



Roj: **STSJ CLM 1008/2026 - ECLI:ES:TSJCLM:2026:1008**

Id Cendoj: **02003340022026100357**

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

Sede: **Albacete**

Sección: **2**

Fecha: **20/04/2026**

Nº de Recurso: **1062/2025**

Nº de Resolución: **697/2026**

Procedimiento: **Recurso de suplicación**

Ponente: **JOSE MONTIEL GONZALEZ**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **SJS, Ciudad Real, núm. 3, 08-04-2025 (proc. 784/2024),
STSJ CLM 1008/2026**

T.S.J.CAST.LA MANCHA SALA SOCIAL

ALBACETE

SENTENCIA: 00697/2026

-

C/ SAN AGUSTIN Nº 1 (PALACIO DE JUSTICIA) PLANTA 3ª - ALBACETE

Tfno.:967596714

Correo electrónico:TSJ.SOCIAL.ALBACETE@JUSTICIA.ES

NIG:13034 44 4 2024 0002377

Equipo/usuario: 3

Modelo: 402250 SENTENCIA RESUELVE REC DE SUPPLICACIÓN DE ST

RSU RECURSO SUPLICACION 0001062 /2025

Procedimiento origen: PO PROCEDIMIENTO ORDINARIO 0000784 /2024

Sobre: DERECHOS FUNDAMENTALES

RECURRENTE/S D/ña Jesús Luis

ABOGADO/A:JOSE FELIX NEVADO CIENFUEGOS

PROCURADOR:BEATRIZ BARRAJON GOMEZ DEL PULGAR

RECURRIDO/S D/ña:MINISTERIO FISCAL, MERCADONA -

GRADUADO/A SOCIAL:, JUAN CARLOS MARTINEZ ROCA

Magistrado Ponente:D. JOSÉ MONTIEL GONZÁLEZ

ILMOS/AS. SRES/AS. MAGISTRADOS/AS

D. JOSÉ MONTIEL GONZÁLEZ

Dª. MARÍA ISABEL SERRANO NIETO

Dª. ETHEL HONRUBIA GÓMEZ

En Albacete, a veinte de abril de dos mil veintiséis.

Vistas las presentes actuaciones por la Sección Segunda de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha en Albacete, compuesta por los/las Ilmos/as. Sres/as. Magistrados/as anteriormente citados/as, de acuerdo con lo prevenido en el artículo 117.1 de la Constitución Española,

EN NOMBRE DE S.M. EL REY

ha dictado la siguiente

- SENTENCIA Nº 697/2026 -

En el **RECURSO DE SUPPLICACION número 1062/25**, sobre Derechos Fundamentales, formalizado por la representación de DON Jesús Luis contra la Sentencia dictada por el Juzgado de lo Social número 3 de Ciudad Real en los autos número 784/24, siendo recurrido MERCADONA S.A. con la intervención del Ministerio Fiscal; y en el que ha actuado como Magistrado-Ponente D. JOSÉ MONTIEL GONZÁLEZ, deduciéndose de las actuaciones habidas los siguientes,

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO. -Que con fecha 08/04/25 se dictó Sentencia por el Juzgado de lo Social número 3 de Ciudad Real en los autos número 784/24, cuya parte dispositiva establece:

«DESESTIMAR la demanda promovida por Don Jesús Luis contra MERCADONA, SA y, en consecuencia, procede ABSOLVER a la parte demandada de todos los pedimentos cursados de contrario.»

SEGUNDO. -Que en dicha Sentencia se establecen los siguientes Hechos Probados:

«PRIMERO. - Jesús Luis ha venido prestando servicios laborales para MERCADONA, SA, con antigüedad 7/1/1989, mediante contrato de trabajo indefinido ordinario a tiempo completo, siendo su categoría profesional la de Gerente C.

La empresa se dedica a la explotación de supermercados en España y Portugal con un promedio de trabajadores durante el año 2023 de 98700.

El actor no es representante de los trabajadores en la empresa ni lo ha sido en el año anterior a la presentación de la demanda.

A la relación laboral resulta de aplicación el Convenio colectivo de empresa, Convenio colectivo del grupo de empresas MERCADONA S.A. y FORNS VALENCIANS FORVA S.A.U.

SEGUNDO. - El actor venía desempeñando un puesto de confianza y libre designación Coordinador de Zona 08 de RRHH del Dpto. Tiendas, RRHH y Prescripción Perecederos desde marzo de 2003, si bien, se desconoce si esta fue la designación del cargo durante todo ese periodo.

Se dan por reproducidas nóminas de febrero y marzo de 2003 donde comienza a cobrar el complemento de puesto de trabajo correspondiente al puesto de coordinador de zona.

Durante el año 2021 pasa a Coord. División Zona 7 RRHH, provisional.

A dicha situación se la denomina en la jerga interna de la empresa 2X1.

El actor coordinaba en zona 8 el trabajo de 18 Gerentes C, 6 Gerentes B, y un ayudante, total 26 personal. Su ayudante era Doña Regina .

El actor coordinaba en zona 7 el trabajo de 7 Gerentes C, 3 Gerentes B, un Gerente A, y un ayudante, total 13 personal. Su ayudante era Doña Regina provisional.

No consta cuando dejó de prestar el servicio provisional zona 7.

Según certificado de empresa al tiempo de su cese llevaba la zona 8, correspondiente a Castilla La Mancha, Ciempozuelos y Getafe.

En un documento que se aporta por la parte actora aparece que en 2018 coordinaba zona 5 RRHH, provisional, bajo su dependencia se encontraban 5 Gerentes C, 1 Gerente B, total 6 personal. Su ayudante era Doña Belinda . En 2021/2022 no gestionaba esa zona.

TERCERO. - De acuerdo con certificado emitido por D. Porfirio de 4/3/2025 las funciones de un Coordinador de Planta son:

** Dirigir, planificar y coordinar las actividades del personal de la tienda que coordina.*

** Contrastar el trabajo realizado por su equipo y valorarles.*

* Asegurar el buen funcionamiento de la tienda.

* Garantizar las necesidades personales y formativas del personal a su cargo, así como proponer personal de su equipo que merece promocionar.

* Tomar decisiones que afectan a la gestión de su equipo y del funcionamiento y productividad de la tienda.

Asimismo, certifica que las funciones de un Coordinador de División son:

* Dirigir, planificar y coordinar las actividades del personal del equipo que coordina.

* Contrastar el trabajo realizado por su equipo y valorarles.

* Asegurar el buen funcionamiento de su zona geográfica de gestión.

* Garantizar las necesidades personales y formativas del personal a su cargo, así como proponer personal de su equipo que merece promocionar.

* Tomar decisiones que afectan a la gestión de su equipo y del funcionamiento de la su zona geográfica de gestión.

Ambos son Personal de Coordinación, por lo que, sus funciones son las mismas, la diferencia radica en que sus funciones se dirigen a unidades productivas de diferente entidad y con diferente repercusión en la empresa, así como volumen de plantilla. Por lo que, la diferencia es la responsabilidad.

CUARTO. - El actor durante los años 2021/2022 tenía como superior jerárquico a Jacinta, Coordinadora del Dpto. de RRHH.

En entrevista de evolución que realiza la Sra. Jacinta al Sr. Jesús Luis en enero de 2022 le puntúa con un 8.9. En la misma se refleja que salario para el tramo C. DIV-5 es de 139092,25 euros + IPC. La prima de marzo de 2022, 23182,04 euros.

Se dan por reproducidas entrevistas de evolución de 2022, doc. 10 ramo de prueba de parte actora.

En entrevista de evolución que realiza la Sra. Jacinta al Sr. Jesús Luis en diciembre de 2022 le puntúa con un 8.1. En la misma se refleja que salario para el tramo C. DIV-5 es de 148133,25 euros + IPC. La prima de marzo de 2022, 24688,88 euros.

Durante el año 2022, entre otras, mantuvo dos reuniones con la Sra. Jacinta, en marzo y noviembre de 2022, en las actas de dichas reuniones se pone de manifestó que el trabajo que realiza el actor no era acorde a su responsabilidad. ACUERDOS

En reunión de 16/3/2022: "ACUERDOS: No estoy de acuerdo con la gestión de transformación en Getafe. 1) El CI levantó la Landelino y no hiciste caso (no le cuadraba). 2) A mí me has cambiado la versión: a) En llamada 02/03: Xq si solo 2 meses? Xq vienen arrastradas de tiempo pasados? MENTIRA. b) En correo 03/03: Xq caducan en Dic. 22. 3) Si yo no hubiera entrado, hubiéramos arriesgado papel con el CI con +200 gfs. Y perdido credibilidad RRHH. Tanto la Gte. RRHH como tú, sois veteranos. 4) Es, como mínimo, un fallo grave de garantía en el TR y de falsa seguridad por la parte. Has arriesgado mi credibilidad en ti y en tu equipo. De ti depende recuperarla".

En reunión de 26/11/2022: "El 16/03, Acta: PC? AM: Credibilidad arrugada./ De ti depende recuperarla. Desde ahí: +/- El 25/10: PC? AM: Llamada de atención: Individual/Colectiva. No aportar como toca. Han pasado +20 días sin tener noticias de ti. Actitud prepotente. Transmites que te damos igual Delia / PC / Dpto./ tu responsabilidad. Y también lo veo en Zona. ? Ruidos de que no se aclaran contigo. Hoy vuelvo a decirte que no estoy de acuerdo con tu trato hacia Delia / mí. De ti depende".

QUINTO. - El 21/1/2023 la empresa MERCADONA cesa en su cargo a Jacinta, es despedida el 27/1/2023, causando baja en TGSS por despido disciplinario.

Al comienzo del año 2023 el Comité de Dirección decide integrar el Dpto. de RRHH en el Dpto. Tiendas y Prescripción Perecederos. La dirección general de dicho departamento pasa a Virgilio (Carmelo).

El 24/1/2023 se descentralizan los RRHH y pasa a Coordinador General D. Rubén, quien sustituye la labor de Doña Jacinta.

SEXTO. - Se aporta Acta R Div zona 13 de 6/2/2023, doc. 15 se da por reproducida. En su encabezado aparecen los asistentes, no aparece el actor como asistente, alude a situación y decisiones de RRHH, la hoja de ruta hasta Fase III (junio 2023), así como a la estrategia del trabajo de los Coordinadores (Directores generales de RRHH de cada colaborador). Se indica en epígrafe "flexibilidad horaria": "... ser directivo conlleva 365 días año, 24 horas, en cuanto a la responsabilidad se refiere, jornada de trabajo semanal 45 horas".

SEPTIMO. - Tras el cese de Jacinta el superior jerárquico directo del actor es D. Gines.

El 26/1/2023 el actor mantiene reunión con D. Gines en temas tratados se recoge "sabio en cómo hacer y comportarse con su coordinador, está en el Modelo/liderazgo. Contratación "perro flauta" nos demanda ¿y no hay consecuencias? Menos palabreo y más hechos". A continuación, se recogen "primeras reglas de juego".

El 4/2/2023 se celebra nueva reunión en temas tratado: "E. info-lunes, F. planificación, G. Como funcionar DR-VS colaboradores, H. tope 45 días C. D. RRHH + CZ tendrán una R1 donde se trataran como temas fijos: bajas IT, puestos adaptados/crónicos, fuera del modelo, clima social gerentes RRHH, clima social CP, otros temas; E. Planning colaboradores, F. plan trabajo gerentes B en régimen de espera en Ciudad Real, G. más rapidez con las conclusiones y subir el nivel, H. hoja de ruta de Juan Moya, I. Ante movimientos en la zona de gestión hacerme eficacia, H. empezar a trabajar en estar mas cerca del colaborador y el colaborador más cerca del homologado, K. hoja de ruta: me concretas porque vas a medir a tus colaboradores, ..."

El 16/2/2023 se celebra reunión R-1 evolución, se dice "he hablado MUY CLARO de la boñiga que tenemos en RRHH a nivel LIDERAZGO". Le recrimina "seguimos en palabras, seguimos en buenas intenciones, corriendo para recuperar el trabajo no hecho anteriormente (el cual era responsabilidad tuya, el cual ahora me quieres demostrar), y en penumbra aun crees que la culpa la tiene: Jacinta, la propiedad, el propietario, etc". Se recogen reflexiones de la "no disciplina". Le dice: "mi esfuerzo: accesible 100% SIEMPRE, mostrarme como soy (se me ve venir), roles personales FUERA, marcarte que espero (siendo Tú sabio), marcarte como tiene que ser tu trabajo)". En el apartado "Mis hechos de Jesús Luis : Seguimos con el mismo horario que hacías. Una reunión anual sin ejemplos. Una reunión de EAC de RRHH terminada en 1 hora y con prisas, mal preparada! sin ejemplos... etc. No llevas a los sindicales a las reuniones ¿no lo entiendo? y encima en "vaqueros" y las camisas por fuera. En tu reunión se te ocurre meter ¿M... a tus colaboradores?. Cuando contraste a tus colaboradores se quedan como si yo les hablara chino... No dominan, esperan tu aprobación en todo, "sorprendentemente" que yo sepa más de médicos que tú. Te quitas las vacaciones. ¿por qué?, ¿Por qué me las he quitado yo? ¿Por qué no has sido tú el primero?. Te demuestro con hechos, cómo Contraste a TODOS tus colaboradores y aún sigues llamándolos a ¿tú oficina? o quedas con ellos. * No vas a ver lo que hacen. Colaboradores haciendo chantaje emocional, "llorando" a los médicos. ¿Cuánto mas?. Conclusión: * Sabes el Qué - Cómo - Cuándo lo espero. "ERES SABIO" ? EN TODO. * Hoy no estoy de acuerdo con los hechos. Sólo hay intenciones ? Casi obligadas. * Soy consciente que el cambio de paradigma no está realizado y que en muchos casos no estarás de acuerdo conmigo... Por eso te lo estoy diciendo. Yo no voy a hacer más esfuerzo que tú."

El 11/3/2023 se celebra nueva reunión entre Sr. Gines y Sr. Jesús Luis : "Inputs que hemos visto de no pensar en el MODELO, LIDERAZGO "CAMBIO".

Hoy cuando abrimos las tiendas no sabemos los gerentes que han faltado a trabajar en la zona, cuantos se van a recuperar, etc.

Correo que le mandas a Leonor, sobre la información de la paternidad, la cual no le pasas la información que necesita y le dices que la ayudante se busque la vida.

No hemos llamado a Serafina para darte a conocer y darle la enhorabuena.

A Carlos Manuel, gerente de RRHH, en todo el tiempo que lleva de gerente de selección no le has visitado en su proceso, NUNCA en cinco años Diana, gerente médico, está de baja unas semanas y solo informamos mediante un correo, no llamamos a los Coordinadores de Zona implicados para informarles.

> INFORME SEMANAL: Tienes que ser más concreto e indicar sólo lo que me añade valor...

> ENLACE SINDICAL DE PUERTOLLANO: - Los comentarios de los CP no son buenos hacia el enlace Sindical. - ¿Vamos a tener líos?

> INSPECCIÓN EN PUERTOLLANO: - Me dices como va, en los próximos días.

> NÓMINAS: - Me pasas informe de todo lo que ha pasado y porqué vamos a rehacer las nóminas."

OCTAVO. - En fecha 13/02/2023 el actor remite al Sr. Gines, vía interna, el siguiente texto:

"Asunto: CONCLUSIONES R AB 10-02-2023: Pasar de farolas a captar por indicios y hechos.

- Para la contrastación de colaboradores, directamente mirando, observando y cuestionándome qué piensa y por qué (preguntar). Qué hace, para qué y qué transmite (imagen corporativa).

1º ser yo ejemplar y 2º pedir y si no lo ve, por el ejemplo, exigirlo (ser neutro en la imagen corporativa) no llamar la atención ser discreto, humilde y disciplinado). Colores llamativos en vestimenta y accesorios, marcas, excentricidades fuera de lugar. Teniendo en cuenta que esto es básico y es un símbolo, lo verdaderamente importante son los paradigmas.

Contrastar lo pactado. Hoy, que se sepan sus datos de gestión (al que ya se lo he explicado), contrastar que se cumplan las fechas de las actas, los acuerdos de compromiso con los Coordinadores.

Contrastar el "donde" e ir a verlo: salir yo a las R's en las tiendas, almacenes, etc, con ellos para añadir valor captando e interiorizando (R's fuera del despacho) incluidos sábados.

- A través del CI y el Trabajador, contrastando qué opinión tienen del servicio, captando del Coordinador en primera persona qué espera y qué le damos. Ejemplo: Antes, la petición de un contrato de campaña distinto a los que tenemos hubiese sido "no se puede por método" y hoy, después de ver la necesidad y la realidad de Cieza y comarca sobre la campaña de floración, estoy peleando con hechos para que ese contrato de campaña se pueda utilizar. Eso desde el despacho no se ve.

- Hacer grande al equipo (que se equivoquen para crecer) son una consecuencia de lo que yo provooco que sean (liderazgo). D-P-E (con consecuencias). No dejar pasar nada, siempre tiene que haber una consecuencia en función del hecho, desde un nuevo compromiso, conversación "dura", reprimenda, etc".

En fecha 20/02/2023 el actor remite al Sr. Gines , vía interna, el siguiente texto: "Asunto: REFLEXIÓN R. AB ALBACETE-LA SOLANA 16-02-23:

Qué he visto?

- Mis colaboradores tienen distintos niveles de Modelo (por mi ejemplo y forma de contrastar):

** No centrados en la solución.*

** Distintos paradigmas = distintas actitudes.*

Por lo que prescriben cosas diferentes y no siempre coinciden con las necesidades de Coordinador y trabajador. (traslados, incorporaciones).

** No clara la responsabilidad, cuántos trabajadores total, cuántos adaptados, cuántos KO.*

- El CI no está satisfecho.

** Necesita liderar la tienda y no somos ágiles ni resolutivos.*

** Despidos que se acumulan y "faltan hechos". No damos paso al frente para proteger y asesorar.*

Qué me ha impactado:

- Vivía en una falsa realidad.

- Hoy me veo más en supervivencia y necesito cambiar el ejemplo propio para mi equipo y para la empresa.

- La culpa es mía y lo tengo que arreglar yo con el máximo esfuerzo.

- Priorizar por organizarme yo y mis colaboradores.

- Planificación: Dónde, para qué y con quien:

** Contrastar en penumbra (contrastar lo que hacen los colaboradores, no lo que se preparan).*

** Disciplina máxima. Cumplir y que se cumpla lo planificado y lo pactado (fechas, compromisos, dónde).*

- Dar servicio cumpliendo con lo que necesita la empresa (Yo! No cambiar nada de métodos ni normas). Sí liderazgo (esfuerzo, ejemplo y disciplina).

He hecho cambios en mí (planificación, forma de contrastar y de exigir).

Me está permitiendo hacerme consciente de lo que hago y hacen y estoy entendiendo muchas causas de por qué he llegado a esta situación. En esto voy a centrar el 100% de mi esfuerzo".

NOVENO. - Mediante comunicación escrita datada el 21/3/2023, notificada al actor ese mismo día, donde aparecen reunidos tanto el actor, como y D. Gines , y a que acudió D. Porfirio , la empresa cesó al actor en las funciones de confianza y libre designación de Coordinador de Zona 08 de RRHH del Dpto. Tiendas, RRHH y Prescripción Perecederos, pasando a desarrollar funciones del Grupo Profesional de Gerente C/ Personal de Coordinación, como Coordinador de Planta en formación.

Se le concedió un permiso retribuido desde el 21/3/2023 a 26/3/2023, debiendo incorporarse en su nuevo puesto el lunes 27 de marzo de 2023.

En la comunicación se informaba: "Conforme a lo establecido en tu política retributiva específica, se respeta un descenso progresivo de la masa salarial que tenías ligada a tu puesto de confianza y libre designación:



Primer año (Desde el 01/04/2023 al 31/03/2024): Sueldo bruto anual de 141.060,25 €. Cargo: Gerente C/P. de Coordinación en régimen de espera, Tramo 5 Nivel D4.

Segundo año (Desde el 01/04/2024 al 31/03/2025): Sueldo bruto anual de 127.081,28 €. Cargo: Gerente C/P. de Coordinación en régimen de espera, Tramo 5 Nivel D3.

Tercer año (Desde el 01/04/2025 al 31/03/2026): Sueldo bruto anual de 114.487,64 €. Cargo: Gerente C/P. de Coordinación en régimen de espera, Tramo 5 Nivel D2.

Cuarto año (Desde el 01/04/2026 al 31/03/2027): Sueldo bruto anual de 103.142,00 €. Cargo: Gerente C/P. de Coordinación en régimen de espera, Tramo 5 Nivel D1.

A partir del quinto año (Desde el 01/04/2027 en adelante): Sueldo bruto anual de 78.288,43 €. Cargo: Gerente C/Personal de Coordinación, Tramo 5 Nivel C5.

Recordarte que este cambio en tu retribución salarial influirá en la prima general por objetivos, no percibiéndola, dado que tu retribución anual superará la cantidad establecida para el tramo de política retributiva en que te encuentres".

Ese día entrega el ordenador portátil, IPAD, teléfono móvil, tarjeta visa corporativa, coche de empresa.

Los criterios de MERCADONA para entregar a sus trabajadores un vehículo de empresa se recogen en doc. 11 ramo de prueba de MERCADONA, destaca que deben realizarse un mínimo de 25000 km/año para la empresa. El Coordinador de división es quien valora si se cumplen los criterios.

El actor solicitó que se le asignara la tienda/planta de Paseo de San Gregorio en Puertollano, a la que estuvo adscrito desde el inicio de la relación laboral.

DECIMO. - El Método de puestos de libres designación y especial confianza en MERCADONA, para el año 2023, doc. 5 ramo MERCADONA, establece:

"1. MISIÓN: Regular específicamente los puestos de Gerentes S/R/ H y Coordinadores/as de División y su Política Retributiva.

Nota: Las normas establecidas en este método, son de aplicación preferente frente a las establecidas en la Política Retributiva General de la empresa, salvo remisión expresa a los puntos a los que se haga referencia específica de aplicación.

2. ¿QUE ES UN PUESTO DE LIBRE DESIGNACIÓN?:

- Es aquel que la persona que lo ocupa es nombrada y cesada de forma unilateral por la empresa que se basa en una relación de especial confianza y dedicación.

- Realizan funciones de planificación, organización, dirección y coordinación, con objetivos definidos y alto grado de exigencia en los factores de iniciativa, autonomía, responsabilidad y capacidad de decisión.

- Pertenecen al mismo grupo profesional que los Gerentes C y Personal de Coordinación.

- Son todos aquellos puestos de las Gerencias S, R, H y Coordinadores/as de División.

3. CARACTERÍSTICAS Y FUNCIONES:

- Gerente S ? Personas que, para ser nombradas en el puesto de confianza, necesitan más de 3 años de preparación práctica como Gerente R/H o Coordinadores/as de División, o con preparación práctica y estudios externos equivalentes en tiempo.

* Sus funciones de responsabilidad abarcan una zona geográfica o un proceso de la Empresa, más amplios que el gestionado por un Gerente R/H, o Coordinador/a de División.

* Dependen del Coordinador/a Departamento (Miembro del Comité de Dirección Responsable Directo), podrá coordinar a un grupo de Gerentes R/H o Coord. de División.

- Gerente R ? Personas que para ser nombradas en el puesto de confianza necesitan más de 3 años de preparación práctica como gerentes C/Coordinadores/as o preparación práctica y estudios externos equivalentes en tiempo.

* Pueden depender de un Gerente S, o bien de un Director/a de Departamento (Miembro del Comité de Dirección Responsable Directo).

* Su rol principal es el de ejecución.

* Podrán coordinar a un grupo reducido de Gerentes C/Coordinadores/as.

* Excepcionalmente pueden depender de un Coordinador/a de División.



Coordinador/a de División ? Personas que para ser nombradas en el puesto de confianza necesitan más de 3 años de preparación práctica como gerentes C / Coordinadores/as o preparación práctica y estudios externos equivalentes en tiempo.

** Pueden depender de un Gerente S, o bien de un Director/a de Departamento (Miembro del Comité de Dirección Responsable Directo).*

** Su rol principal es el de coordinación, por lo que coordina a un grupo de Gerentes C/Coordinadores/as y/o gerentes A/B.*

- Gerente H ? Personas que tienen una mayor responsabilidad que un gerente C/Coordinador/a, debido a las funciones de su puesto de trabajo.

** Pueden depender de un Coordinador/a de División o de un Director/a de Departamento.*

** El ascenso a esta gerencia es discrecional por parte del Coordinador/a y, debido a la especial confianza, podrá tener una progresión salarial distinta a la establecida en la Política Retributiva, siempre que el Coordinador/a de Departamento así lo establezca.*

4. POLITICA RETRIBUTIVA ESPECÍFICA:

4.1. Criterios para el cambio de tramo y el cobro de la prima:

- Se aplican los criterios establecidos en el método general de Política Retributiva.

4.2. Criterios para las entrevistas de valoración:

- Se aplican los criterios establecidos en el método general de Política Retributiva, excepto:

** Apartado situaciones particulares, "cambios de centro Gerente / Coordinador".*

** Apartado consecuencias entrevistas, para "suspender", ya que para el cese es no es necesario la realización de dos advertencias previas.*

** Apartado consecuencias entrevistas, "aprobar sin resultados personales", dada su especialidad no es necesario para el cese en los puestos de libre designación, haber suspendido dos veces los objetivos personales en la entrevista de valoración.*

4.3. Criterios para el cese/dimensión:

- El cese será unilateral por la empresa, y conllevará la pérdida de los complementos vinculados al puesto de confianza.

** El cese conllevará la aplicación del principio de salvaguarda establecido en el apartado ceses y dimisiones de la Política Retributiva General hasta alcanzar el tramo que le corresponda, según Política Retributiva.*

- En caso de dimisión por parte el trabajador/a, pasará directamente al tramo que le corresponda, según la Política Retributiva.

4.4. Criterios para los ascensos, recolocaciones y penosidades:

- Se aplican los criterios establecidos en el método general de Política Retributiva en el apartado promociones.

- Para las recolocaciones se aplica el apartado recolocaciones del método general de Política Retributiva.

- Las penosidades y compensaciones por traslados y desplazamientos sólo se aplicarán aquellos puntos de la tabla establecida en la Política Retributiva, que sean de aplicación para los Gerentes S/R/H y Coordinadores/as de División".

Este método es notificado al Comité Intercentros.

UNDECIMO. - La Comisión Mixta Paritaria del Convenio Colectivo de la empresa Mercadona S.A., se reunió el 31 de agosto de 2017, para tratar el asunto que le había sido sometido, y que era el siguiente:

"Primero y único.- Por medio de escrito de fecha 26 de julio de 2017, remitido a esta Comisión Mixta Paritaria por parte de la División de Lote de Valor, se pregunta si, en la redacción dada del art. 7 por los firmantes del Convenio de Mercadona, S.A., cuando se hace referencia a la clasificación profesional del Grupo C y personal de Coordinación, no menciona a los Coordinadores de División y Gerentes H y R, a quienes se les aplica una política retributiva diferente que al resto de trabajadores encuadrados en el Grupo C y personal de coordinación, por las especiales funciones que realizan. La persona solicitante plantea a esta Comisión Mixta, si dichos puestos de Coordinadores de División y Gerentes H y R,

a) Son una clasificación distinta al Grupo C y personal de Coordinación.

b) Son de los llamados puestos de confianza y libre designación por la Empresa.

c) Si, en caso de ser considerados puestos de confianza y libre designación, su cese unilateral por la empresa, implica también el de los complementos salariales que venían pagándose por tales funciones.

Interpretación y adaptación del Convenio de Mercadona, S.A, conforme la deliberación de la Comisión Mixta interpretativa.-

Tras el proceso de deliberación habido en esta Comisión Mixta, y de conformidad con las atribuciones otorgadas por el Convenio Colectivo, se establece lo siguiente,

El artículo 7, regula la clasificación profesional y en ella establece:

"Gerente C, y personal de coordinación.

Criterios generales: Alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad. Participa en la definición de objetivos concretos a alcanzar en un campo determinado y establece normas, guías y estrategias conforme a los principios de la empresa. Coordina, planifica y dirige las funciones realizadas por su personal a su cargo, si los tuviese, y responde de su formación. También incluyen en este grupo las titulaciones universitarias o equivalentes que ejerzan las funciones propias de su titulación.

Formación: Titulación universitaria o equivalente, Formación Profesional Superior o conocimientos profesionales adquiridos en base a una acreditada experiencia."

Los trabajadores que, siendo Gerentes C/personal de Coordinación, son nombrados a puestos de Coordinadores de División, Gerentes H y R, pertenecen al grupo profesional de Gerentes C y personal de coordinación, (pese a no estar específicamente mencionados en el art. 7 del convenio colectivo), y consecuentemente forman parte del mismo grupo profesional.

Estos puestos deben ser considerados personal de confianza, de libre designación y cese por parte de la Empresa, de forma que, una vez nombrados desempeñarán las funciones de responsabilidad y confianza encomendadas y junto con ellas se les retribuirá con los complementos salariales establecidos en la política retributiva de aplicación en cada momento.

Igualmente una vez cesen en sus cargos por decisión de la empresa, estos trabajadores mantendrán su grupo profesional, que seguirá siendo el mismo de Gerentes C/personal de coordinación, y perderán los complementos salariales por lo que venían siendo retribuidos en esos puestos de confianza.

Esta calificación de puestos de libre designación, no es novedosa dentro de la empresa y así viene determinada en la política retributiva que regula estos puestos, cuya aplicación lleva ya implantada en la empresa durante años".

DUODECIMO. - El Método de política retributiva general para el año 2023 de MERCADONA, doc. 7 ramo MERCADONA, notificado al Comité intercentros establece, en cuanto a la entrevista de evolución y sus consecuencias, alude a "recorte pág. 20, nota para aprobar la entrevista": Se requiere un 7 o más en los tramos 1 y 2, pasas la entrevista y puedes cambiar de tramo. A partir del Tramo 3, la exigencia sube a un 8 mínimo para aprobar. Si no llegas a la nota mínima, puedes quedarte en el mismo tramo o, pero no cobras prima, si fallas dos veces, enfrentas suspensión o cese.

DECIMOTERCERO. - En fecha 15/6/2022 se firmó acuerdo en materia de registro horario de gerentes c) y personal de coordinación por la empresa y la RLT. Aplicable desde su firma para gerentes, personal de coordinación en tiendas, bloques logísticos, colmenas y oficinas en toda España.

En el mismo se recoge: "Segundo.- Organización del tiempo de trabajo: Los/as gerentes pertenecientes al 'Grupo C y Personal de Coordinación' son los/as responsables de organizar su tiempo de trabajo, dentro del margen marcado por el Coordinador de cada proceso, debiendo respetar en todo lo concerniente a la jornada, la legislación vigente y el convenio colectivo.

Tercero.- Sistema de registro horario: Los/as gerentes pertenecientes al 'Grupo C y Personal de Coordinación' por la configuración de su responsabilidad, las necesidades de sus puestos de trabajo y la capacidad organizativa y de autorregulación, deben sompletar semanalmente una 'Planificación' o 'Donde' en el que reflejen sus tiempos libres y descansos para ejercer su derecho a la desconexión digital, con una indicación de dónde están y/o qué hacen para un control genérico del cumplimiento del desarrollo de sus funciones. Sin perjuicio de que éstos puedan sufrir variaciones y se deban actualizar por los/as gerentes, quedando reflejado estos cambios en su planificación. Esta planificación respetará en todo momento los descansos establecidos en la legislación vigente".

El acuerdo anterior no aparece registrado en BOE.

En certificado de empresa, doc. 26, se recoge que las reuniones podrían realizarse mediante visitas, punto intermedio o videollamada, podría aprovechar un desplazamiento para reunirse con diversas personas.

DECIMOCUARTO. - Ejemplo del registro del sistema DONDE del trabajador demandante es el doc. 18 ramo de prueba de parte actora, enero a marzo de 2023, así como doc. 25 (dos partes) de ramo de MERCADONA, de dos semanas de enero y marzo de 2023. Se da por reproducido.

Indica dicho registro que tarea realiza cada día, así como si se efectúa desplazamiento, en ocasiones aparece "despacho", distingue mañana y tarde, se marcan temas personales y festivos y descansos (libre), no recoge registro horario específico.

DECIMOQUINTO. - Según IDC del actor, doc. 27 ramo de prueba de MERCADONA, inició proceso de IT por contingencias comunes el 29/3/2023. De acuerdo con dicho documento no existen procesos anteriores de incapacidad temporal.

En cuanto al abono de la prestación en pago delegado se refleja:

Del 29/3/2023 a 12/4/2023 se le abonó el 100%

Del 13/4/2023 a 17/4/2023 se le abonó el 60%

Del 18/4/2023 a 23/9/2024 se le abonó el 75%

El 23/9/2023 el actor alcanzó el periodo máximo de IT y su prorroga y fue dado de baja en TGSS en virtud del art. 170 LGSS, pasando a pago directo del abono de la prestación.

DECIMOSEXTO. - En informe pericial aportado por la parte demandante se acompañan informes médicos del actor que objetivan el diagnóstico de trastorno adaptativo mixto ansioso depresivo, proceso por el que se encuentra actualmente en proceso de incapacidad temporal. Inicialmente diagnosticado como crisis de ansiedad, actualmente el diagnóstico se ha modificado. La contingencia del proceso es enfermedad común, no hay acreditación de impugnación de la misma.

El proceso se inició el 29/3/2023, fue remitido por su MAP a Salud Mental H. Puertollano.

No constan antecedentes previos por procesos de similar diagnóstico o patología.

En todo ellos se refiere la relación del síndrome con cambios en la empresa, aumento de presión laboral y posterior degradación funcional.

Ha sido atendido en Psicología Clínica en abril y junio de 2023, así como en diversas ocasiones en Urgencias por crisis de ansiedad en julio, octubre, noviembre y diciembre de 2023, y nuevamente por salud mental en febrero y marzo de 2024.

En el último informe se describen síntomas de ansiedad significativa, gravedad clínica, irritabilidad, insomnio, nerviosismo, preocupación constante, labilidad emocional, episodios frecuentes de llanto, disminución del apetito (hiporexia) y pérdida notable de peso, 8 kg, estrés laboral. Está en tratamiento farmacológico con Paroxetina, Lyrica, Orfidal, Rexed.

Se dan por reproducidos los informes adjuntos al informe pericial.

DECIMOSEPTIMO. - En marzo de 2023 el actor cobró prima por 24688,88 euros.

Dicha nómina, la última como coordinador recoge los siguientes conceptos (por 28 días, el 29/3/2023 inicia IT):

- sueldo base 1864,76 euros.
- complemento sueldo base 78,56 euros.
- pagas 440,71 euros.
- c. puesto de trabajo 9581,82 euros.
- salario en especie vehículo 232,93 euros.
- percepciones no salariales "complemento prestación EC" 1262,71 euros.
- total 13281 euros.

En abril 2023 su nómina asciende a un total bruto de 11755,02 euros, 1-30 abril, se recoge en la misma percepciones no salariales:

- prestación IT EC 60% 1528,47 euros.
- prestación IT EC 75% 1461,04 euros.

- complemento prestación EC 8765,51 euros.

En mayo 2023 su nómina asciende a un total bruto de 3484,01 euros, 1-31 mayo, se recoge, en la misma, percepciones no salariales: prestación IT EC 75% 3484,01 euros.

No se aportan nóminas posteriores a dicha fecha.

DECIMOCTAVO. - La empresa cuenta con un Servicio de Prevención de riesgos laborales propio que ha realizado una evaluación de riesgos laborales de puesto de trabajo incluyendo gerentes, doc. 20 ramo demandada, se da por reproducido.

Dicho servicio se ocupa de seguimiento de los procesos de IT de los trabajadores, incluidas contingencias comunes.

Según certificado emitido por Doña Adela, médico del Servicio PRL MERCADONA, de 1/2/2025, doc. 29 ramo demandada: En relación con el complemento IT, de D. Jesús Luis certifica: "Que consta que D. Jesús Luis, durante la baja médica de fecha 29/03/2023, no cumple las siguientes circunstancias del art. 27 "Ayuda incapacidad temporal", del Convenio colectivo de Mercadona, S.A. para el cobro del complemento de incapacidad temporal:

1. Que el índice de absentismo del trabajador/a no supere el 2 % de su jornada anual. Por cuanto: Siendo la jornada laboral anual ordinaria de 1820 horas para los trabajadores a tiempo completo, correspondientes a 273 días laborales, a partir del 10/04/2023 D. Jesús Luis acumulaba un índice de absentismo superior al 2%.

2. Colaboración del trabajador/a a que se realice por parte del SME el seguimiento médico semanal. Por cuanto: En el momento de la baja el trabajador no colaboró con el servicio médico de empresa, ni se puso en contacto con el mismo ni cogió las llamadas del servicio médico.

3. La I.T. no supere la duración prevista por el INSS para cada patología. Por cuanto: Inicialmente se desconoce porque no colabora. Una vez informa de la patología ya han transcurrido los 30 días de duración estimada de la patología (se cumplen el 28/04/2023)".

DECIMONOVENO. - De acuerdo con el Manual de tiempo óptimos de incapacidad temporal del INSS, 4ª edición, el CIE-10-F41.1 trastorno de ansiedad generalizada tiempo un tiempo estándar de 30 días.

VIGESIMO. - La Comisión Paritaria del Convenio de Mercadona reunida el 21/11/2011 resolvió: "Primero y único.- Artículo 27: Ayuda Incapacidad Temporal que textualmente establece: "En los supuestos de baja por incapacidad temporal, previa emisión del correspondiente parte de baja médica expedido por el facultativo que le asista, se establece un complemento desde el primer día sobre la prestación de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100 por 100 del Salario Base y Complemento Salario Base, si lo estuviera percibiendo hasta un máximo de 12 meses.

También se establece un complemento sobre la prestación de la Seguridad Social hasta alcanzar además de las cantidades del párrafo anterior, el 100 por 100 del Complemento de Puesto de Trabajo, siempre que se den las siguientes circunstancias...."

Esta Comisión respecto a la aplicación del referido artículo, considera que:

El complemento del 100 por 100 del Salario Base y Complemento Salario Base, hasta un máximo de doce mensualidades, establecido en su primer párrafo, no es adicional al importe de la prestación de IT, quedando absorbido en su caso, por el importe de la prestación de IT legalmente establecida. (Actualmente: el 60% o 75% de la base de cotización del mes anterior a la baja).

Respecto al complemento de la prestación de incapacidad temporal con el 100 por 100 del complemento de puesto de trabajo regulado en el Convenio Colectivo, este siempre va supeditado al cumplimiento de todas las circunstancias en él recogidas, siendo por tanto motivo de denegación del referido complemento el incumplimiento de solo una de ellas: la pérdida de este derecho conllevará la reducción del salario a percibir por el trabajador dentro del margen legalmente permitido (actualmente: el 60% o 75% de la base de cotización del mes anterior a la baja), cuyo límite estaría situado en el abono del 100 por 100 del salario base y el 100 por 100 del complemento de salario base".

VIGESIMOPRIMERO. - El 22/5/2023 la Div. RRHH Oficinas remite correo a Bruno sobre retirada del complemento IT del actor, en observaciones aparece "no colaboración".

No es controvertido que el actor no ha percibido el complemento de IT desde mayo de 2023.

VIGESIMOSEGUNDO. - La empresa cuenta con un protocolo de evaluación de riesgos psicosociales, doc. 21 ramo de prueba de parte demandada, se da por reproducido. Es elaborado por el SPRL de la empresa.



VIGESIMOTERCERO. - Según certificado emitido por Doña Adela , médico del Servicio PRL MERCADONA, de 1/2/2025, doc. 28 ramo demandada:

"1. Datos previos a la baja por incapacidad temporal de fecha 29/03/2023:

- No consta ninguna patología, asistencia a psicólogo o referencia a malestar relacionados con estrés/ ansiedad/ acoso por parte de D. Jesús Luis .

- No consta denuncia/queja/reclamación por estrés/ ansiedad/ acoso por parte de D. Jesús Luis .

- No consta denuncia/queja /reclamación por acoso frente a D. Juan Ignacio , Dña. Jacinta ni D. Gines por parte de D. Jesús Luis .

2. Datos posteriores a la baja por incapacidad temporal de fecha 29/03/2023:

- Baja por incapacidad temporal de fecha 29/03/2023 derivada de contingencias comunes.

- Tras no colaborar en un inicio, posteriormente, D. Jesús Luis manifiesta presión en el trabajo por los cambios del Departamento y no estar conforme con el cese en el puesto de confianza del 21/03/2023.

- Consta demanda de extinción del art. 50 ET por supuesto acoso de D. Jesús Luis frente a la empresa. Derivada de esta denuncia consta protocolo de acoso cuya conclusión alcanzada es que no existen indicios de actos de acoso".

VIGESIMOCUARTO. - El hijastro del actor, D. David , prestó servicios para MERCADONA como Gerente A, en tienda 3777, Ciudad Real, antigüedad 24/8/2009, fue despedido en fecha 11/10/2023, por causa despido disciplinario, se da por reproducida carta de despido de fecha 11/10/2023, doc. 24 ramo de prueba de parte actora.

Dio lugar al procedimiento de Despido 901/2023 del Juzgado Social nº3 bis Ciudad Real, donde se dictó auto de fecha 4/4/2024, homologando acuerdo alcanzado entre las partes, por el que la empresa reconocía la improcedencia del despido y se fijaba indemnización en 34000 euros.

VIGESIMOQUINTO. - El 19/2/2024 el letrado del actor remite correo electrónico al Dpto. Jurídico de Mercadona con el contenido siguiente: "Como bien es conocido por la compañía, desde el pasado 29 de Marzo de 2023 este trabajador se encuentra en situación de baja por Incapacidad Temporal tras haber sido diagnosticado de un trastorno ansioso depresivo con causa directa en la degradación y vejación de sus derechos laborales.

El motivo de la presente comunicación trae como causa directa el hecho de que a la fecha la compañía no ha remitido por vía alguna a este gerente información de cualquier índole referente al estado de la valoración anual que califica el cumplimiento de sus objetivos personales. Sin embargo, en atención al propio Art. 20 del Convenio Colectivo de la compañía desarrollado a través de la norma internamente denominada "método de política retributiva", mi valoración debería haber sido efectuada con fecha tope 20 de Enero del año en curso, debiendo entenderse aprobada en caso contrario.

Este trabajador ha sido informado de que compañeros en su misma situación han recibido comunicaciones escritas, firmadas por sus superiores jerárquicos, bien en su domicilio o a través de sus representantes procesales, haciéndoles conocedores tanto del estado de la referida valoración, así como del derecho o no a ser perceptores de la denominada prima por objetivos. Entendiendo que las normas contenidas en el Convenio Colectivo de la compañía han de ser aplicadas a todos los trabajadores de la compañía, en un plano de cuidad la situación descrita resulta discriminatoria hacia mi persona.

Es confuso y controvertido para este trabajador desconocer el área o departamento al que ha de dirigirse, ignorar quien ostenta la figura de su superior jerárquico, así como no saber el puesto que realmente ocupa en la compañía, ya que las funciones que le fueron asignadas con carácter previo a su baja IT fueron calificadas como "temporales" Por todo lo expuesto, mostrando mi más absoluto rechazo con la actuación de la compañía al ser nuevo exponencial del aislamiento al que este trabajador ha venido siendo sometido, les requiero para que, en un plazo de 5 días hábiles computables desde la recepción de la presente, sea remitida al dicente o sus representantes legales, comunicación referente al estado de la Entrevista de Valoración Anual que en contra ha sido formalmente comunicada al resto de mis compañeros".

La letrada de MERCADONA contestó el 1/3/2024: "En primer lugar, Vd. es conocedor de que el desempeño de su trabajo hasta la fecha de su baja no era el adecuado, hasta el punto de que apenas unos días antes de su baja, el 21 de marzo de 2023, la empresa le comunicó su cese en las funciones de confianza y libre designación por pérdida de la confianza en su trabajo.

Si como Vd. manifiesta su estado desde el 29 de marzo de 2023 es el de baja por incapacidad temporal por un supuesto trastorno ansioso depresivo con causa directa en la degradación y vejación de sus derechos laborales,



no creemos que sea bueno para Vd. remitirle entrevista de valoración en la que se le repite lo que ya se le expuso en el momento de su cese en las funciones de confianza y libre designación.

En segundo lugar, como bien sabe, por sus anteriores funciones de confianza y libre designación de Coordinador de Zona de Recursos Humanos, y por estar asesorado legalmente por ex abogado de la empresa que, de conformidad con el art. 20 del Convenio Colectivo de Mercadona (el cual Vd. mismo cita), para el cobro de la prima es necesario cumplir con los requisitos allí establecidos, y Vd. no los cumple.

En tercer lugar, sorprende a esta letrada que diga que no sabe a quién puede dirigirse en la empresa puesto que desde su baja por incapacidad temporal del pasado 29 de marzo de 2023 Vd. ha estado en contacto con esta letrada en todo momento a través del letrado que firma con Vd. el burofax al que contestamos mediante el presente escrito, y el cual fue notificado por Vds. en el correo electrónico de esta letrada.

Así mismo, tampoco entendemos que diga que desconoce su puesto y funciones desde su baja por incapacidad temporal, puesto que los mismos no le han sido modificados".

VIGESIMOSEXTO. - En fecha 21/3/2024 el actor presentó papeleta de conciliación ante SMAC Ciudad Real con análogo contenido al de la demanda que da lugar a este procedimiento. Se celebró el 12/4/2024 acto de conciliación con resultado sin avenencia.

La demanda se presentó el 7/8/2024.

VIGESIMOSEPTIMO.- El actor presenta denuncia ante ITSS de Ciudad Real que da lugar a Orden de Servicio NUM000 , iniciándose en fecha 26/04/2024 actuaciones inspectoras, girándose visita por el inspector actuante a centro de trabajo en Avda. 1º de Mayo de Puertollano, y a continuación, se dirigió citación y requirió comparecencia (vía correo electrónico) a MERCADONA, para aportación de documentación antes del día 06/05/2024, con la finalidad de informar escrito presentado por el Sr. Jesús Luis , con nº NUM001 . En ese escrito los hechos que se denuncian son: "actitudes que la empresa MERCADONA S.A viene realizando de forma constante y flagrante en todo el ámbito nacional y que suponen un absoluto incumplimiento de materias laborales consistentes en: En materia de Clasificación Profesional y Complementos Salariales. En materia de Jornada Laboral (falta de Registro Horado, realización de Horas extraordinarias no cotizadas y obligatorias...) Vulneración de Derechos Fundamentales en Materia Sindical, Protección de Datos Médicos, intimidación, honor e integridad moral".

Se da por reproducido informe emitido por el Inspector Sr. Pedro Francisco en fecha 25/2/2025, acontecimiento 219 expediente judicial, donde se recogen actuaciones realizadas, y donde se informa, en resumen, que no se aprecia la comisión de los hechos que denuncia el actor, remitiendo a la jurisdicción social la valoración e interpretación de las reclamaciones de cantidad efectuadas, y remitiendo a otros organismos administrativos las cuestiones que exceden del ámbito de la ITSS.

Se aporta como doc. 33 ramo prueba MERCADONA la diligencia de inicio de actuaciones inspectoras.

VIGESIMOCTAVO. - La ITSS de Alicante emitió acta de infracción NUM002 de fecha 14/12/2023, que sanciona a la empresa Mercadona, CIF A46103834, con domicilio en c/ Valencia, 5 de Tavernes Blanques de Valencia por infracción, al no registrar la jornada diaria de trabajo que viene exigida por el artículo 34.9 ET de 9 personas con categoría de Gerente C, tipificada en el artículo 7.5 LISOS .

En informe de ITSS de Ciudad Real de 25/2/2025 se informa que no le consta la firmeza del acta sancionadora reseñada en el párrafo anterior, debiendo estar al principio de "non bis in idem", que impide la duplicidad de sanción en un mismo supuesto para el mismo sujeto, hasta no conocer además la legalidad o no del sistema de fichaje.

Dicha acta, así como otras actuaciones inspectoras relativas a otras cuestiones han sido aportadas en el ramo de prueba de la parte actora del acto de la vista, se dan por reproducidas.

VIGESIMONOVENO. - En fecha 10 y 16 de septiembre de 2024, respectivamente, se constituye Comisión de información de acoso laboral de MERCADONA por Doña Juliana (Dpto. RRHH y letrada en el plenario) y por Doña Elisenda (RLT, independiente) y se emite informe por la misma informe sobre el asunto en cuestión, nº 18 y nº 19 aportados por la parte demandada. El informe se limita a analizar el supuesto descrito en la demanda que se notifica a la empresa, y que da lugar a este pleito, reflejando que se dirige contra D. Juan Ignacio , Doña Jacinta , D. Gines (ex coordinadores del denunciante) y concluye expresamente que los hechos denunciados no son indicativos de actos de acoso laboral, sin realizar otras actuaciones.

TRIGESIMO. - La relación de Coordinadores de División del Dpto. RRHH que han sido cesados del puesto de confianza, han causado baja empresa o despido o baja médica: Silvia , Rafaela , Tania . Doc. 16 ramo de la empresa.



TRIGESIMOPRIMERO. - La persona que comunicó el despido al Sr. David , Doña Sagrario , causó baja en la empresa en fecha 21/12/2023 por despido disciplinario.»

TERCERO. -Que contra dicha Sentencia se formalizó Recurso de Suplicación, en tiempo y forma, por la representación de Don Jesús Luis , el cual no fue impugnado de contrario, elevándose los autos principales, en unión de la pieza separada de recurso de suplicación, a esta Sala de lo Social, en la que, una vez tuvieron entrada, se dictaron las correspondientes y subsiguientes resoluciones para su tramitación en forma; poniéndose en su momento a disposición del Magistrado Ponente para su examen y resolución.

A la vista de los anteriores antecedentes de hecho, se formulan por esta Sala los siguientes,

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.-Por D. Jesús Luis se formuló demanda frente a la entidad MERCADONA S.A., postulando se declarase la extinción de su contrato de trabajo por violación de derechos fundamentales por parte de la empresa, con abono de una indemnización de 529.960,84 €, por dicha extinción; reclamándose otros 19.385,36 € en concepto de horas extraordinarias del año 2023; otros 135.976,66 € en concepto de Complemento EC (Incapacidad y Puesto de Trabajo) y las que se devenguen en el futuro, y otros 25.000,00 € en concepto de indemnización de daños y perjuicios morales por la violación de derechos fundamentales, más el interés del 10% por mora.

La demanda se tramitó en el proceso 784/2024 del Juzgado de lo Social nº 3 de Ciudad Real y concluyó por sentencia de 8 de abril de 2025 que desestimó la demanda y absolvió a la entidad demandada.

Frente a tal sentencia se ha interpuesto recurso de suplicación por el trabajador demandante instrumentado en tres motivos de recurso, uno para solicitar la nulidad de las actuaciones, otro para la revisión fáctica y el tercero destinado a la censura jurídica de la sentencia. El recurso no ha sido impugnado de contrario en legal plazo.

SEGUNDO. -En el primer motivo de recurso, amparado en el art. 193 a) de la LRJS, se postula la nulidad de las actuaciones, con reposición de las mismas al momento anterior a cometerse la irregularidad procesal que en opinión de la parte recurrente le ha ocasionado efectiva indefensión.

1.-El art. 238.3 de la LOPJ exige, para que proceda la nulidad de las actuaciones judiciales, que se prescinda de normas esenciales del procedimiento (audiencia, asistencia y defensa), siempre que de ello se derive efectiva indefensión para la parte recurrente, y en iguales términos se pronuncia el art. 191.3.d) de la LRJS, que además exige la formulación de la oportuna protesta en tiempo y forma, de haber sido ello posible (para este último requisito, STS de 21 de noviembre de 2005, rec. 2648/2001; f.j. 4º).

Por su parte, la doctrina constitucional indica que para decretar la nulidad de las actuaciones judiciales no basta con que se haya producido la infracción de una determinada norma procesal, sino que tal vulneración ha de producir una situación de indefensión, no meramente formal, sino material.

En ese sentido, el Tribunal Constitucional (Sentencias 163/1.990, de 22 de octubre; 116/1.995, de 17 de julio; 25/2011, de 14 de marzo y 181/2011, de 21 de noviembre) establece que *"la indefensión es una noción material que se caracteriza por suponer una privación o minoración sustancial del derecho de defensa, un menoscabo sensible de los principios de contradicción y de igualdad de partes que impide o dificulta gravemente a una de ellas la posibilidad de alegar y acreditar en el proceso su propio derecho o de replicar dialécticamente la posición contraria en igualdad de condiciones con las demás partes procesales"*.

De lo anterior se desprende que no toda infracción de normas procesales da lugar a la nulidad de las actuaciones judiciales, sino sólo aquellas que afecten a principios esenciales del proceso y que, además, hayan ocasionado efectiva indefensión, tal como aparece definida por la doctrina del Tribunal Constitucional, y siempre que se haya formulado protesta en tiempo y forma, dando con ello ocasión para la reparación de la actuación procesal defectuosa.

No obstante, debe recordarse que la declaración de nulidad de actuaciones es un remedio excepcional, que ha de aplicarse con criterio restrictivo y solamente cuando el Tribunal que conoce el recurso no puede resolver adecuadamente la controversia planteada (art. 202.2 LRJS) y ello debido a que una interpretación amplia de la posibilidad de anulación podría incluso vulnerar el derecho a la tutela judicial efectiva, proclamado en el art. 24 de la Constitución Española, que incluye el derecho a un proceso público sin dilaciones indebidas, reafirmado en el art. 74.1 y 2 de la LRJS, al establecer el de la celeridad como uno de los principios orientadores de la interpretación y aplicación de las normas reguladoras del proceso laboral ordinario.

En el presente caso, la solicitud de nulidad de actuaciones que plantea la parte demandante y ahora recurrente, se centra en la falta de práctica de determinadas pruebas que en su momento fueron admitidas como

pertinentes, pero que finalmente no fueron llevadas a cabo, pese a la expresa protesta en tal sentido efectuada oportunamente por la ahora recurrente.

La STC 23/2007 de 12 de febrero, reiterada por otras posteriores, tales como STC 22/2008, de 31 de enero; 86/2008, de 21 de julio; 121/2009, de 18 de mayo; 113/2009, de 11 de mayo y 80/2011, de 6 de junio, viene a sintetizar con carácter general la siguiente doctrina derecho a la utilización de los medios de prueba pertinentes para la defensa, ex art. 24.2 CE, en los siguientes puntos:

"a) Este derecho fundamental, que no comprende un hipotético derecho a llevar a cabo una actividad probatoria ilimitada, sí que atribuye el derecho a la recepción y práctica de las que sean pertinentes, entendida la pertinencia como la relación entre los hechos probados y el thema decidendi.

b) Puesto que se trata de un derecho de configuración legal, es preciso que la prueba se haya solicitado en la forma y momento legalmente establecidos.

c) Corresponde a los Jueces y Tribunales el examen sobre la legalidad y pertinencia de las pruebas, no pudiendo este Tribunal Constitucional sustituir o corregir la actividad desarrollada por los órganos judiciales, sino en los casos en los que las decisiones judiciales de inadmisión de pruebas relevantes para la decisión final, hayan sido dictados sin motivación alguna o mediante una interpretación y aplicación de la legalidad arbitraria o irrazonable o cuando la falta de práctica de la prueba sea imputable al órgano judicial.

d) Es necesario asimismo que la falta de actividad probatoria se haya traducido en una efectiva indefensión del recurrente, o lo que es lo mismo, que sea «decisiva en términos de defensa»; ello exige que el recurrente haya alegado y fundamentado adecuadamente dicha indefensión material en la demanda.

e) La anterior exigencia se proyecta en un doble plano: de una parte, el recurrente ha de razonar ante este Tribunal, la relación entre los hechos que se quisieron y no se pudieron probar y las pruebas inadmitidas; y, de otra, quien en la vía de amparo invoque la vulneración del derecho a utilizar los medios de prueba pertinentes deberá, además, argumentar de modo convincente que la resolución final del proceso a quo podría haberle sido favorable, de haberse aceptado y practicado la prueba, propuesta y no practicada, objeto de controversia".

2.-En el presente caso, la solicitud de nulidad de las actuaciones se articula sobre tres puntos concretos: a) la falta de aportación por la entidad demandada de determinados documentos que se solicitaron como prueba anticipada, b) la falta de aportación por la entidad demandada de determinados documentos que se solicitaron como ampliación de prueba anticipada y c) la falta de práctica de la prueba testifical solicitada.

La parte actora solicitó en su escrito de demanda la prueba documental anticipada, consistente en requerir a la empresa para que con 20 días de antelación al acto de juicio aporten los siguientes documentos:

1. Contrato laboral suscrito entre las partes
2. Nóminas del trabajador del último año
3. Nominas correspondientes al cobro de la prima por objetivos del trabajador en los últimos 10 años
4. Registro de jornada obligatorio RD 8/2019 correspondiente al trabajador
5. Actas de compromiso o reprimenda del trabajador de los últimos 5 años.
6. Valoraciones objetivas anuales de los últimos 10 años.
7. Relación de trabajadores compañeros del actor (coordinadores de división del departamento de RRHH del mismo que han causado baja IT desde enero de 2023 hasta la fecha)
8. Relación de trabajadores compañeros del actor (coordinadores de división del departamento de RRHH que han causado baja empresa por despido desde enero de 2023 hasta la fecha)
9. Relación de trabajadores compañeros del actor (coordinadores de división del departamento de RRHH que han sido cesados a puestos de categoría inferior mediante el mismo sistema que ha sido utilizado frente a este trabajador).
10. Relación de litigios abiertos hasta la fecha por Coordinadores de división y/o homólogos.
11. Actas de infracción de inspecciones de trabajo en todo el ámbito nacional 2019-2024 apercibiendo a la empresa por los incumplimientos que se denuncian en este escrito.
12. Informes médicos elaborados por los servicios médicos de la empresa referentes al estado del trabajador y conclusiones (por la retirada del complemento IT).
13. Registro telefónico del 3C (Servicio Médico telefónico de la empresa), en el que constan todas las llamadas de esta trabajadora, así como la duración de las mismas.

14. Registro telemático de gestiones del 3C (Servicio Médico telefónico de la empresa), donde se reportan los datos médicos de la trabajadora.
15. Correo electrónico de retirada del Complemento en situación de Incapacidad Temporal remitido por la Coordinadora o, en su caso, comunicación a través del grupo de whatsapp del Servicio Médico.
16. Informes médicos zona blanca.

En el mismo escrito de demanda, también se solicitó la prueba testifical D. David , D^a. Sagrario , D. Virgilio , D. Gines y D^a Jacinta .

Por providencia de dos de octubre de dos mil veinticuatro, se acuerda la admisión de la misma, (a excepción de la pericial a realizar por forense) ... y pasen las actuaciones al SCOP a fin de que lleven a efecto la citación del representante legal de la parte demandada para su interrogatorio, citación testigos y requerimiento documental interesados para el acto de la vista señalado para el próximo 10/3/2025 a las 11:15 horas.

Frente a tal providencia, se interpuso por la entidad demandada recurso de reposición, que fue desestimado por auto de veintidós de noviembre de dos mil veinticuatro, si bien indicando que, en relación con la declaración testifical se ha admitido la citación judicial, debiendo ser en el acto del juicio cuando se produzca la admisión en atención a la utilidad y pertinencia una vez escuchadas ambas partes.

Por escrito presentado por la parte actora en 20 de febrero de 2025, se solicita nueva prueba documental anticipada, consistente en que se requiera a la demandada a fin de que aporte, con al menos 5 días de antelación a la fecha del juicio, la siguiente documentación:

- Evaluación del Riesgo Psicosocial llevada a cabo por la demandada, de conformidad a lo establecido en la vigente Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en el periodo comprendido en los dos años anteriores a la fecha de baja del actor (marzo 2021- marzo 2023), referida a las zonas 5, 7 y 8 adscritas al demandante.

- Protocolo del Riesgo Psicosocial suscrito por la demandada a efectos de entender los criterios de actuación de la empresa en estas situaciones, en virtud de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Así como la testifical de D. Amador .

Por providencia de veintiuno de febrero de dos mil veinticinco, se acuerda la admisión de la misma, sin que esto signifique la admisión de la prueba propuesta por la demandante, ya que este deberá proponerla y en su caso, el/la juez admitirá en el acto de juicio, art. 87 de la LJS, y pasen las actuaciones al SCOP a fin de que lleven a efecto la citación judicial del testigo Amador y requerimiento documental interesados para el acto de la vista señalado para el próximo 10/3/2025.

Frente a tal providencia, se interpuso por la entidad demandada recurso de reposición, que fue desestimado por auto de cinco de marzo de dos mil veinticinco, si bien indicando que, en relación con la declaración testifical se ha admitido la citación judicial, debiendo ser en el acto del juicio cuando se produzca la admisión en atención a la utilidad y pertinencia una vez escuchadas ambas partes.

Respecto de la practica de la prueba testifical, ya en la sentencia de instancia (F.J. 10º), en relación con la incomparecencia de alguno de ello, se indica que: *"En cuanto a estos testigos, fueron llamados en sede judicial, se comprobó que no habían secundado el emplazamiento. La parte demandante no solicitó su declaración como diligencia final. De hecho, renunció a alguna de las testificales propuestas"*.

Pese a ello, en el desarrollo del presente motivo de recurso, la recurrente no ha expuesto y explicado la relación entre los hechos que se quisieron y no se pudieron probar y las pruebas no practicadas, ni ha argumentado en qué medida la resolución final del proceso a quo podría haberle sido favorable, de haberse practicado la prueba, propuesta, admitida, objeto de controversia, tal como exige la doctrina del Tribunal Constitucional antes citada; pues no basta meramente alegar la indefensión sino que es preciso poner de manifiesto los concreto efectos perjudiciales derivados de la ausencia de incorporación de las pruebas al proceso.

Únicamente, al final del motivo de recurso segundo, destinado a la revisión fáctica de la sentencia, se indica que la aportación de las pruebas solicitadas con carácter anticipado, consistentes en la evaluación del riesgo psicosocial del actor así como en el protocolo del riesgo psico, eran fundamentales para la correcta defensa de la causa, toda vez que nos hallamos ante un caso en el que se denuncia acoso laboral en su vertiente de humillación y trato vejatorio precisamente derivados por la defenestración de quien fue Coordinador de División de RRHH, cesado al puesto de cajero.

Sin embargo, ha de tener presente proceso de IT que inició el demandante el 29/3/2023, lo fue por contingencias comunes según calificación del INSS, no relacionadas con el desempeño de su trabajo. Al igual que por Resolución del INSS de fecha de salida 06/06/2025 se aprueba con fecha de 05/06/2025 pensión

de incapacidad permanente total para la profesión habitual, derivada de enfermedad común, documento cuya incorporación se solicitó al amparo del art. 233 LRJS, que fue desestimada; determinación de contingencia común que no se ha cuestionado por el interesado (H.P. 15º y 16º).

Por otra parte, la sentencia (F.J. 7º) indica que en relación con incumplimiento de evaluación de riesgos psicosociales del actor. Ha quedado acreditado que el SPRL de la empresa había efectuado una evaluación de riesgos, incluidos psicosociales del puesto del actor. Por otro lado, el demandante nunca reclamó a la empresa que dicha evaluación fuese insuficiente, pero, aun más importante, nunca se dirigió a la empresa para comunicar la existencia de patologías relacionadas con el estrés o acoso laboral. No puede entenderse que haya incumplimiento en relación a este extremo.

Asimismo, respecto del hecho de que cuando se incorporó a su nuevo destino en la tienda de Paseo San Gregorio de Puertollano, localidad de su residencia, donde había estado adscrito desde el inicio de la relación laboral, se le obligó a "cobrar" en cajas con "el uniforme"; en la sentencia (F.J. 5º), se indica: *"Respecto al hecho de cobrar en cajas con uniforme, tan solo ha quedado probado que un testigo lo vio cobrar en una caja, un día concreto, hace mas de dos años. La empresa manifiesta que todos los trabajadores, con independencia del cargo, puesto o nivel aprenden todas las tareas a ejecutar en tienda para comprender de forma global la visión del trabajo en la empresa. Dado que el trabajador llevaba más de veinte años fuera de tiendas tenía que pasar por un aprendizaje y reciclado. Sin perjuicio de lo que esa imagen le provocase a ese testigo, por otro lado, amigo del actor, no se ha probado cuanto tiempo llevó a cabo esa tarea, que otras se le encomendó, ni cuantos días lo ejecutó, máxime cuando el 29/3/2023 inició proceso de IT"*.

Por tal razón ha de desestimarse el motivo de recurso, al no justificarse por la parte recurrente la concurrencia de la supuesta indefensión que alega.

TERCERO. -En el segundo motivo de recurso, amparado en el art. 193 b) de la LRJS, se postula la revisión de los hechos probados de la sentencia de instancia, en los siguientes términos (subrayado lo adicionado o modificado):

PRIMERO. - " *Jesús Luis ha venido prestando servicios laborales para MERCADONA, SA, con antigüedad 7/1/1989, mediante contrato de trabajo indefinido ordinario a tiempo completo, siendo su categoría profesional la de Gerente C. Coordinador de División.*"

SEGUNDO. - adicionar un nuevo párrafo que exprese: *"De la misma manera, se dan por reproducidas nóminas de junio 2022 a marzo de 2023 en las que continúa cobrando el complemento de puesto de trabajo correspondiente al puesto de coordinador de zona"*

TERCERO. - Supresión íntegra de tal hecho.

CUARTO. - Adición de un nuevo párrafo que exprese: *"La puntuación obtenida en la entrevista de evolución generó a favor del actor el derecho al percibo de la prima en marzo de 2.022, por importe de 23.182,04 euros"*

Adición de un nuevo párrafo que exprese: *"La puntuación obtenida en la entrevista de evolución generó a favor del actor el derecho al percibo de la prima en marzo de 2.023, por importe de 24.688,88 euros"*

Supresión del texto que se indica subrayado a continuación: *"Durante el año 2022, entre otras, mantuvo dos reuniones con la Sra. Jacinta, en marzo y noviembre de 2022, en las actas de dichas reuniones se pone de manifestó que el trabajo que realiza el actor no era acorde a su responsabilidad"*.

SÉPTIMO Y OCTAVO. - Adición de un nuevo párrafo final que exprese: *"Todas las reuniones citadas (del 26/01/2023 al 11/03/2023, se mantuvieron en un lapso temporal de apenas mes y medio"*.

NOVENO. - Supresión íntegra de tal hecho.

DÉCIMO. - Adición de un nuevo párrafo final que exprese: *"Por su parte, la Política Retributiva General que obra en el documento 7 del ramo de prueba de la demandada, establece los requisitos necesarios para el cese de un Coordinador de División: suspender la entrevista de evolución, y contar con dos advertencias por escrito. Consta acreditado que el actor aprobó las dos últimas entrevistas de evolución"*.

DUODÉCIMO. - Supresión del siguiente párrafo: *"Si no llegas a la nota mínima, puedes quedarte en el mismo tramo, pero no cobras prima, si fallas dos veces, enfrenas suspensión o cese"*,

Adición del siguiente párrafo: *"Para el cese se requiere la previa suspensión de la nota de evolución además de dos advertencias previas por escrito. Dichas advertencias se excluyen para los casos de faltas muy graves según convenio"*.

VIGÉSIMO PRIMERO. - Supresión íntegra de tal hecho.

VIGÉSIMO SEGUNDO. - Adición del siguiente párrafo: *"Dicha documental fue una de las solicitadas anticipadamente por la actora y requerida por el Juzgado para su aportación con 10 días de antelación a la fecha del juicio. Se aportó a las actuaciones en el acto de la vista."*

VIGÉSIMO SÉPTIMO.- Nueva redacción: *"Se da por reproducido informe emitido por el Inspector Sr. Pedro Francisco en fecha 25/2/2025, acontecimiento 219 expediente judicial, donde se recogen actuaciones realizadas, y donde se informa, en resumen, que si la jurisdicción interpretara que el puesto de trabajo asignado no es el adecuado conforme a Convenio Colectivo, tras el cese del puesto de confianza, podría ser subsumida la decisión empresarial en un caso de acoso como trato vejatorio conforme el apartado I.2.2.b) del Criterio Técnico núm. 69/2009 de 19 de febrero de 2009"*

Como norma general, la doctrina jurisprudencial (por todas, sentencias del Tribunal Supremo de 1 de diciembre de 2015, rec. 60/15, y las que en ella se citan de 13 julio 2010, rec. 17/2009; 21 octubre 2010, rec. 198/2009; 5 de junio de 2011, rec. 158/2010; 23 septiembre 2014, rec. 66/2014; 17 de febrero de 2021, rec. 129/2020 y otras muchas), ha señalado que *"el proceso laboral está concebido como un proceso de instancia única (que no grado), lo que significa que la valoración de la prueba se atribuye en toda su amplitud (art. 97.2 LRJS) únicamente al juzgador de instancia por ser quien ha tenido plena inmediación en su práctica y la revisión de sus conclusiones únicamente puede ser realizada cuando un posible error aparezca de manera evidente y sin lugar a dudas de documentos idóneos para ese fin que obren en autos, por lo que se rechaza que el Tribunal pueda realizar una nueva valoración de la prueba, como si el presente recurso no fuera el extraordinario de casación sino el ordinario de apelación. En concordancia, se rechaza la existencia de error si ello implica negar las facultades de valoración que corresponden primordialmente al Tribunal de Instancia, siempre que las mismas se hayan ejercido conforme a las reglas de la sana crítica, pues lo contrario comportaría la sustitución del criterio objetivo de aquél por el subjetivo de las partes"*.

Por tal razón, no es posible admitir la revisión fáctica de la sentencia impugnada con base en las mismas pruebas que le sirvieron de fundamento, en cuanto que no es aceptable sustituir la percepción que de ellas hizo el Juzgador de Instancia, más objetivo, imparcial y desinteresado, por un juicio valorativo personal y subjetivo de la parte interesada, salvo en supuestos de error palmario; pues tal forma de proceder no es la pertinente en el presente recurso extraordinario de suplicación, que por su naturaleza no permite la revisión de todo el material probatorio practicado en el proceso, a modo de un recurso de apelación (por todas, TS núm. 217/2021 de 17 febrero, rec. 129/2020, y las numerosas que en ella se citan)

En todo caso, como se establece en los arts. 193 b) y 196.3 de la LRJS, la revisión fáctica de la sentencia necesariamente ha de fundarse en la prueba documental o en la pericial practicadas en juicio; y que, cuando la revisión fáctica se funda en documentos, es preciso que se citen expresa y pormenorizadamente; así como que los mismos estén revestidos de la idoneidad y fehaciencia necesaria para los fines que se pretenden, de modo que tengan una eficacia probatoria radicalmente excluyente, contundente e incuestionable; de suerte que pongan de manifiesto el error judicial de valoración de manera clara, evidente, directa y patente, de forma contundente e incuestionable, sin necesidad de acudir a conjeturas, suposiciones o argumentaciones más o menos lógicas, naturales y razonables.

En el presente caso, la parte recurrente pretende una nueva valoración general de los diversos elementos probatorios aportados a las actuaciones, para ofrecer una visión distinta a la apreciada por el Juez de instancia en términos inaceptables en el ámbito del recurso extraordinario de suplicación.

En aplicación de tal doctrina ha de rechazarse todos los motivos destinados a la revisión fáctica de la sentencia.

CUARTO. -En el tercer motivo de recurso, amparado en el art. 193 c) de la LRJS, se denuncia infracción de normas jurídicas y doctrina jurisprudencial, estructurado en tres apartados que se examinarán por separado.

1.-Se denuncia infracción del art. 90.7 de la LRJS, al considerar la parte recurrente que, al no haberse aportado por la entidad demandada los documentos que le fueron requeridos, debió estimarse como acreditados los hechos en que se sustenta la demanda, pretensión que fue rechazada por la Juez de instancia en el curso del juicio.

El art. 90.7 de la LRJS establece que: *"En caso de negativa injustificada de la persona afectada a la realización de las actuaciones acordadas por el órgano jurisdiccional, la parte interesada podrá solicitar la adopción de las medidas que fueran procedentes, pudiendo igualmente valorarse en la sentencia dicha conducta para tener por probados los hechos que se pretendía acreditar a través de la práctica de dichas pruebas, así como a efectos de apreciar temeridad o mala fe procesal"*.

Añade el art. 94.2 de la LRJS que: *"Los documentos y otros medios de obtener certeza sobre hechos relevantes que se encuentren en poder de las partes deberán aportarse al proceso si hubieran sido propuestos como medio*

de prueba por la parte contraria y admitida ésta por el juez o tribunal o cuando éste haya requerido su aportación. Si no se presentaren sin causa justificada, podrán estimarse probadas las alegaciones hechas por la contraria en relación con la prueba acordada", precepto que contempla una posibilidad que puede ser atendida o no por el Juez de instancia (...podrán estimarse probadas..., dice el precepto).

En consecuencia, no se aprecia la infracción normativa que se invoca, al ampararse la decisión judicial en las normas citadas.

2.-Infracción del artículo 15 de la Constitución Española en relación con la modificación sustancial de las condiciones de trabajo y el acoso laboral sufrido por el trabajador.

El acoso laboral -mobbing- entendido como aquella conducta abusiva o violencia psicológica a que se somete de forma sistemática a una persona en el ámbito laboral, se manifiesta especialmente a través de reiterados comportamientos, palabras o actitudes que lesionen la dignidad o integridad psíquica del trabajador y que pongan en peligro o degraden sus condiciones de trabajo. 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.

Tales comportamientos admiten pluralidad de formas que van desde las actitudes más groseras y violentas (bullying) a las técnicas de mayor sutileza (medidas organizativas del trabajo que resulten peyorativas para el afectado, actitudes de aislamiento en el seno de la empresa, críticas, rumores o subestimaciones- y pueden tener por sujeto activo tanto a compañeros de trabajo (mobbing horizontal) como al personal directivo (bossing), el que incluso puede ser sujeto pasivo (mobbing vertical ascendente); aunque sin duda, el más característico y usual es el que parte de una relación asimétrica de poder (mobbing vertical descendente). Pero, en todo caso, la situación de acoso laboral requiere determinados componentes objetivos (presión continuada, relación de causalidad con el trabajo, falta de amparo en el poder de dirección y gravedad en la conducta empleada) y subjetivos (intencionalidad denigratoria y carácter individualizado -que no colectivo- del destinatario). [STS, 3ª 16 febrero 2011, rec. 593/2008 y STC 56/2019 de 6 de mayo].

La sentencia de instancia (F.J. 5º) viene a determinar que, del relato de hechos probados, no puede deducirse la existencia de una situación de acoso laboral que reúna las notas características destacadas anteriormente, ello es así porque, tras la práctica de la prueba, especialmente la voluminosa documental, y la testifical, no se deducen indicios claros y contundentes de la existencia de una situación de acoso.

En la resolución se analiza pormenorizadamente los diversos argumentos y hechos alegados por la parte demandante para rechazar la existencia del acoso laboral que se aduce para justificar la resolución del contrato de trabajo.

Así, se indica que lo que se ha acreditado a lo largo del año 2021 y 2022 es una paulatina bajada del rendimiento del actor, probablemente causada por el aumento de sus tareas, dado que se hizo cargo de una zona más de trabajo dentro del territorio nacional, aunque ello no condujo a que el actor pusiera de manifiesto a la empresa que tal situación pudiera estando desbordándole y causando un deterioro de su salud física y psicológica, como se alega.

El puesto del actor era de confianza, de libre designación, y en atención a la responsabilidad, a las tareas y a esa confianza se establece un elevado complemento económico de puesto de trabajo. Es razonable por ello una mayor exigencia de resultados y adaptación a los criterios organizativos de la empresa.

En todo caso, se ha descartado por completo que el actor haya realizado por indicación de la empresa actuaciones en contra de su voluntad o contrarios a la normativa laboral.

Se ha estimado acreditado que el Sr. Gines (superior jerárquico del actor) venía exigiendo al actor un mayor conocimiento de lo que ocurre dentro de su zona, más contacto con sus colaboradores, y que implemente las nuevas directrices que el cambio de dirección exige a partir de enero de 2023. Se indica, además, que la jerga utilizada en los mensajes cruzados entre los directivos ("boñiga", "perro flauta", etc.) no van dirigidos al actor, sino como referencia a lo que ocurre en el departamento de RRHH.

En todo caso, como señalan las sentencias del Tribunal Supremo de 6 de diciembre de 1979, 10 de mayo de 1980 y 28 de marzo de 2012 (rec.119/10), no puede prosperar la revisión en derecho de la sentencia de instancia, cuando no se hayan alterado los presupuestos de hecho que en la resolución combatida se constatan, y entre una y otra dimensión de la sentencia exista una íntima correlación entre ambos presupuestos

3.-Infracción del artículo 50.1 c) del ET, por incumplimiento grave de sus obligaciones por parte del empresario, que se concreta en las siguientes cuestiones particulares: A) Sobredimensionada carga de trabajo, con incumplimiento del art. 4.2 d) ET., B) Trato humillante ejercido sobre el trabajador, por su nuevo superior (Gines

), con incumplimiento del art. 4.2 letra e) ET, C) Comunicación de cese de fecha 21/03/23, con incumplimiento del art. 9 del Convenio colectivo aplicable, D) Acoso laboral, en su vertiente de incumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales (art. 14.2 de la LPRL) y E) Incumplimiento de la obligación de registro horario, ex art. 34.9 del ET.

Para dar respuesta a las cuestiones que se plantean en este apartado ha de partirse del inalterado relato fáctico de la sentencia, sin que sea posible atender a la particular interpretación que se realiza en el recurso de las mismas pruebas aportadas a las actuaciones, diferente en muchos casos a la valoración judicial plasmada en la sentencia de instancia.

En este sentido cabe recordar que la más reciente doctrina jurisprudencial tiene establecido que: *"no puede pretender el recurrente, de nuevo, la valoración total de las pruebas practicadas o una valoración distinta de una prueba que el juzgador a quo ya tuvo presente e interpretó de una determinada manera, evitando todo subjetivismo parcial e interesado en detrimento del criterio judicial, más objetivo, imparcial y desinteresado. Por ello, la jurisprudencia excluye que la revisión fáctica pueda fundarse "salvo en supuestos de error palmario"* (STS núm. 563/2021 de 20 mayo, rec. 145/2020).

Se trata de evitar con ello el denominado defecto de la "petición de principio" o "hacer supuesto de la cuestión", que se produce cuando el recurrente parte de unas premisas fácticas distintas a las que declara probadas la sentencia recurrida, para adentrarse en un argumentario que pasa por desconocer y no respetar el contenido de los hechos probados, y ofrecer un planteamiento que parte de presupuestos fácticos no recogidos en el relato histórico, sustentando sus razonamientos en afirmaciones que no vienen avaladas en los mismos. (STS 115/2023, de 8 de febrero, rec. 3921/2019, 62/2024, de 17 de enero, rec. 68/2022; 233/2024, de 7 de febrero, rec. 214/2021 y 283/2024, de 14 de febrero, rec. 12/2022).

A) Sobredimensionada carga de trabajo, con incumplimiento del art. 4.2 d) ET.

Se declara probado (H.P. 2º) que el demandante venía desempeñando un puesto de confianza y libre designación Coordinador de Zona 08 de RRHH del Dpto. Tiendas, RRHH y Prescripción Perecederos desde marzo de 2003.

Durante el año 2021 pasa a Coordinador División Zona 7 RRHH, provisional. A dicha situación se la denomina en la jerga interna de la empresa 2X1.

No consta cuando dejó de prestar el servicio provisional zona 7. Según certificado de empresa al tiempo de su cese llevaba la zona 8, correspondiente a Castilla La Mancha, Ciempozuelos y Getafe.

El puesto del actor era de confianza, de libre designación, y en atención a la responsabilidad, a las tareas y a esa confianza se establece un elevado complemento económico de puesto de trabajo. Es razonable por ello una mayor exigencia de resultados y adaptación a los criterios organizativos de la empresa.

En todo caso, no consta que el demandante planteara objeción alguna al desempeño de la coordinación de las Zonas 7 y 8. No obstante, cuando se produce el cese el 21/03/2023 solo tenía a su cargo la Zona 8.

B) Trato humillante ejercido sobre el trabajador, por su nuevo superior (Gines), con incumplimiento del art. 4.2 letra e) ET

Ya se ha señalado con anterioridad que en la sentencia se indica que no se ha aportado elementos de juicio que pongan de manifiesto situaciones de acoso laboral, en los términos exigidos por la doctrina jurisprudencial ya citada.

Se indica, además, que la jerga utilizada en los mensajes cruzados entre los directivos ("boñiga", "perro flauta", etc.) no van dirigidos al actor, sino como referencia a lo que ocurre en el departamento de RRHH, quedando descartado la utilización de un lenguaje vejatorio o humillante en las relaciones existentes entre el actor y su superior jerárquico.

C) Comunicación de cese de fecha 21/03/23, con incumplimiento del art. 9 del Convenio colectivo aplicable, Convenio colectivo del Grupo de empresas Mercadona, SA, y Forns Valencians Forva, SA, Unipersonal, BOE 18/02/2019 (suponemos que se referirá al art. 8, relativo a movilidad funcional).

Se declara probado (H.P. 9º) que mediante comunicación escrita datada el 21/3/2023, notificada al actor ese mismo día, donde aparecen reunidos tanto el actor, como y D. Gines , y a que acudió D. Porfirio , la empresa cesó al actor en las funciones de confianza y libre designación de Coordinador de Zona 08 de RRHH del Dpto. Tiendas, RRHH y Prescripción Perecederos, pasando a desarrollar funciones del Grupo Profesional de Gerente C/ Personal de Coordinación, como Coordinador de Planta en formación.

En tal comunicación se le concedió un permiso retribuido desde el 21/3/2023 a 26/3/2023, debiendo incorporarse en su nuevo puesto el lunes 27 de marzo de 2023. Asimismo, se recoge un descenso progresivo de la masa salarial que tenía ligada a tu puesto de confianza y libre designación.

Expresamente se indica que fue el actor quien solicitó que se le asignara la tienda/planta de Paseo de San Gregorio en Puertollano, a la que estuvo adscrito desde el inicio de la relación laboral.

Debe recordarse en este punto lo ya expuesto en el primer fundamento jurídico de esta sentencia, respecto del hecho de que cuando se incorporó a su nuevo destino en la tienda de Paseo San Gregorio de Puertollano, localidad de su residencia, donde había estado adscrito desde el inicio de la relación laboral, se le obligó a "cobrar" en cajas con "el uniforme"; en la sentencia (F.J. 5º), se indica: *"Respecto al hecho de cobrar en cajas con uniforme, tan solo ha quedado probado que un testigo lo vio cobrar en una caja, un día concreto, hace mas de dos años. La empresa manifiesta que todos los trabajadores, con independencia del cargo, puesto o nivel aprenden todas las tareas a ejecutar en tienda para comprender de forma global la visión del trabajo en la empresa. Dado que el trabajador llevaba más de veinte años fuera de tiendas tenía que pasar por un aprendizaje y reciclado. Sin perjuicio de lo que esa imagen le provocase a ese testigo, por otro lado, amigo del actor, no se ha probado cuanto tiempo llevó a cabo esa tarea, que otras se le encomendó, ni cuantos días lo ejecutó, máxime cuando el 29/3/2023 inició proceso de IT"*.

D) Acoso laboral, en su vertiente de incumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales (art. 14.2 de la LPRL)

En la sentencia de instancia (H.P. 18º) se declara probado que la empresa cuenta con un Servicio de Prevención de riesgos laborales propio que ha realizado una evaluación de riesgos laborales de puesto de trabajo incluyendo gerentes, Dicho servicio se ocupa de seguimiento de los procesos de IT de los trabajadores, incluidas contingencias comunes.

Asimismo, (H.P. 22º), la empresa cuenta con un protocolo de evaluación de riesgos psicosociales, elaborado por el SPRL de la empresa.

Por otra parte, la sentencia (F.J. 7º) indica que, en relación con incumplimiento de evaluación de riesgos psicosociales del actor, ha quedado acreditado que el SPRL de la empresa había efectuado una evaluación de riesgos, incluidos psicosociales del puesto del actor. Por otro lado, el demandante nunca reclamó a la empresa que dicha evaluación fuese insuficiente, pero, aun más importante, nunca se dirigió a la empresa para comunicar la existencia de patologías relacionadas con el estrés o acoso laboral. No puede entenderse que haya incumplimiento en relación a este extremo.

E) Incumplimiento de la obligación de registro horario, ex art. 34.9 del ET.

Según se establece en la sentencia de instancia (H.P. 13º), en fecha 15/6/2022 se firmó acuerdo en materia de registro horario de gerentes C) y personal de coordinación por la empresa y la RLT. Aplicable desde su firma para gerentes, personal de coordinación en tiendas, bloques logísticos, colmenas y oficinas en toda España.

En dicho acuerdo, en relación con la organización del tiempo de trabajo, se establecía que los/as gerentes pertenecientes al 'Grupo C y Personal de Coordinación' son los/as responsables de organizar su tiempo de trabajo, dentro del margen marcado por el Coordinador de cada proceso, debiendo respetar en todo lo concerniente a la jornada, la legislación vigente y el convenio colectivo.

Por lo que concierne al sistema de registro horario, se indica que los/as gerentes pertenecientes al 'Grupo C y Personal de Coordinación' por la configuración de su responsabilidad, las necesidades de sus puestos de trabajo y la capacidad organizativa y de autorregulación, deben completar semanalmente una 'Planificación' o 'DONDE' en el que reflejen sus tiempos libres y descansos para para ejercer su derecho a la desconexión digital, con una indicación de dónde están y/o qué hacen para un control genérico del cumplimiento del desarrollo de sus funciones.

Esta planificación respetará en todo momento los descansos establecidos en la legislación vigente.

El sistema "DONDE" exige que el trabajador lleve un registro de tareas que realiza cada día, así como si se efectúa desplazamiento, en ocasiones aparece "despacho", distingue mañana y tarde, se marcan temas personales y festivos y descansos (libre), no recoge registro horario específico (H.P. 14º).

En la sentencia se especifica (F.J. 5º) que la jornada de 45 horas semanales se refiere a una jornada máxima semanal, pero en el contexto de una jornada máxima anual, esto es, requiriéndose de flexibilidad en el trabajo de los puestos de dirección, precisamente por la necesidad de ejecutar desplazamientos, atender a problemas sobrevenidos, etc., lo que se viene a reseñar es que no se podrían ejecutar más de 45 horas en una semana, y éstas se compensarían la semana siguiente.

No obstante, frente a la alegación de la parte actora que se le obliga a realizar entre 50-70 horas semanales, otras veces, 60, ni aporta prueba alguna de tal exigencia, ni presenta desglose alguno de las supuestas horas de exceso. De hecho, en la sentencia de instancia (F.J. 8º) se rechaza la reclamación de cantidad referida a las supuestas horas realizadas, al considerar prescrita la acción para reclamarlas, ya que nunca planteó su reclamación a la empresa en legal plazo.

En consideración a lo expuesto, ha de concluirse que no se ha producido las infracciones legales invocadas en el presente motivo de recurso.

En consecuencia, debe desestimarse el recurso formulado y confirmarse la sentencia de instancia.

VISTOS los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación,

FALLAMOS

Que desestimando el recurso de suplicación interpuesto por la representación de D. Jesús Luis contra sentencia de 8 de abril de 2025, dictada en el proceso 784/2024 del Juzgado de lo Social nº 3 de Ciudad Real, sobre extinción de su contrato de trabajo por violación de derechos fundamentales y reclamación de cantidad, siendo recurrida la entidad MERCADONA S.A.; confirmamos la citada sentencia, sin expresa declaración sobre costas procesales.

Notifíquese la presente resolución a las partes y a la Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha en Albacete, haciéndoles saber que contra la misma únicamente cabe **RECURSO DE CASACION PARA LA UNIFICACION DE DOCTRINA**, que se preparará por escrito dirigido a esta Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla La Mancha en Albacete, dentro de los **DIEZ DIAS** siguientes a su notificación. Durante dicho plazo, las partes, el Ministerio Fiscal o el letrado designado a tal fin, tendrán a su disposición en la oficina judicial los autos para su examen, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 220 de la Ley reguladora de la jurisdicción social. La **consignación del importe de la condena**, cuando proceda, deberá acreditarse por la parte recurrente, que no goce del beneficio de justicia gratuita, ante esta Sala al tiempo de preparar el Recurso, presentando resguardo acreditativo de haberla efectuado en la **Cuenta Corriente número ES55 0049 3569 9200 0500 1274** que esta Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha, con sede en Albacete, tiene abierta en la Oficina del BANCO SANTANDER sita en esta ciudad, C/ Marqués de Molíns nº 13, **indicando: 1) Nombre o razón social de la persona física o jurídica obligada a hacer el ingreso, si es posible, el NIF/CIF; 2) Beneficiario: SALA DE LO SOCIAL; y 3) Concepto (la cuenta del expediente): 0044 0000 66 1062 25;** pudiéndose sustituir dicha consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario en el que se hará constar la responsabilidad solidaria del avalista. Debiendo igualmente la parte recurrente, que no ostente la condición de trabajador, causahabiente suyo, o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social, o se trate del Ministerio Fiscal, el Estado, las Comunidades Autónomas, las Entidades Locales, los Organismos dependientes de todas ellas y quienes tuvieren reconocido el beneficio de justicia gratuita, consignar como **depósito** la cantidad de **SEISCIENTOS EUROS (600,00 €)**, conforme al artículo 229 de la citada Ley, que deberá ingresar en la Cuenta Corriente anteriormente indicada, debiendo hacer entrega del resguardo acreditativo de haberlo efectuado en la Secretaría de esta Sala al tiempo de preparar el Recurso.

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

La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutelar 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.