prevención (art. 16 LPRL), comportando la inexistencia de una evaluación psicosocial un incumplimiento originario y grave de la Ley



31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (arts. 14, 15 y 16), impidiendo la planificación preventiva, la formación y la información sobre riesgos psicosociales (arts. 18 y 19 LPRL).

Reforma que fracasa. En el documento nº 96 del índice electrónico, figuran los documentos 12, y 13 de la demandada, en los que consta la evaluación de riesgos laborales y psicosociales, y en los documentos 14 y siguientes el seguimiento de seguridad y salud laboral.

C) Seguidamente interesa que se incluya un nuevo ordinal, *hecho probado sexto bis*, que refleje que no se puso en marcha el procedimiento de gestión de conflictos interpersonales que tiene la empresa.

Señala que la UTE ARTIGAS se rige por un código ético y de conducta, y un procedimiento de gestión de conflictos interpersonales, que son de obligado cumplimiento, imponiendo este último ante cualquier denuncia, la obligación de la dirección de designar a una persona experta de RRHH para investigar los hechos, y que no consta que, tras la denuncia de acoso formulada por el actor el 15 de marzo de 2023, se iniciara investigación alguna conforme a dicho procedimiento, demostrándose así un incumplimiento del deber de protección y una vulneración del principio de buena fe contractual.

Variación que no acogemos. De los hechos probados séptimo y octavo se constata que el correo del actor fue remitido por la directora de RRHH al canal ético, siendo evaluado por el coordinador de conflictos, quien concluyó que no había indicios de acoso, que existía un conflicto interpersonal, constando también que tras el correo se celebraron diversas reuniones en diciembre de 2022 con el responsable de planta y D^a María Rosa , y con el actor (febrero de 2023).

Por tanto, sí se activó el procedimiento, por lo que fracasa la revisión solicitada.

D) El último motivo de reforma de hechos probados solicita la modificación del *hecho probado octavo*, a fin de incluir el contenido literal del correo electrónico de 15 de marzo de 2023 (doc. 10), que contiene la comunicación de la directora de RRHH, D^a Begoña al canal ético. Argumenta que, al omitirse este extremo, reduciendo la comunicación a un simple "conflicto", no se refleja que se trataba de una denuncia formal de acoso laboral, que activaba automáticamente los protocolos de actuación preventiva, de manera que se demuestra que la empresa recibió una denuncia explícita y, aun así, permaneció inactiva durante más de seis meses, incumpliendo su obligación de investigar y proteger la salud del trabajador.

Reforma que no prospera; no es solamente que se sustente en igual documental sin que se advierta error en la redacción del ordinal que deba ser subsanado, es que ya se remite el hecho probado al documento nº 10, considerando la Sala que refleja adecuadamente el contenido tanto de este documento como del nº 11.

TERCERO.-Para abordar adecuadamente la crítica jurídica, es preciso adoptar como punto de partida los principales datos fácticos con que contamos.

Conforme a sentencia, el actor viene prestando servicios para la UTE demandada desde el 14 de octubre de 2019 como **oficial** de 2^a, en el centro de trabajo de Zorroza, cuya plantilla está compuesta por un responsable de planta (D. Juan Carlos), dos operarios (el actor y D. Heraclio) y una ayudante técnica, la codemandada D^a María Rosa . La otra codemandada, Begoña , es directora de RRHH de la empresa y no acude de manera habitual al centro de trabajo.

El hecho probado cuarto tiene por reproducidas una serie de conversaciones, todas ellas grabadas por el actor, con D^a Begoña en la que refiere conflicto con María Rosa , y su desconfianza en la Sra. Begoña como mediadora. También la conversación grabada por el actor y mantenida por éste con D^a Begoña y el gerente de la empresa el 28 de febrero de 2023 (documento 49 del índice electrónico), y en la que, el demandante niega al gerente estar grabando la conversación en cuestión, y expresa su malestar hacia D^a María Rosa a la que atribuye "portazos, malos gestos, comentarios agresivos, etc, incluso faltas de respeto...", así como entrar en el vestuario "*sabiendo que yo estaba ahí*", calificando su conducta como "acoso". El 7 de septiembre de 2022 el actor grabó una conversación mantenida con D. Juan Carlos y D^a María Rosa , en la que acusó a esta última de entrar al vestuario mientras se estaba duchando, lo que negó la Sra. María Rosa manifestando que se encontraba en una zona común. Desde el 11 de abril de 2022, D^a María Rosa es la delegada de personal. El actor desde el 8 de diciembre de 2022 está en IT por trastorno adaptativo con ansiedad.

En el ordinal séptimo consta el correo electrónico que envía el actor a la empresa, estando ya de baja médica, en el que imputa a la Sra. María Rosa portazos, malos gestos, comentarios agresivos, desde hace casi dos años, correo que contesta la directora RRHH exponiéndole que está a su entera disposición para lo que precise, quien a través de correo de 15 de marzo de 2023 traslada la problemática planteada por el actor al responsable del canal ético, D. Luis Angel , indicando que ha celebrado previas reuniones el 19 de diciembre de 2022 con el responsable de planta y con D^a María Rosa , y el 28 de febrero de 2023 con el actor. Como documento nº 11 del mismo ramo de prueba, figura el mensaje de la dirección de cumplimiento del canal ético de 19 de septiembre

de 2023, que concluyó que la cuestión debe remitirse a la Dirección de RRHH para su gestión ordinaria "no procediéndose a la tramitación, por el momento, del protocolo para la prevención y erradicación del acoso, calificación que no se puede deducir de su comunicación".

La sentencia refleja en su ordinal noveno el informe emitido el 14 de enero de 2025 por el psicólogo privado sr. Juan Carlos, con las conclusiones, en tanto que en el ordinal décimo figura el informe del perito que presenta el actor, sobre materia preventiva, con sus conclusiones.

CUARTO.-Abordando ya la censura jurídica, el motivo quinto del recurso -correctamente amparado en el artículo 193 c) LRJS, contiene ocho apartados.

En el primero de ellos, denuncia la vulneración del art. 7.1 del Código Civil, y de los arts. 5.a) y 20.2 ET, relativos a la doctrina de los actos propios

Sostiene que la conducta empresarial infringe la doctrina de los actos propios, y el principio de buena fe contractual, puesto que la empresa, tras autoimponerse un código ético y un procedimiento de gestión de conflictos, incumplió su propio compromiso al no activar el protocolo tras la denuncia del trabajador, produciéndose una quiebra de la confianza legítima generada en la plantilla, vulnerando los preceptos que invoca, añadiendo que la inacción prolongada de la mercantil agravó el daño moral del actor, diagnosticado con síndrome de "burnout".

Crítica jurídica que no prospera puesto que, como hemos avanzado y se desprende del relato fáctico, la empresa aplicó el procedimiento de gestión de conflictos, activando el código ético, y fue el responsable del canal ético quien determinó que no procedía tramitar el procedimiento como acoso, al descartar su existencia. No se cometió el incumplimiento empresarial que se denuncia, ni tampoco cabe apreciar arbitrariedad en el proceder empresarial.

En el 2º de los apartados, es la infracción de los arts. 14, 15, 16, 18 y 19 LPRL lo denunciado. Sostiene, con apoyo en la reforma fáctica que no hemos admitido (la propuesta del nuevo ordinal quinto bis) que la empresa omitió la evaluación de riesgos psicosociales, vulnerando su deber esencial de protección (art. 14 LPRL), y los principios preventivos de evaluación, planificación, información y formación (arts. 15-19 LPRL), demostrando la inexistencia de una política eficaz de prevención de riesgos psicosociales, lo que afecta directamente al derecho a la integridad física y moral del trabajador (arts. 10.1 y 15 CE).

Parte la censura jurídica de un sustrato fáctico que no es el que figura en sentencia, habiendo rechazado la Sala las reformas de hechos probados pretendidas; en efecto, conforme a lo ya expuesto, en el documento nº 96 del índice electrónico figuran los documentos 12, y 13 de la demandada, en los que consta la evaluación de riesgos laborales y psicosociales, y en los documentos 14 y siguientes el seguimiento de seguridad y salud laboral, por lo que no concurre el incumplimiento empresarial denunciado.

Seguidamente, 3er apartado, se denuncia la vulneración de los artículos 15 CE y 181.2 LRJS, esto es, la lesión de la integridad moral del trabajador, afirmando que yerra la sentencia al desvincular la falta de prevención de la vulneración del derecho fundamental. Argumenta que, acreditado que la empresa conocía la situación insostenible que vivía el actor en relación con Dª María Rosa (apoyándose en la reforma del hecho probado cuarto instada), hay un riesgo conocido, grave, y no gestionado por la empresa, invirtiéndose la carga de la prueba (art. 181.2 LRJS), constituyendo la omisión del actuar empresarial ante un riesgo cierto, un trato degradante contrario al art. 15 CE, y no un mero incumplimiento administrativo.

No se han vulnerado los preceptos que sostienen el apartado para lo que basta con remitirnos al relato fáctico de la sentencia, expuesto sucintamente en el fundamento de derecho precedente. En efecto, lo no probado es la existencia de indicio objetivo de acoso o trato degradante sufrido por el actor. No constan de tales indicios en hechos probados, y el Juzgador rechaza con claridad su presencia en sede jurídica de la sentencia (fundamento jurídico quinto). Como tampoco cabe apreciar la inacción empresarial que manifiesta ante la denuncia del trabajador, según hemos expuesto.

El apartado 4º del motivo, descansa en la infracción del art. 14 LPRL, 7.1 del Código Civil, y artículos 5.a) y 20.2 ET, sosteniendo el incumplimiento empresarial del deber de protección al trabajador. Nuevamente parte de un sustrato fáctico que no hemos aceptado (propuesta de inclusión del hecho probado sexto bis), para sostener que la empresa incumplió su obligación de activar el procedimiento de investigación previsto en su propio código ético, y el protocolo de resolución de conflictos. Omisión que califica de deliberada, infringiendo el deber de prevención (art. 14 LPRL), y el principio de buena fe, actuando la empresa en contra de sus propias normas internas, generando desamparo y agravando la vulneración del derecho a la dignidad e integridad moral del actor.

Como hemos anticipado, de los hechos probados séptimo y octavo se constata que el correo del actor fue remitido por la directora de RRHH al canal ético, siendo evaluado por el coordinador de conflictos, quien concluyó que no había indicios de acoso, que existía un conflicto interpersonal. También se constata que tras el correo se celebraron diversas reuniones en diciembre de 2022 con el responsable de planta y D^a María Rosa, y con el actor (febrero de 2023). Por tanto, sí se activó el procedimiento, no cometiendo la empresa las vulneraciones jurídicas que sostienen el apartado.

En el apartado 5º del motivo, invoca la infracción del art. 97.2 LRJS por errónea valoración de la prueba. Afirma que se ha realizado una valoración e interpretación fragmentada y atomizada de la prueba por el Juzgador, que impide apreciar los indicios de la lesión de derechos fundamentales, partiendo de los incumplimientos empresariales denunciados.

Razona que la denuncia explícita del trabajador relativa al acoso y trato degradante sufrido, el conocimiento por la dirección de empresa de esa denuncia y del malestar del demandante, la falta de evaluación de riesgos psicosociales, la omisión del protocolo de acoso y la inacción prolongada de la empresa, configuran un panorama indiciario sólido de vulneración de derechos fundamentales y daño psíquico acreditado mediante informe pericial y parte de baja médica por trastorno adaptativo con ansiedad.

En suma, propone el recurrente una nueva valoración de la prueba por parte del Tribunal, lo cual no es factible en un recurso extraordinario como es el de suplicación. Es más, si lo denunciado es la infracción de esta norma procesal bajo el alegato de la indefensión en que se ha colocado al trabajador, la vía correcta para su denuncia era el artículo 193 a) LRJS (nulidad de actuaciones por infracciones procesales causantes de indefensión a la parte), y no la elegida (artículo 193 c) LRJS).

Tampoco prospera, y por igual razón, el 6º apartado del motivo en el que denuncia la vulneración del artículo 181.2 LRJS, que contempla la inversión de la carga de la prueba en los supuestos de lesión de derechos fundamentales. Afirma el recurrente que han resultado acreditados los indicios de vulneración de los derechos fundamentales invocados, por lo que correspondía a la empresa demostrar que su inacción no fue discriminatoria ni vulneradora de derechos fundamentales, lo que no ha hecho. Sostiene que yerra la instancia cuando exige esa prueba plena al trabajador, incumpliendo la doctrina consolidada sobre inversión de la carga probatoria en procesos de tutela de derechos fundamentales (art. 181.2 LRJS).

Conforme al relato fáctico con que contamos, no hay indicios de los que derivar la lesión de derechos fundamentales que pretende, sin que pueda invocarse exitosamente como vulnerado el artículo 181.2 LRJS cuando estos no concurren. Es decir, nuevamente se parte de un sustrato fáctico que no es el que hemos de considerar, no cometiendo la sentencia la vulneración denunciada.

En el 7º de los apartados del motivo, con base en la infracción del art. 14 LPRL y de los arts. 4.2.d, 5.a y 20.2 ET, argumenta que la sentencia ha confundido la figura del acoso moral con el incumplimiento preventivo por parte de la empresa de la normativa de seguridad y salud laboral. Razona que el derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud comprende todos los riesgos psicosociales, incluso sin acreditación de hostigamiento intencionado, y que el mero sometimiento a condiciones laborales dañinas para la salud psíquica por falta de gestión preventiva constituye incumplimiento del deber de seguridad y da lugar a una indemnización por daño moral. Nuevamente insiste en que la sentencia no valora que la empresa ha incumplido las normas contempladas en el código ético y en el procedimiento de gestión de conflictos, y al no obedecer al propio mandato que se impuso de investigación y esclarecimiento de los hechos tras recibir una denuncia explícita, ha vulnerado el deber de prevención de la forma más evidente posible, incumplimiento que vincula con el trastorno adaptativo por ansiedad que aqueja, censurando también que se exige por la instancia un hostigamiento intencionado para considerar relevante el impacto en la salud psíquica del trabajador.

Hemos descartado que la empresa no hiciera nada ante la denuncia que formuló el actor, nos remitimos a los hechos probados séptimo y octavo de la sentencia. Por lo demás, la sentencia descarta por falta de prueba (tras valorar el interrogatorio de la codemandada, las testificales escuchadas, las documentales aportadas, y las grabaciones de audio incorporadas por el trabajador), que el demandante haya sufrido acoso laboral u hostigamiento por parte de la compañera o compañeras codemandadas, y que la empresa haya obviado sus deberes en materia de prevención. No advierte que exista hostigamiento no intencionado hacia el trabajador, sino que lo que considera acreditado es que no ha existido hostigamiento o acoso al trabajador.

En consecuencia, ninguno de los preceptos que se citan ha sido quebrantado por la instancia.

En el apartado octavo y último del motivo, es la denuncia por inaplicación del artículo 16 de la ley de prevención de riesgos laborales la infracción jurídica que lo sostiene. De nuevo se insiste en la inexistencia de evaluación de riesgos psicosociales, lo cual hemos descartado, expresando las razones por las que

rechazamos semejante incumplimiento en el fundamento de derecho segundo de esta sentencia, al examinar las revisiones fácticas propuestas.

Rechazadas las infracciones jurídicas que sostienen el recurso que, subrayamos, partían mayoritariamente de un sustrato fáctico con el que no contamos, decae también el motivo sexto del recurso en el que denuncia la infracción de diversa doctrina jurisprudencial, y de sentencias de otras salas de lo social, que considera de aplicación en el supuesto examinado.

La sentencia recurrida no quebranta la doctrina contenida en STS de 8 de abril de 2025 (rec. 59/2023), porque en este supuesto no existe una ausencia de evaluación de riesgos laborales en la empresa, en particular evaluación de los riesgos psicosociales que sostiene el recurrente, tampoco las restantes citadas en el motivo.

En suma, el recurso no puede prosperar al no existir indicios de acoso laboral, tampoco sexual, ni vulneración de derechos fundamentales del demandante, tampoco infracción de los deberes empresariales en materia de evaluación de riesgos psicosociales, habiendo puesto en marcha la empresa el procedimiento para determinar si existía o no acoso laboral, concluyendo con su inexistencia.

No dudamos que haya podido existir un conflicto entre el trabajador y doña María Rosa (en la actualidad delegada de personal), al menos el actor así lo ha vivido y sentido, pero en absoluto contamos con extremos fácticos que nos permitan afirmar que haya existido acoso u hostigamiento por parte de la segunda al demandante, tampoco que se haya colocado a éste en una situación inasumible desde el punto de vista de su dignidad como persona, y salud mental, siendo cuestión diferente sobre la que no nos corresponde pronunciarnos en esta sede, sí la baja médica en la que se encuentra incurso se debe a etiología laboral o no.

Consecuencia de cuanto antecede es la de desestimación del recurso de suplicación, confirmando la sentencia recurrida.

QUINTO.-No ha lugar a la condena en costas al gozar el recurrente del beneficio de justicia gratuita (art.235 LRJS).

FALLAMOS

Se **desestima** el recurso de suplicación interpuesto por D. Oscar frente a la sentencia del Juzgado de lo Social número 9 de Bilbao, dictada el 16 de junio del 2025, en los autos 699/2024, seguidos por D. Oscar frente a G.M.S.M MEDIAMBIENTE S.A, Begoña , FCC MEDIO AMBIENTE S.A - VALORIZACIÓN Y TRA , VTR VALORACION Y TRATAMIENTO DE RESIDUOS SA, FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS S A, María Rosa , y UTE RSU ARTICAS VERTEDERO DE ARTICAS Y PLANTA DE LIXIVIADOS. Se confirma la sentencia. Sin costas.

Notifíquese esta sentencia a las partes y al Ministerio Fiscal, informándoles de que no es firme, pudiendo interponer recurso de casación para la unificación de la doctrina en los términos y con los requisitos que se detallan en las advertencias legales que se adjuntan.

Una vez firme lo acordado, devuélvanse las actuaciones al Juzgado de lo Social de origen para el oportuno cumplimiento.

Así, por esta nuestra Sentencia, definitivamente juzgado, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

E/

La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada solo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que el mismo contuviera y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutela o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.

PUBLICACIÓN.-Leída y publicada fue la anterior sentencia en el mismo día de su fecha por la Ilma. Sra. Magistrada Ponente que la suscribe, en la Sala de Audiencias de este Tribunal. Doy fe.

ADVERTENCIAS LEGALES.-

Contra esta sentencia cabe recurso de casación para la unificación de doctrina ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, que necesariamente deberá prepararse por escrito firmado por **Letrado** dirigido a esta Sala de lo Social y presentado dentro de los **10 días hábiles** siguientes al de su notificación.

Además, **si el recurrente hubiere sido condenado en la sentencia, deberá acompañar**, al preparar el recurso, el justificante de haber ingresado en esta Sala el importe de la condena; o bien aval bancario en el que

expresamente se haga constar la responsabilidad solidaria del avalista. Si la condena consistiere en constituir el capital-coste de una pensión de Seguridad Social, el ingreso de éste habrá de hacerlo en la Tesorería General de la Seguridad Social, una vez se determine por ésta su importe, lo que se le comunicará por esta Sala.

Igualmente y en todo caso, salvo los supuestos exceptuados, el recurrente deberá acreditar mediante resguardo entregado en la secretaría de esta Sala de lo Social al tiempo de *preparar* el recurso, la consignación de un **depósito** de **600 euros**.

Los **ingresos** que se refieren los párrafos anteriores se deberán efectuar, o bien en entidad bancaria del BANCO SANTANDER, o bien mediante transferencia o por procedimientos telemáticos de la forma siguiente:

A) Si se efectúan en una oficina del BANCO SANTANDER, se hará en la Cuenta de Depósitos y Consignaciones de dicho grupo número 4699000066212925.

B) Si se efectúan a través de transferencia o por procedimientos telemáticos, se hará en la cuenta número ES55 0049 3569 9200 0500 1274, haciendo constar en el campo reservado al beneficiario el nombre de esta Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, y en el campo reservado al concepto el número de cuenta 4699000066212925.

Están exceptuados de hacer todos estos ingresos las Entidades Públicas, quienes ya tengan expresamente reconocido el beneficio de justicia gratuita o litigasen en razón a su condición de trabajador o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social (o como sucesores suyos), aunque si la recurrente fuese una Entidad Gestora y hubiese sido condenada al abono de una prestación de Seguridad Social de pago periódico, al anunciar el recurso deberá acompañar certificación acreditativa de que comienza el abono de la misma y que lo proseguirá puntualmente mientras dure su tramitación.