



Roj: **STSJ ICAN 4745/2025 - ECLI:ES:Tsjican:2025:4745**

Id Cendoj: **35016340012025101524**

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

Sede: **Palmas de Gran Canaria (Las)**

Sección: **1**

Fecha: **11/12/2025**

Nº de Recurso: **1273/2025**

Nº de Resolución: **1677/2025**

Procedimiento: **Recurso de suplicación**

Ponente: **MARINA MAS CARRILLO**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **SJS, Palmas de Gran Canaria (Las), núm. 8, 15-03-2025 (proc. 904/2023),
STSJ ICAN 4745/2025**

Sección: AHD

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA. SALA DE LO SOCIAL

Plaza de San Agustín Nº6

Las Palmas de Gran Canaria

Teléfono: 928 30 64 00

Fax.: 928 30 64 08

Email: socialtsj.lpa@justiciaencanarias.org

Rollo: Recursos de Suplicación

Nº Rollo: 0001273/2025

NIG: 3501644420230009980

Materia: Despido

Resolución: Sentencia 001677/2025

Proc. origen: Despidos / Ceses en general Nº proc. origen: 0000904/2023-00

Órgano origen: Juzgado de lo Social Nº 8 de Las Palmas de Gran Canaria

Demandado: FOGASA; Abogado: Abogacía del Estado de FOGASA Las Palmas

Fiscal: Ministerio Fiscal

Recurrente: MERCADONA S.A.; Abogado: Jose Losada Quintas

Recurrido: Consuelo ; Abogado: Rita Romina Barrios Viera

En Las Palmas de Gran Canaria a 11 de diciembre de 2025.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma de CANARIAS en Las Palmas de Gran Canaria formada por las lltmas. Sras. Magistradas Dña. GLORIA POYATOS MATAS, Dña. MARÍA JESÚS GARCÍA HERNÁNDEZ y Dña. MARINA MAS CARRILLO, ha pronunciado

EN NOMBRE DEL REY

la siguiente

SENTENCIA

En el Recurso de Suplicación núm. 0001273/2025, interpuesto por D./Dña. MERCADONA S.A., frente a Sentencia 000134/2025 del Juzgado de lo Social Nº 8 de Las Palmas de Gran Canaria los Autos Nº 0000904/2023-00 en reclamación de Despido siendo Ponente el ILTMO./A. SR./A. D./Dña. MARINA MAS CARRILLO.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Según consta en Autos se presentó demanda por Dña. Consuelo en reclamación de Despido, siendo los demandados la empresa MERCADONA, S.A. y el FOGASA; con la intervención del MINISTERIO FISCAL. Fue celebrado juicio y dictada Sentencia estimatoria parcial el día 15 de marzo de 2025 por el Juzgado de referencia.

SEGUNDO.- En la citada Sentencia y como hechos probados, se declaran los siguientes:

<<Primero.- La parte actora presta servicios para la empresa demandada con la antigüedad, categoría, salario y demás condiciones que se dirán a continuación: Antigüedad: 18.02.2000. Categoría: Gerente A. Centro de trabajo: Vecindario. Tipo de contrato: Indefinido a 15 horas semanales. Forma de pago: ingreso en cuenta. Convenio Colectivo aplicable: Convenio Colectivo de Mercadona.

(no negado)

En el mes de julio y agosto del 2023 ha percibido un salario con prorrata de 25,35 euros diarios.

(d.3 y 4 de la actora)

Segundo.- El marido de la actora Sr Cesar era el responsable de relaciones exteriores de la empresa en Gran Canaria.

(Testifical de la Sra Isabel , Sra Sandra y Sra Cristina)

Tercero.- En agosto de 2022 la actora sufre intervención quirúrgica, estando en incapacidad temporal hasta el 2 de noviembre de 2022. A la reincorporación de la IT, la empresa deniega el disfrute de las vacaciones solicitadas por la trabajadora, por lo cual la actora se vio en la obligación de interponer demanda, que finalizó con acta de reconocimiento del período vacacional.

(d.5,6,7 y 8 de la actora)

Cuarto.- En 13.01.2023 la actora solicitó concreción horaria por cuidado de menor, denegándose por el empresa en fecha 02.03.2023. Ante la denegación se interpuso demanda en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

(d.9 y 10 de la actora)

Quinto.- En fecha 20.03.2023 se le entrega carta de sanción por supuesta falta muy grave, imponiéndosele sanción de suspensión de empleo y sueldo de 30 días, con el siguiente tenor literal "el pasado 2 de marzo usted pasó por la caja a las 12:27 horas, [..], 14 unidades de crema dental bicarbonato blanquea, cuanto el cliente llevaba 70 unidades." También se señala que el cliente finalmente volvió y pagó toda la cantidad de 61,60 €." Esta sanción se ha impugnado judicialmente, correspondiéndose al procedimiento 367/2023 del Juzgado de lo Social nº 6.

(d.11 y 12 de la actora)

Sexto.- El día 21.06.2023 la actora presenta escrito de denuncia en la Inspección de Trabajo de Las Palmas poniendo en conocimiento de la inspección una serie de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso laboral por parte de la Coordinadora Sra Cristina .

(d.13 de la actora por reproducido)

Séptimo.- El día 11.09.2023 la empresa le comunica su despido disciplinario por los siguientes hechos:

" En Valencia, a 11 de septiembre de 2023.

Doña Consuelo .

Por medio de la presente comunicación ponemos en su conocimiento la decisión de la empresa de proceder al DESPIDO DISCIPLINARIO todo ello según los hechos que a continuación se detallarán los cuales han sido valorados de forma gradual y objetiva de conformidad con la doctrina establecida por el Tribunal Supremo.

La presente decisión se basa en los siguientes,



HECHOS

Primero.- Que usted viene prestando servicios para la empresa como Gerente A en la tienda C-4570, con la denominación de Vecindario.

Segundo.-

Que usted ha formulado las siguientes demandas:

Una en el mes de enero de 2023 solicitando unas vacaciones en un período que no pudo pactar con la empresa. Finalmente se llegó a un acuerdo sobre la mitad de las vacaciones reclamadas.

Una en el mes de febrero sobre conciliación de la vida laboral y familiar ya que ha solicitado el turno fijo de mañana de lunes a viernes.

Una en el mes de abril de 2023 por la impugnación de la suspensión de empleo y sueldo impuesta por una infracción muy grave.

En ninguna de las demandas interpuestas había puesto de manifiesto ningún comportamiento de acoso laboral por parte de su coordinadora ni de ningún compañero.

Tercero.- El pasado 17 de julio de 2023 una inspectora de trabajo realiza una visita inspectora y, en ese momento, es cuando la empresa tiene conocimiento de la denuncia de acoso laboral, la inspectora se reunió con los trabajadores que consideró oportunos.

Cuarto.- Se inicia el Protocolo de Acoso que la empresa tiene para tal fin el pasado 19 de julio, momento en el que se decide un plan de actuación y un calendario de reuniones con el objetivo de esclarecer los hechos.

Quinto.- Que el día 26 de julio se procede a una reunión con usted con el objetivo que concrete los hechos que quiere denunciar ya que no teníamos constancia de los mismos solo éramos consciente de su denuncia a través de la inspectora pero nada más. Usted prestó la siguiente declaración "entrega copia de un escrito, de 3 páginas, con la relación de hechos que han ocurrido desde agosto de 2022 cuando la denunciante tuvo que presentar la baja (por la que estuvo más o menos dos meses y poco) por una operación que le hicieron. También entrega copia del acta que le impusieron en enero de 2023.

La denunciante manifiesta que la coordinadora se pone a poca distancia de su caja, cuando hay más cajeros, y empieza a mirarla de manera intimidatoria, que solo lo hace con ella, que empieza a dar vueltas siempre alrededor de la caja; lo hace durante toda su jornada laboral, se queda 20 minutos y va y viene, que solo se pone en caja cuando estoy yo. Lo hace 3 o 4 días a la semana, tanto de turno de mañana como cuando estoy de turno de tarde. Solo lo hace con ella, que ve cómo vienen sus compañeras y que no lo hace con el resto. Incluso lo hace cuando coge el bolso y se marcha de la tienda y se pone de brazos cruzados a mirarme desde el parquin, eso me lo dice una clienta.

No se despide de mí ni me saluda nunca.

Envía mensajes de cosas que pasan en la tienda y no me lo cuenta, como el caso del fallecimiento del padre de una compañera y del dinero que había que poner para una corona, que me enteré por una compañera y no por ella y fue ella la que se encargó de recoger el dinero para la corona. Hay un chat o lista de difusión donde están todos los compañeros pero la denunciante no está.

Tampoco me entero de la información que ella transmite en las reuniones que hace por las mañanas, hay cambios significativos que afectan a mi trabajo y ella no me los comunica, me tiene desinformada.

Me dijo con soberbia y con abuso de poder "a partir del mes de febrero se ponen estos horarios porque la coordinadora no es Verónica sino que estoy yo, Brigida ", es la forma de decirme las cosas las que no me gustan. Siempre terminé a las 20:30 horas, solo he acabado a las 21:30 con Brigida .

El día 30 de enero le pone un acta por unos hechos que no son ciertos, que además se fía de lo que le dice su GB y no me pregunta a mí por mi versión. En relación con los hechos de la devolución, el problema es que la GB se fue a comer con la coordinadora más de media hora y la clienta llevaba más de 35 minutos esperando para hacer una devolución de calidad y nosotros no podemos hacerlos sin que esté la GB o la coordinadora. Todos estos hechos se hubieran solucionado si me hubiera preguntado y no ponerme un acta directamente. Como lo de hablar con una compañera para atrás y es para una devolución o para preguntarle por un cambio preguntas que tienes que hacerle sobre el trabajo, es normal que todos lo hagamos.

Ella tiene 5 o 6 amigas que le llevan chisme, entonces pueden estar maquillándose en la caja y no le pone actas a ellas y sí a mí. Esas amigas se benefician con ella; si ellas cumplieran el MOT no podrían hacer esas cosas, ni hablar con la coordinadora ni nada más.

Cuando cometí el error de las pastas de dientes, hablé con la coordinadora y le dije que yo le pagaba las pastas, y me dijo "vete a tu puesto de trabajo", luego vino el cliente y lo pagó y luego se me suspendió de empleo y sueldo de 30 días; no lo entiendo, es un error y hay otras compañeras que tienen esos errores y no se les aplica la misma consecuencia.

Los compañeros me dicen que no pueden hablar conmigo porque tienen miedo de que les pase lo mismo que a mí. Hay alguno que sí tiene personalidad y me hablan en la tienda.

El GB, Jenaro, se pone a encarar y me observa encima de la escalera mientras encara, se pasa por mi lado y se pone a mirarme a ver si paso todo el género y si lo estoy haciendo bien. Se ponen a mirar desde los pasillos mientras reponen.

El día 15 de junio, me asigna en una caja, cosa que no había pasado, y me pongo en la caja 17 y tenía una cámara encima, luego envía a una compañera de limpieza a la caja 16 y luego la misma a la caja 18, es una de las chicas a la que le dijo que hiciera un seguimiento de mis incumplimientos.

Al día siguiente ya no me asignaron cajas.

Recibe llamadas de dos compañeras, que no da nombres, comentándole que Brigida le había dicho que podía coger la Tablet o su móvil personal para poder coger hechos porque la quería echar a la calle con un despido disciplinario a cero euros; que cambiaran las etiquetas de los productos de Listos para Comer para poder pillarme en un fallo y despedirme.

Esto también se lo dijo una clienta, que había escuchado que dos compañeras estaban hablando en un pasillo que le hicieran una trampa a Consuelo para despedirla. Siempre coge para esto a las personas que lleva los chismes y que es amiga de ella.

Lo peor de todo es que le cuesta ir a trabajar así sabiendo que su coordinadora le está intentando despedir, en Mercadona las cosas dan muchas vueltas y puede estar cobrando en caja en algún momento y se acordará de mí. No entiende cómo las compañeras pueden hacer eso y jugar con la comida de su hija.

Está tomando medicación y yendo al psiquiatra y no se encuentra bien, cree que lo que tiene la coordinadora es algo personal contra ella; no paro de pensar todo el día en lo mismo y estoy fatal por ese motivo; de hecho, empecé bien con ella y después de la denuncia empezó todo contra mí, abuso de poder y todo lo demás.

Hay otras personas que también están de baja por ansiedad en el centro, no soy yo sola".

Sexto.- Que los días 26, 27 y 28 de julio la Comisión de Instrucción de Acoso Laboral se reunió con 28 gerentes del centro de trabajo donde usted presta servicio.

Séptimo.-

En cuanto a los hechos denunciados por usted se ha podido comprobar lo siguiente:

En cuanto a la forma de contratar la línea de cajas: NO ES CIERTO que la contraste a usted más que a nadie. Todos los trabajadores entrevistados de manera radical expresaron que Brigida contrastaba igual que al resto de compañeros e por igual a todos.

En cuanto a si saluda o no: NO ES CIERTO que la deje de saludar. Todos sus compañeros entrevistados coinciden que si hay más personas el saludo de Brigida es genérico y si están solos es personalizado; que en cajas lo normal cuando entra es que diga buenas tardes y no va personalizando el saludo y ninguno ha estado presente en ningún momento y ha podido ver que no la ha saludado.

En cuanto a la información que afecta a la tienda y a los trabajadores: NO ES CIERTO que la tenga aislada, todos sus compañeros coinciden en que si estás presente en el momento de la reunión la información la transmite ella pero que a los que no estén presentes en ese momento, como es su caso porque entra más tarde, preguntan a sus compañeros y es entre compañeros cómo se transmite la información. Además, su puesto es de cajas y usted es consciente que si la información es vital para el desempeño de sus tareas, hay un mensaje cuando inicia la sesión en cajas que le informa que tiene un mensaje y el motivo, es ahí cuando tiene que leer esa información.

En cuanto a la malas formas de su coordinadora: NO ES CIERTO que Brigida haya empleado formas inadecuadas contra usted dado que todos los trabajadores entrevistados fueron claros y tajantes manifestando que no es un comportamiento compatible con el carácter y la forma de hacer su trabajo de la coordinadora que usted denunció.

Octavo.- Así, en cuanto a la denuncia falsa y malintencionada contra su coordinadora Brigida las declaraciones han sido las siguientes:

.A RVS (iniciales de sus compañeros) cuando se le pregunta sobre si usted tiene algún problema personal con Brigida contesta que "sí, parece que está encima de ella, de hecho, hubo un día que le tenía que hacer una devolución a una clienta y la tuvo media hora esperando porque Brigida había salido a comer y me dijo "es que siempre se va y tarda mucho, ya verás, cualquier día le hago una foto cuando se vaya y otra cuando llega para demostrarlo"; estaba como pendiente de Brigida siempre".

.A CAI cuando se le pregunta sobre si usted tiene algún problema personal con Brigida contesta que "sí, porque yo he visto cómo va entrando Consuelo y pasar Brigida a su lado y hacer el gesto de meterse los dedos en la boca y vomitar, como si le diera asco; son gestos feos que además hace en la sala de ventas y que puede haber clientes. La he visto en bastantes ocasiones mirarla mal y decir "qué asco". comentó una vez en la sala de descanso que "la iba a denunciar y que se le iba a caer el pelo".

.A YST cuando se le pregunta sobre si usted tiene algún problema personal con Brigida contesta que "sí, en más de una ocasión me ha hecho comentarios extraños, un día en la sala de descanso me preguntó por la caja que estaba asignada para ella y le dije que mirara el listado y me dijo "como me dijeron que tenía una caja asignada siempre", yo le contesté que quién se lo había dicho y me dijo. "la otra", refiriéndose a Brigida , y lo hizo de manera despectiva y con malos modos. Se refería a Brigida de una manera despectiva, como con rechazo, no la nombraba; yo creo que lo que quiere conseguir es el despido de Brigida , porque la forma en que se refería a ella era violenta".

.A ISL cuando se le pregunta sobre si usted tiene algún problema personal con Brigida contesta que "yo creo que sí, ella empezó a tener problemas con la suspensión de empleo y sueldo, que ella fue contando que eso le había pasado porque se había equivocado con unas botellas de agua y que a partir de ahí empezó a ir a peor con Brigida , yo la veía que ya no daba las buenas tardes (Consuelo), dejó de saludarnos".

a.A LPS cuando se le pregunta sobre si usted tiene algún problema personal con Brigida contesta que "yo creo que sí porque está siempre pendiente de cuándo sale Brigida y con quién, a qué hora se va y a qué hora vuelve, está pendiente de todo lo que hace. Sí que ha dicho que le saca fotos y se mete en un buen lío por lo que tarda en desayunar porque está más tiempo del debido. sí la he visto hacer gestos de burla hacia Brigida y hacia la GB".

b.A MMBC cuando se le pregunta sobre si usted tiene algún problema personal con Brigida contesta que "sí pienso que puede tener un problema personal con Brigida , que parece que va a por ella. Consuelo es una persona un poco caprichosa, quiere venir a trabajar las horas que viene sin que nadie le diga nada, ella ha llegado a quitarle las vacaciones a otras personas porque es la pareja de Cesar , que es algo que va diciendo siempre, y ahora Brigida ha aplicado la equidad interna y por eso está molesta porque no consigue lo que quiere, lo que está buscando es que Brigida no está en la tienda como coordinadora. Cuando se refiere a ella le dice "niñata o esta niñata", le tiene controlada la comida y los descansos de Brigida . Suele poner cara de asco cuando pasa a su lado y malas caras".

c.A Roman cuando se le pregunta sobre si usted tiene algún problema personal con Brigida contesta que "sí tiene un problema personal con ella. todo está ocurriendo esto a causa de que no le dieron las vacaciones el año pasado, ella siempre ha conseguido lo que ha querido, es decir, las vacaciones siempre se las daban cuando quería ella porque su pareja es Cesar y cuando se incorporó de la baja me comentó que ella quería sus vacaciones la primera quincena de enero porque quería disfrutar de las navidades, como no se las dio Brigida porque ha empezado a aplicar la equidad interna, entonces empezaron los problemas; ella dijo que como había perdido sus vacaciones por la operación y enfermedad, que el convenio la amparaba para disfrutarlas cuando ella quisiera. A partir de ahí, empezó a quejarse de los horarios y de todo. Ella siempre ha rotado. A mí no me sorprende esto para nada porque ella está acostumbrada a conseguir lo que quiere y meterse en todo. El problema de todo esto es que como Brigida no tiene nada que reprocharle, es una de las mejores coordinadoras que hemos tenido, y no tiene malas formas, hace su trabajo, estamos tranquilos, no te agobia, te soluciona los problemas y como ella no tiene nada para ir en contra de ella, entonces se ha inventado todo esto, de hecho el mal ambiente laboral lo está creando ella misma; llega media hora antes de entrar y se toma un café y nos pregunta qué ha pasado hoy, si hemos llegado al pickin, si hay alguna información que tiene que saber, si se había tirado mucha basura, preguntaba todo, es como si estuviera buscando información. Otras veces la veía delante del MOT y le pregunté y me dijo que estaba verificando los horarios".

d.A CSPD cuando se le pregunta sobre si usted tiene algún problema personal con Brigida contesta que "sí claro que lo tiene porque esto es injusto. El problema de Consuelo es que ella ha estado muchos años alardeando de que su marido era Cesar , de Relaciones externas, y le daban lo que quería, por ese motivo, le concedían las vacaciones que quería para coincidir con él, quitándole o cambiándole vacaciones a otros compañeros. Cuando empieza Brigida en la tienda la levantó, nos ha ayudado, mantiene la tienda, la tiene bien organizada, es una de las mejores coordinadoras que he tenido y, además, ha aplicado la equidad interna

a todos, dándonos y contrastándonos a todos por igual y ahí empezaron los problemas con Consuelo, cuando comprobó que no la trataban de forma distinta. Empezó con las vacaciones que las iba a pedir en navidades y que quería disfrutar de las vacaciones en ese momento y no se la dieron. Luego con el tema de los horarios, que ella quiere estar siempre de mañana. Hace referencia a Brigida, cuando hablaba conmigo, la llamaba niñaata, de manera despectiva".

Noveno.- Pues bien, quedando palmario lo inconsistente, inexacto e inexistente de los hechos que fundan su denuncia, son sus propios compañeros de trabajo y entrevistados por la Comisión, los que manifiestan que su denuncia además de ser falsa en su contenido tiene una clara intención de dañar a la empresa y a su Coordinadora, doña Brigida, con un claro objetivo que es el conseguir esos privilegios de los que venía aprovechándose durante tanto tiempo; de hecho en su propia declaración, exaltada ya dio indicios de lo que quería cuando manifestó "puede estar cobrando en cajas y se acordará de mí". Siendo que la coordinadora denunciada ha puesto orden en el centro, les ha tratado a todos por igual y les ha dado exactamente lo mismo, algo a lo que usted no estaba acostumbrada ya que conseguía siempre aprovecharse de la situación predominante de su marido, algo que la empresa desde luego no promueve; por lo que este nuevo orden no le ha gustado y ha activado todo este procedimiento con el único objetivo de que su coordinadora no esté porque cree que de esta manera se reestablecerán todos sus privilegios.

Décimo.- Finalmente tras el proceso de investigación y concluido éste, por medio del informe final de conclusiones emitido por la citada Comisión de Investigación de fecha 04 de agosto de 2023, es cuando la Empresa ha tenido total, pleno, cabal y absoluto conocimiento de la falsedad e intencionalidad de su denuncia, concluyendo de forma inequívoca el mencionado informe que "

A la vista de todo lo anterior y procediendo al encuadre en las notas esenciales en

los supuestos de acoso laboral debemos establecer que no han quedado acreditado ninguno de los hechos de la denuncia, a saber:

Que Brigida contrasta todas las secciones a diario, declarando todos los cajeros que es habitual que se ponga en la línea de cajas contrastando a todos los cajeros, incluso llegaron a declarar que si les tiene que llamar la atención lo hace en privado y a todos por igual, no habiendo un trato desigual contra la denunciante.

Que Brigida les saluda a todos, que en la línea de cajas no lo hace de manera individual sino con un "buenas" a todos los que están, que nunca han podido presenciar, de todas los trabajadores con los que nos reunimos que no haya saludado a nadie.

Que Brigida no contrasta ni trata de forma distinta a Consuelo con respecto a sus compañeros.

En cuanto a la asignación de cajas, todos los trabajadores, cajeros habituales o no, han declarado que se asignan cajas concretas desde hace unos años, antes incluso de la llegada de Brigida al centro, y que, salvo que sea para quitar colas o cubrir meriendas o desayunos, la realidad es que cada uno abre la caja asignada. La lista se realiza por las organizadoras del centro a primera hora de la mañana y a las 2 de la tarde, con el cambio de turno.

De los 28 trabajadores con los que se mantuvieron reuniones ninguno ha recibido la orden de Brigida de hacerle seguimiento a Consuelo para una recogida de hechos, las personas que tenían esa información solo la conocían a través de la propia denunciante.

Que en cuanto a la información que se transmite a primera hora todos los trabajadores declararon, incluyendo reducciones de jornada que entran a la misma hora que la denunciante, que la información se transmite entre los propios compañeros y que en cajas específicamente, sección en la que está la denunciante, la información relevante sale en los mensajes de cajas. Que no es la coordinadora la que luego va a hablar con los trabajadores para transmitirles esa información. De hecho, la única que recuerdan que les transmitiera las organizadoras a los de secciones, fue la subida de precio del servicio a domicilio pero a los cajeros les aparecía un mensaje cada vez que introducen su usuario y contraseña; sin que pueda operar en caja sin leerlo o cerrarlo sin leer, pero que todos son conscientes de dicha información.

Todos los trabajadores declararon que Brigida es de las mejores coordinadoras que han tenido, que les trata con equidad y de manera igualitaria, que les felicita y que está pendiente de ellos, dándole lo que necesiten, formación, medios o lo que sea; que se puede hablar con ella sin problemas y que ninguno tiene miedo de hablar con ella.

Que en la reunión mantenida con la denunciada, Brigida, nos ha podido demostrar que hay más trabajadores con actas en el último año por trabajo rutinario, lo que excluye la hipótesis de la denunciante que el acta de enero es consecuencia del juicio; que en la decisión de la imposición de la suspensión de empleo y sueldo, ella no decide sino que lo hace RR.HH.; y que la situación que está viviendo le está pasando factura a nivel personal

porque los hechos no son ciertos y se ha puesto en tela de juicio no solo su actuación como coordinadora sino como persona.

Que lo que sí coinciden varios de los trabajadores es que la denunciante, Consuelo, venía gozando de ciertos privilegios porque era la mujer del gerente de Relaciones Externas, privilegios que consistían en elegir las vacaciones cómo y cuándo quería; incluso, provocando que otros compañeros se quedaran sin las suyas; con horarios a elección y que desde que llegó Brigida a la tienda y lo que hizo fue poner orden y darle a cada uno lo que necesita en igualdad de condiciones, es decir, aplicando la equidad interna para todos y sin distinciones. Que esa situación no le gustó a la denunciante llegando a hacerle burlas a Brigida, llamándola "niñata" y donde claramente ha manifestado que va a hacer todo lo posible para que Brigida no siga de coordinadora, cuestión que cuadra con un comentario que hizo mientras se le tomaba declaración "cuando la vea pasando productitos en caja", por lo que la denuncia es MANIFIESTAMENTE FALSA Y MALINTENCIONADA.

Por ello, debemos concluir que NO HA QUEDADO ACREDITADO LA EXISTENCIA DE ACOSO LABORAL tanto en los términos de la denuncia presentada ni en ningún otro extremo, habiéndose constatado que la actuación de Brigida, coordinadora denunciada, es impecable y actúa conforme a las normas de la empresa y el Modelo de Mercadona; siendo que sí se ha podido constatar que la denuncia es falsa y malintencionada dado que ninguno de los hechos que se denuncia son ciertos, y se ha formulado la denuncia con el objetivo de perjudicar a la coordinadora; por lo que la comisión propone como medida correctora que la trabajadora denunciante no puede volver al centro de trabajo de Vecindario por el mal ambiente que ha generado en el mismo".

Undécimo.- Que se le envió burofax el pasado 07 de agosto notificándole las conclusiones del informe de conclusiones de la Comisión de Instrucción de Acoso Laboral, dándole el plazo de 48 horas para que alegue lo que estime conveniente. Usted envió burofax el día 1 de septiembre donde manifestó que "ante estos hechos esta parte quiere dejar constancia que considera que el estudio y tratamiento de su solicitud de apertura de expediente de acoso no se ha realizado de forma correcta ni imparcial. Aplicando la simple lógica considera esta parte que no puede ser la propia empresa, junto con su equipo jurídico, la que se encarga de realizar el estudio de esta situación y, mucho menos, basando su conclusión en entrevistas realizadas a mis compañeros, entrevistas no objetivas, pues puede ser posible que los mismos no se sintieran cómodos ni libres de hablar de dialogar sobre todos estos hechos con la propia demandada. En todo caso, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social debería ser la encargada, al ser una Administración imparcial, del estudio del caso y de la entrevista a las personas que considera necesarias para llegar a su conclusión. O, en todo caso, la empresa externa de prevención de riesgos laborales debería emitir un informe sobre su propio estudio realizado donde nos indiquen su resolución y conclusión al respecto junto al estudio que se ha llevado a cabo para llegar a esta conclusión". Pues bien, en el Convenio Colectivo de Mercadona, en su artículo 29.4, se establece la constitución de la Comisión de Acoso Laboral, que se ha cumplido en el presente procedimiento, por lo tanto, las alegaciones por usted formuladas no desvirtúan las conclusiones a las que ha llegado la misma, teniendo en cuenta que ha habido trabajadores que estando de vacaciones han venido al centro voluntariamente a prestar declaración; había una representante legal de los trabajadores y en ningún momento se coaccionó a los trabajadores que declararon>>.

TERCERO.- El Fallo de la Sentencia de instancia literalmente dice:

"Estimo parcialmente la demanda promovida por Consuelo contra MERCADONA SA Y MINISTERIO FISCAL en reclamación por despido, declarando la improcedencia del despido de que fue objeto la demandante, y condenando a la empleadora demandada a estar y pasar por esta decisión, debiendo la empresa readmitir a la trabajadora o, alternativamente, abonar a la actora la cantidad de, en concepto de indemnización 18.252 EUROS, debiendo ejercitarse la opción en el plazo de cinco días desde la notificación de esta sentencia por escrito o mediante comparecencia ante este Juzgado, con la advertencia que de no optar expresamente dentro de ese plazo, se entenderá obligatoria la readmisión, con abono, de proceder esta última, de la cantidad de 25, 35 euros diarios desde el 12-09-2023 -día siguiente al del despido producido- hasta la fecha en que se ejercitase o se entendiera ejercitada la opción por la readmisión. Caso de optar la empresa condenada por la indemnización, la fecha de extinción del contrato se entenderá producida el 12-09-2023, fecha efectiva del despido. Finalmente, condeno al Fondo de Garantía Salarial a estar y pasar por esta resolución, asumiendo las responsabilidades que le puedan corresponder".

CUARTO.- Se solicitó por la parte actora D.^a Consuelo la rectificación y aclaración de la Sentencia de instancia, petición que fue resuelta mediante Auto de fecha 25 de abril de 2025, cuya parte dispositiva, literalmente, dice:

<<ACUERDO:

Aclarar la sentencia 135/25 de fecha 15 de marzo del 2025, debiendo ser el Fallo como sigue:

" ?Estimo parcialmente la demanda promovida por Consuelo contra MERCADONA SA Y MINISTERIO FISCAL en reclamación por despido, declarando la improcedencia del despido de que fue objeto la demandante, y condenando a la empleadora demandada a estar y pasar por esta decisión, debiendo la empresa readmitir a la trabajadora o, alternativamente, abonar a la actora la cantidad de , en concepto de indemnización 32.688 EUROS, debiendo ejercitarse la opción en el plazo de cinco días desde la notificación de esta sentencia por escrito o mediante comparecencia ante este Juzgado, con la advertencia que de no optar expresamente dentro de ese plazo, se entenderá obligatoria la readmisión, con abono, de proceder esta última, de la cantidad de 45,40 euros diarios desde el 12-09-2023 -día siguiente al del despido producido- hasta la fecha en que se ejercitase o se entendiera ejercitada la opción por la readmisión. Caso de optar la empresa condenada por la indemnización, la fecha de extinción del contrato se entenderá producida el 12-09-2023, fecha efectiva del despido. .Finalmente, condeno al Fondo de Garantía Salarial a estar y pasar por esta resolución, asumiendo las responsabilidades que le puedan corresponder. ">>.

QUINTO.- Que contra dicha Sentencia se interpuso Recurso de Suplicación por la parte demandada MERCADONA, S.A., siendo impugnado por la parte actora D.^a Consuelo ,; recibidos los Autos por esta Sala se formó el oportuno rollo con pase al Ponente, señalándose para votación y fallo el día indicado.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Frente a la sentencia de instancia que estimó en parte la demanda interpuesta por Doña Consuelo contra la empresa Mercadona, SA y calificó el despido como improcedente, desestimando la nulidad del mismo por vulneración de derechos fundamentales, al no considerar concurrente la falsedad en la denuncia de acoso moral de la trabajadora contra su coordinadora ni tampoco la gravedad y culpabilidad necesarias para despedir, interpone recurso de suplicación la representación Letrada de la empresa demandada, construyendo su recurso en base a un solo motivo con amparo en el art. 193 y c) de la LRJS.

El recurso ha sido impugnado de contrario .

SEGUNDO.- Por el cauce del art. 193 c) de la LRJS se alega por la empresa recurrente la infracción del art 33 C 16 del convenio colectivo de Mercadona, SA (BOE 18 de febrero de 2019) en relación con el art. 54.2 d) del ET, referidos a la falta muy grave imputada a la trabajadora demandante:

Art. 343 C 16: "Acoso laboral, sexual o por razones de sexo, así como las denuncias falsas de Acoso, una vez concluido el protocolo."

Art. 54.2. d) referido a la transgresión de la buena fe contractual así como del abuso de confianza en el desempeño del trabajo .

Se argumenta, en síntesis, que la denuncia de la actora fue falsa y con la intención de dañar a su coordinadora, tras cuya entrada había perdido los privilegios de que disfrutaba en su centro de trabajo, como esposa del responsable de las relaciones exteriores de la empresas en Gran Canaria. La declaración coincidente de 20 trabajadores en el protocolo abierto por la empresa, tras la denuncia de acoso laboral de la trabajadora ante la ITSS, habría demostrado no solo la inexistencia del acoso, sino la falsedad de la denuncia cursada con la finalidad de desprestigiar a su superior en el centro de trabajo y "quitársela de encima" en palabras de los compañeros entrevistados en el curso de la investigación. Insiste en la ligereza con que se realizó la denuncia sin el más mínimo soporte probatorio, la finalidad fraudulenta de la misma y en las graves consecuencias para su coordinadora, pese al resultado del protocolo.

Por su parte, la demandante en su escrito de impugnación se opone subrayando la correcta valoración de los hechos por el Juez de instancia, que no han sido objeto de revisión y en la adecuada aplicación del derecho, dado que la falta de prueba del acoso no supone falsedad ni dolo necesariamente, "máxime cuando la percepción del acoso puede ser subjetiva y dependiente del contexto" como reconoce la doctrina jurisprudencial (STS 18/12/2019, rec 2721/17). Añade, que no hay prueba de la intención maliciosa, siendo ésta una valoración subjetiva de la empresa y el despido una reacción frente a lo que es una actuación legítima de la trabajadora, que califica de desproporcionada. Finalmente con cita de sentencia de esta Sala n.º 666/2023, dice que:

"... incluso cuando el protocolo no encontró pruebas objetivas de los hechos denunciados. No cabe imputar mala fe por el mero hecho de que no se acrediten los hechos ni equiparar falta de prueba con falsedad dolosa. Esta doctrina es plenamente aplicable al caso presente".

La sentencia del TSJ^a de Galicia de 12 de abril de 2019, recurso 374/2019, en un caso similar al de autos, explicaba que:

"... como apunta la magistrada de instancia, no habría duda en calificar los hechos como una clara transgresión de la buena fe contractual prevista en el art. 54 2º del Estatuto de los Trabajadores, causa que justificaría un despido disciplinario, si se hubiera acreditado que, en efecto, la actora denunció por acoso sabiendo que era falso y con la intención simplemente de dañar, y aún más de obtener un cambio de centro de trabajo, pues en este caso no bastaría la mera negligencia en la conducta. Para ello la empresa pone el acento en la falta de prueba de los hechos denunciados, esto es, intenta ahondar en la falsedad de su denuncia considerando que tanto más falsa aparezca por la más absoluta carencia de prueba- más intención de dañar cabría apreciar. Sin embargo, una cosa es que los hechos constitutivos de acoso en el trabajo no hayan podido ser acreditados y otra es acreditar la intención, el dolo, esto es, que la denuncia fue falsa, que solo tuvo por única causa el dañar y obtener algún beneficio empresarial, como pudiera ser el cambio de centro.

El acoso moral en el trabajo constituye un conjunto de conductas abusivas o de violencia psicológica al que se somete de forma sistemática a una persona en el ámbito laboral, manifestada especialmente a través de reiterados comportamientos, palabras o actitudes que lesionan la dignidad o integridad psíquica del trabajador y que ponen en peligro o degradan sus condiciones de trabajo; se trata de actitudes de hostigamiento que conducen al aislamiento del interesado en el marco laboral, produciéndole ansiedad, estrés, pérdida de autoestima y alteraciones psicósomáticas, y determinando en ocasiones el abandono de su empleo por resultarle insostenible la presión a que se encuentra sometido. Se trata de una forma de estrés laboral que se caracteriza por tener su origen -más que en el trabajo- en las relaciones interpersonales que se producen en el seno de la empresa, y que es y siempre será de difícil prueba, pues en muchas ocasiones las conductas reprochables solo son apreciadas por quién las recibe, o adquieren notas de sutileza tal que nadie del entorno, salvo la víctima, son capaces de detectar. De este modo las dificultades o la ausencia de prueba fehaciente o relevante para poder concluir que la actora fue víctima de acoso no deben permitir que pase de víctima a acosadora y por ende justifiquen su despido.

Es cierto, por otro lado, que la intención de dañar queda relegado en el ámbito íntimo del individuo, y que la misma debe permitir presumirse de actos o comportamientos que evidencien que en efecto la denuncia no tuvo ninguna base fáctica, y sí solo el intento de dañar a sus compañeros. Pero en ese sentido, la propia parte recurrente pone de manifiesto que de la grabación de la conversación que la actora mantuvo con ..., codemandado, resulta que éste le señaló a la actora la existencia de irregularidades, que no ponía el necesario interés en sus tareas y que no hacía los pedidos correctamente. Pone de manifiesto, también, ... la mala relación entre la actora y la segunda encargada, desencadenada por la referida separación conyugal. Estos elementos fácticos son utilizados por la empresa para afirmar su intención dolosa de dañar y de conseguir un cambio de centro, pero también cabe la lectura contraria, pues la propia actora, hallándose de baja, pide en febrero de 2017 su reincorporación a su puesto, la que se produce a finales de febrero, lo que desvirtúa que esa fuera su intención desde el principio, y además, no es incompatible con el hecho de que el acoso se hubiera iniciado antes de la baja, pues cabe esperar que la actora pensara que tras tanto tiempo de baja iba a dejar de ser víctima de aquellas conductas que ella vivía como acoso, aunque no lo fueran, o que iba a poder soportar, dada su mejoría clínica, la situaciones desagradables que pudieran presentarse en el trabajo ... Esa situación médica y farmacológica explica, y así lo señala la juzgadora de instancia, la situación de vulnerabilidad en que se encontraba la actora, el que la actora recurriera a la denuncia por acoso en la creencia de que en efecto estaba siendo víctima del mismo, sin medir las circunstancias o las consecuencias dimanantes de la misma. Utilizando la misma sentencia del TSJ de Madrid de 4-12-2017 citada por la empresa recurrente "lo que el convenio sanciona es la acusación o imputación de unos hechos que se revelan claramente contraria a la verdad, no el desconocimiento o conocimiento equivocado de unos hechos, como tampoco la valoración jurídica que el denunciante pueda hacer de esos hechos. Lo que verdaderamente importa es que se trate de hechos que sean conocidamente falsos por quién los imputa".

Esto es lo que acaece en estos autos, porque la recurrida, tras una serie de circunstancias que relata la sentencia, vive un cambio real en su situación laboral antes de presentar la denuncia de acoso laboral ante la ITSS en julio de 2023, que indudablemente condiciona su decisión. Así, fruto de la entrada de la nueva coordinadora en el centro de trabajo, ve eliminada su preferencia a la hora de elegir vacaciones, horarios y jornada de trabajo (HP octavo), lo que le obliga a interponer demanda en reclamación de disfrute de las vacaciones, tras ser alta del proceso de incapacidad en el que se encontraba entre agosto y noviembre de 2022 (HP tercero), igualmente ve denegada su solicitud de conciliación para cuidado de su hijo, teniendo que interponer demanda reclamando la misma (HP cuarto), siendo finalmente sancionada por una supuesta falta muy grave con 30 días de suspensión de empleo y sueldo, lo que igualmente finaliza con impugnación judicial (HP sexto).

El ambiente laboral que visualizan estos hechos, ciertamente estaba enrarecido, siendo la denuncia de la demandante una interpretación subjetiva de la realidad, errada como demostró a la empresa lo actuado en el protocolo de acoso, pero no maliciosa, debiendo admitirse, que la apreciación personal de la recurrida de

que estaba siendo privada de derechos y sancionada por reclamarlos, tenía una base real, alterada pero vivida como cierta.

En conclusión, el motivo se desestima porque la conducta de la actora no se ha demostrado dolosa ni malintencionada y la denuncia de acoso no acogida por la empresa, no reúne las notas de culpabilidad y gravedad suficientes para constituir la falta imputada, siendo decisión de despido injustificada desde esta perspectiva.

TERCERO.- En aplicación de lo dispuesto en el Art. 235.1 LRJS la desestimación del recurso lleva aparejada la condena en costas a la parte recurrente, que no goza del beneficio de justicia gratuita, cifrando el importe de los honorarios del letrado de la parte impugnante en la cantidad de 800 €.

Conforme al Art. 204 LRJS se acuerda la pérdida del depósito y consignaciones efectuados para recurrir, una vez firme esta resolución.

CUARTO.- A tenor del Art. 218 LRJS frente a esta resolución podrá interponerse recurso de casación para unificación de doctrina.

Vistos los preceptos legales citados, sus concordantes y demás de general y pertinente aplicación,

FALLO

Desestimamos el recurso de suplicación interpuesto por MERCADONA, S.A. frente a la sentencia de fecha 15 de marzo de 2025, dictada por Juzgado de lo Social número 8 de Las Palmas de Gran Canaria en los autos n.º 904/2023, sentencia que confirmamos en su integridad. Se imponen a la parte vencida en el recurso las costas de este procedimiento que incorporan los Honorarios del Letrado de la impugnante en la suma de 800 euros

Se acuerda la pérdida del depósito y cantidad consignada para recurrir a la que el Juzgado de instancia dará su destino legal una vez firme esta sentencia.

Devuélvanse los autos originales al Juzgado de lo Social N.º 8 de Las Palmas de Gran Canaria, con testimonio de la presente una vez notificada y firme a las partes.

ADVERTENCIAS LEGALES

Contra esta sentencia cabe Recurso de Casación para Unificación de doctrina, que se preparará por las partes o el Ministerio Fiscal por escrito ante esta Sala de lo Social dentro de los DIEZ DÍAS siguientes a la notificación de la sentencia de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 220 y 221 de la Ley 36/2011 de 11 de Octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

Para su admisión será indispensable que todo recurrente que no tenga la condición de trabajador o causahabiente suyo, o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social, y no goce del beneficio de justicia gratuita efectúe, dentro del plazo de preparación del recurso, el depósito de 600 € previsto en el artículo 229, con las excepciones previstas en el párrafo 4º, así como el importe de la condena, dentro del mismo plazo, según lo previsto en el artículo 230, presentando los correspondientes resguardos acreditativos de haberse ingresado en el BANCO DE SANTANDER c/c. Las Palmas n.º 3537/0000/66/1273/25, pudiéndose sustituir dicha consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario en el que se hará constar la responsabilidad solidaria del avalista, y que habrá de aportarse en el mismo plazo. 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.

Para el supuesto de ingreso por transferencia bancaria, deberá realizarse la misma al siguiente número de cuenta: IBAN ES55 0049 3569 9200 0500 1274.

Consignándose en el campo Beneficiario la Cuenta de la Sala y en Observaciones o Concepto de la Transferencia los 16 dígitos que corresponden al procedimiento.

Notifíquese la Sentencia a la Fiscalía de este Tribunal y librese testimonio para su unión al rollo de su razón, incorporándose original al Libro de Sentencias.

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