



Roj: **STSJ CL 1631/2026 - ECLI:ES:TSJCL:2026:1631**

Id Cendoj: **47186340012026100805**

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

Sede: **Valladolid**

Sección: **1**

Fecha: **27/04/2026**

Nº de Recurso: **69/2026**

Nº de Resolución:

Procedimiento: **Recurso de suplicación**

Ponente: **MARIA DEL CARMEN ESCUADRA BUENO**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **SJS, León, núm. 4, 21-10-2025 (proc. 152/2025),  
STSJ CL 1631/2026**

**T.S.J.CASTILLA Y LEON SOCIAL**

**VALLADOLID**

**SENTENCIA: 00832/2026**

C/ANGUSTIAS S/N (PALACIO DE JUSTICIA).VALLADOLID

**Tfno.:**983458462

**Correo electrónico:**tsj.social.valladolid@justicia.es

**NIG:**24089 44 4 2025 0000276

Equipo/usuario: AGG

Modelo: 402250 SENTENCIA RESUELVE REC DE SUPPLICACIÓN DE ST

**RSU RECURSO SUPLICACION 0000069 /2026**

Procedimiento origen: DSP DESPIDOS / CESES EN GENERAL 0000152 /2025

Sobre: DESPIDO DISCIPLINARIO

**RECURRENTE/S D/ña Paulina**

**ABOGADO/A:**EVA MARIA BEJARANO RUA

**PROCURADOR:**MARIA PILAR ARECES ILARRI

**GRADUADO/A SOCIAL:**

**RECURRIDO/S D/ña:**MERCADONA S.A. MERCADONA

**ABOGADO/A:**Mª EUGENIA MENÉNDEZ BLANCO

**PROCURADOR:**

**GRADUADO/A SOCIAL:**

Ilmos. Sres. Recurso nº 69/26

D. Alfonso González González

Presidente de la Sala

D. Emilio Álvarez Anllo

D<sup>a</sup>. M<sup>a</sup> del Carmen Escuadra Bueno/

En Valladolid a veintisiete de abril de dos mil veintiséis.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, sede de Valladolid, compuesta por los Ilmos. Sres. anteriormente citados ha dictado la siguiente

## SENTENCIA

En el Recurso de Suplicación núm. 69/2026, interpuesto por D<sup>a</sup> Paulina contra sentencia del Juzgado de lo Social núm. 4 de León (Autos 152/2025) de fecha 21 de octubre de 2025, dictada en virtud de demanda promovida por D<sup>a</sup> Paulina contra la Empresa MERCADONA S.A. y con intervención del MINISTERIO FISCAL sobre DESPIDO/DERECHOS FUNDAMENTALES, ha actuado como Ponente la Ilma. Sra. Dña. M<sup>a</sup> DEL CARMEN ESCUADRA BUENO.

## ANTECEDENTES DE HECHO

**PRIMERO.** -Con fecha 28/1/2025, se presentó en el Juzgado de lo Social número 4 de León, demanda formulada por la parte actora en la que solicitaba se dictase sentencia en los términos que figuran en el Suplico de la misma. Admitida la demanda y celebrado el juicio, se dictó sentencia en los términos señalados en su parte dispositiva.

**SEGUNDO.** -En referida Sentencia y como Hechos Probados constan los siguientes:

**PRIMERO.**-La demandante, DOÑA Paulina , ha venido prestando servicios por cuenta de la empresa MERCADONA, S.A., en virtud de un contrato de trabajo indefinido a tiempo completo, con antigüedad del 09/09/2003, categoría profesional de Gerente A y un salario mensual bruto por importe de 2.119,33 €, incluida la prorrata de pagas extraordinarias (no controvertido).

**SEGUNDO.**-Por carta fechada el 17/12/2024, cuyo contenido se da por reproducido, la empresa comunicó a la actora la apertura de un trámite de audiencia previa por la posible comisión de faltas laborales muy graves concretadas, en síntesis, en los siguientes hechos: llevar a cabo una denuncia falsa de acoso frente al Gerente B Don Íñigo con el fin de causarle daño y obtener un beneficio personal consistente en un cambio de turno, subsumibles en el artículo 54.1 del ET, así como en el artículo 40.3 del Convenio Colectivo de Mercadona, S.A. La Compañía otorgó a la trabajadora un plazo de 2 días para efectuar alegaciones. La demandante formuló alegaciones el 19/12/2024, que se dan por reproducidas (Acontecimientos 207 y 208 del EJE).

**TERCERO.**-Por carta fechada el 20/12/2024, cuyo contenido se da por reproducido, la empresa comunicó a la trabajadora su despido con efectos del mismo día por causas disciplinarias, por llevar a cabo una denuncia falsa de acoso frente al Gerente B Don Íñigo con el fin de causarle daño y obtener un beneficio personal consistente en un cambio de turno, lo que según la Compañía supone fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas subsumible en el artículo 39.3 a) del Convenio colectivo de Mercadona, S.A., así como una denuncia falsa de acoso, una vez concluido el pertinente protocolo, subsumible en el artículo 39.3 q) del referido Convenio colectivo de aplicación y en el artículo 54.2 b), d) y e) del Estatuto de los Trabajadores (Acontecimiento nº 207 del EJE).

**CUARTO.**-DOÑA Paulina refirió a su Coordinadora, Doña Estibaliz , que estaba teniendo acoso por parte de Don Íñigo . Doña Estibaliz explicó a la trabajadora que la manera de proceder en esos casos era ponerlo en conocimiento de Recursos Humanos o de los sindicatos. La demandante envió un correo electrónico a la empresa el 28/11/2024 (en concreto, a la Gerente de RRHH Doña Florencia ), cuyo contenido en el siguiente (Acontecimiento nº 209 del EJE; testifical de Doña Estibaliz y conversaciones aportadas por la parte actora):

"Estimada Florencia :

Escribo porque mi Coordinadora Estibaliz del C-3113 Astorga, me dice que te exponga mi caso.

Soy Paulina , nº operativo NUM000 , llevo 21 años trabajando en Mercadona. Primero estuve en el C-2374 La Bañeza y hace 8 años me trasladaron ellos al C-3113 de Astorga.

Estando en C-2374 comenzó todo, cuando Íñigo se estaba formando para ser el GB de Astorga. En ese momento yo era GB allí, durante la formación que le daba, a él y otros gerentes se les asignó una tarea, a lo cual él contestó que no tenía que hacerlo ya que ese trabajo no lo iba a realizar en Astorga porque él iba a ser GB. Todo viene desde entonces, su trato era como si fuese superior hacia todos nosotros.

Ahora él es GB del C-3113, desde que me traslada a mi aquí, soy GA en el puesto de carnicería. Siempre he notado que no tiene buena relación conmigo, sintiéndome con mobbing, muy vigilada, acosada. Como ya quedó constancia en 2018 con un episodio parecido, donde el servicio médico me derivaron a la Psicóloga en León,

Dña. Victoria . Después de realizar 8 sesiones, envía informe médico al servicio médico, donde hace constar la práctica de abuso de autoridad y mobbing hacia mi persona por parte de este compañero.

Desde entonces siempre ha habido "cosillas".

Pero este año encontrándome débil de salud anímica y físicamente, hemos vuelto a las andadas.

En mayo de 2024 aproximadamente he tenido un problema en los hombros que me impedía coger pesos y levantar los brazos por encima de la cabeza. Yo yendo a trabajar todos los días, hablé con la Coordinadora Estibaliz y la médica de Mercadona, para que me adaptasen el puesto simplemente para no realizar esos trabajos. Yo seguía realizando mi trabajo de carnicera, pero evitando esos esfuerzos. ¿Qué ocurría?, cuando no estaba mi Coordinadora, Íñigo me mandaba realizar esos trabajos que me tenían exenta. Lo que no facilitó mi recuperación y tardé en recuperarme con más sesiones de fisioterapia.

Lo que ya parece que colmó el vaso, fue sobre el 17 de septiembre, estando mi coordinadora de vacaciones, después de hacer mi TR, colocar Picking, contar ECU, montar la sección de carnicería, como todos los días, él realizó su supuesto trabajo de contraste del ECU diciendo que había falsificado el ECU de la paletilla de cordero (yo la había cuadrado sin más), diciendo el GB que la había contado, pero perdía 2 Kg que estaban en la cámara. No siendo verdad cuando NO pierdo nada. Todo esto cuando me es comunicado por mi Coordinadora el 28 de octubre y yo se lo demuestro con la herramienta de la Tablet en seguimiento de códigos, que no he perdido nada y que es mentira lo que Íñigo, el GB, le había comunicado previamente a ella.

Por este motivo solicito a mi coordinadora cambio de turno para que todos podamos realizar bien nuestro trabajo, que me cambie de turno y así evitar este hostigamiento. Este es el motivo por el que me pongo en contacto contigo para ver si me puedes ayudar.

Después de los años que llevo trabajando en Mercadona, a día de hoy, me sigue gustando mi trabajo. Peleo por sección, como si fuese mía, para defender todas las alertas y tirar 0 Euros a la basura, me esfuerzo en hacer buenos pedidos y tener mi sección muy bien cuadrada. Se, que tanto el GB como la coordinadora deben contrastarme en mi trabajo, pero siento un gran acoso que con el cambio de turno estaría solucionado, tanto para mí, como para la tienda.

Porque cada vez que me cambia la tarea sin estar la Coordinadora, es para beneficio de él para quitarle tarea. Por ejemplo, este sábado teniendo mucha alerta en carnicería, pedí permiso para liquidar y defender la alerta, y me lo negó, de malas formas, prohibiendo y como "premio" me manda que mantenga un pasillo (tarea que debe realizar él). Pienso que cree que si la gestión de la carne sale mal, me perjudica, pero él no ve el global, que es la gestión de la tienda.

Todos ganaríamos mucho, al no coincidir y el hostigamiento no existiría.

Actualmente estoy medicada con ansiolíticos, pautados por mi médico de cabecera. No duermo bien por las noches y psicológicamente estoy débil y si me aprieta lloro, aunque quiera hacerme la fuerte. Tengo muchos compañeros que me apoyan, conocedores de la situación, que me ayudan día a día a llevarlo lo mejor posible.

De verdad Florencia, que quiero hacer mi TR de 10, ayudadme a que me cambien de turno y así el problema se acaba.

Te agradecería que me puedas ayudar, por lo que espero tu respuesta. Sé que en papel me explico mal, pero he intentado decírtelo lo mejor posible.

Agradecerte de antemano la oportunidad que tengo de ponerme en contacto contigo.

Gracias

Atentamente

Paulina".

**QUINTO.**-Una vez recibida la denuncia, por la empresa se constituyó una Comisión Informativa de Acoso Laboral en el centro de trabajo, la cual estaba formada por Don Abel, como parte del Departamento de RRHH, y Don Rubén, en calidad de representante de los trabajadores. Dicha Comisión se reunió el día 10/12/2024 en el centro de trabajo entre las 09:00 horas y las 19:00 horas, tomando declaración a la demandante, al denunciado y a varios trabajadores más en calidad de testigos. El contenido de las reuniones se puso en común con la totalidad de la Comisión de Investigación, emitiéndose un informe con las correspondientes conclusiones (Acontecimientos 109 a 112 y 214 del EJE; testificales de Don Abel y Don Rubén).

**SEXTO.**-La declaración de DOÑA Paulina fue la siguiente (Acontecimiento nº 111 del EJE):

"1.- ¿Desde cuándo presta servicios en este centro?

Trabajo en este centro desde hace 8 años. Antes estuve en el centro de La Bañeza, en el antiguo Mercadona.

2.- ¿Vd. hizo una denuncia por acoso laboral frente a D. Íñigo ? ¿Cómo ha sido y es actualmente su relación con él?

Si he hecho una denuncia. Con todos los Coordinadores que han venido a esta tienda ha intentado jugármela. A todas las personas les buscaba cosas mías y sin sentidos.

En una de las reformas de La Bañeza, me enviaron a esta tienda, me dijeron que colocase el tomate, pero le di prioridad a reponer un palé de frío y le dijo a la CP Enma que estaba de tarde libre que yo no hacía mi trabajo

Cuando estuvo de Coordinador Juan Carlos no sé qué fue lo que montó que el Coordinador habló conmigo (en el primer año que estuve en la tienda).

Actualmente no tenemos ninguna relación y de hecho no me saluda.

3.- ¿Cuándo y cómo comenzó el acoso por parte de D. Íñigo ?

Bajo mi punto de vista, él está como molesto cuando él se fue a formar a la tienda de La Bañeza. Fue sobre el 2005 o 2006. Yo estaba de Gerente B en ese momento y le mande ir a poner unos yogures y él me dijo que no tenía hacerlo como Gerente B.

4.- ¿En el mes de mayo de 2024 Vd. tenía una adaptación de tareas? ¿En qué consistía dicha adaptación? ¿Qué tareas le ordenaba hacer el Gerente B?

Hay llamadas al Call Center de que he tenido un problema de hombros (tendinitis de ambos manguitos rotadores) por lo que no podía levantar pesos por encima de los hombros. Cuando no estaba Estibaliz, Íñigo me ponía a reponer el pasillo de la pasta, los cafés molidos y los botes de alubias y tenía que levantar peso por encima de los hombros.

5.- ¿En el mes de septiembre de 2024, que ocurrió en el recuento de ECU de la paletilla de cordero? ¿Vd. lo "había cuadrado sin más"?

Yo cuando me lo comunica Estibaliz de que el 17 de septiembre de 2024 había falsificado el ECU, pero ella no lo podía haber contrastado porque estaba de vacaciones. Al día siguiente de comunicarme la sanción, lo contrasté con la tablet y se veía que estaba todo cuadrado.

Cuando estoy fuerte lo puedo aguantar, pero cuando no estoy bien, esto me hunde ante la gravedad de la imputación.

Yo fue gerente de ECU, por lo que le doy mucha importancia, como para jugármela con una tontería de esas. Yo había cuadrado lo que había, pero él le dijo que había dos paletillas dentro que yo no había contabilizado.

Ante esta situación, fue cuando le dije a la CP a Estibaliz que me cambiase el turno por el bien de todos. Pero cuando te buscan para hacer daño.

Pienso que está dolido porque ha sido despedida su mujer de la empresa y todo esto empezó a la semana de ser despedida su esposa. Si hay otro motivo oculto para que tenga inquina conmigo lo desconozco.

6.- ¿Qué tareas le cambia el Gerente B a Vd.? ¿Ocurre a menudo? ¿Sólo se las cambia a Vd. o también a sus compañeros? ¿Vd. sabe que los Gerentes B puede asignar otras tareas a los gerentes en caso de ser necesario? ¿Qué hace el Gerente B mientras Vd. hace sus tareas?

Me cambia las tareas muchas veces, pero no le he dado mucha importancia. Me busca por todo. Considero que él tiene una actitud altiva, pero, quizás mi paradigma no es el correcto, porque siempre me he sentido acosada por él.

Le cambia las tareas también al resto de compañeros. Pero principalmente cuando la CP Estibaliz no está en la tienda.

Sé que los Gerente B pueden cambiar las tareas en caso de ser necesario.

7.- En cuanto a las liquidaciones del sábado 23 de noviembre de 2024, ¿a Vd. el Gerente B le prohibió hacer liquidaciones en la sección de carne? ¿Le dio alguna explicación de la negativa? ¿Utilizó malas formas con Vd.?

Uno de los días, el sábado 23 de noviembre de 2024, cuando la CP no está en la tienda, yo tenía limpieza y Íñigo me movió de limpieza a charcutería, yo había pedido permiso a la CP Estibaliz para hacer liquidaciones porque tenía muchas alertas. Tras terminar la charcutería, le dije que iba a liquidar y el me envió a encarar el pasillo de la pasta, el café molido y las alubias, pero mantener es su trabajo rutinario, no el mío. Me dijo literalmente "te vas a encarar ese pasillo", pero no fue una prohibición. El mientras tanto sólo da paseos y está sentado en la oficina.

A las 18:00 horas, cuando llegó Estibaliz, pude liquidar los productos de carne que estaba en alerta.

8.- ¿Vd. quiere el cambio de turno? ¿Por qué cree que con eso se solucionaría la situación de acoso?

Creo que el cambio de turno va a ser beneficioso para la tienda. Covadonga, la otra Gerente B, te ofrece ayuda en todo si lo necesitas y te manda a algún compañero. Íñigo nunca tiene a nadie que puede ayudarnos. Es por mantener una paz dentro de la tienda.

Creo que con eso se solucionaría el problema de acoso, ya que solo coincidiría una hora con él, que sería en el cambio de turno y estaría la CP Estibaliz y así no me buscaría las cosquillas.

9.- ¿Alguna cuestión más que Vd. quiera añadir? Mi misión es sacar mi basura a 0 o a lo menos posible, porque considero que con ello conseguimos una buena gestión, pero veo el global y si un compañero necesita ayuda, yo le ayudo. Con el CP José, siempre peleamos a tener la mejor gestión de la zona. Tengo que seguir trabajando mi gestión.

En una de las partes me acusa de llevar pendientes en la charcutería. Íñigo me acusó de ello y la CP me llamó la atención sobre ello. Lo único cierto es una foto que me hizo Íñigo en que yo no llevaba el gorro.

Tengo 55 años. Cuando yo me encuentro bien de esto paso, lo evito, pero cuando no me encuentro bien tengo que ir al médico porque no estoy dispuesta a pasar por esto.

A las compañeras perfumeras, Íñigo les cogía productos y los escondía y al hacer el ECU les salía mal. La compañera ha sido Penélope (que ahora no está) y la otra perfumera es Coral. Igual esto ha podido pasar con las dos paletillas. Las dos paletillas no faltaban y solo se hizo un recuento ese día que lo hice yo.

En 2018 el Servicio Médico me envió a una psicóloga a la que yo le comenté que sentía que Íñigo iba a por mí y la psicóloga me dijo que no me callase y se lo dijese al CP José. Estuve 8 sesiones, pero tenía pautadas 12. Mi padre falleció por cáncer y me afectó. Ahora mismo, yo no estoy bien de salud y estoy pendiente de una operación que no se si me realizarán y es lo que me está agobiando."

**SÉPTIMO.**-La Comisión de Investigación procedió en fecha 10/12/2024 a tomar declaración al denunciado Don Íñigo, a fin de conocer su versión de los hechos, siendo su declaración la siguiente (Acontecimiento nº 111 del EJE):

"1.- ¿Desde cuándo presta servicios en este centro?

Desde que abrió. Antes estuve en León y en La Bañeza.

2.- ¿Desde cuándo conoce Vd. a Dña. Paulina?

La conocí en La Bañeza cuando me estaba formando. No tuve ningún problema allí.

3.- ¿Cómo es su relación con ella?

Es una gerente más. Desde que tuvo problemas con el anterior CP José, por cuestiones parecidas a estos. Ella le decía que José le acosaba.

Hace un mes Paulina fue diciendo fuera de la tienda que el anterior CP José le acosaba.

Le decía lo justo para evitar problemas con ella porque en cuanto le digo algo me dice que "no quiere hablar".

4.- ¿En el mes de mayo de 2024 Vd. tenía una adaptación de tareas? ¿Vd. le respetó la adaptación de tareas? ¿En qué consistían las tareas?

No sé cuál era exactamente su adaptación de tareas. Estuvo una temporada que no podía coger pesos porque le dolía el hombro y se le respetó. Cuando ella tenía tareas que no podía hacer, le cambiaba por un compañero para respetar sus limitaciones.

5.- ¿En el mes de septiembre de 2024, que ocurrió en el recuento de ECU de la paletilla de cordero? ¿Cómo estaba cuadrado el ECU?

Lo que pasó que al revisar el ECU todos los días, informé a mi CP Estibaliz que perdíamos en paletilla de cordero. Tras contrastarlo, estaban en la cámara. Tras decírselo a Paulina, ella rectificó el ECU.

6.- ¿Qué tareas le cambia Vd. a Dña. Paulina? ¿Ocurre a menudo? ¿Sólo se las cambia a Vd. o también a sus compañeros? ¿Qué hace Vd. mientras le asigna a ella las tareas?

Las tareas se cambian según las necesidades de la tienda a todos los gerentes sin distinción.

Aquí hay una plantilla que según las secciones tiene unos determinados pasillos. Por lo tanto, el gerente que está en carne siempre va a reponer y mantener el pasillo de la pasta, el café molido y las alubias.

7.- En cuanto a las liquidaciones del sábado 23 de noviembre de 2024, ¿Vd. le prohibió hacer liquidaciones en la sección de carne? ¿Utilizó Vd. malas formas con ella?

No. Ya que las liquidaciones dependen de la Coordinadora.

Nunca he utilizado malas formas con ella ni con el resto de los compañeros.

8.- ¿Alguna cuestión más que Vd. quiera añadir?

Hace un mes, empiezo a darme cuenta de que ella está pendiente todo el tiempo de mí. Para evitar problemas he pedido que la cambien de turno. Con esta situación veo que peligra mi puesto de trabajo.

Nunca he cogido ningún producto de perfumería para que no les cuadrase el ECU.

Las fotos no las he sacado yo, sino su Coordinadora y tiene obsesión conmigo.

Paulina no lleva bien que le digan que no está haciendo algo bien. Creo que ese es su problema conmigo".

**OCTAVO.**-Algunos de los testigos que declararon ante la Comisión manifestaron, en síntesis, lo siguiente (Acontecimientos 111 y 214 del EJE y testificales):

"Dña. Estibaliz (Coordinadora de Planta).

Es una denuncia falsa porque Íñigo lleva un par de meses en los que ni le dirige la palabra para evitar problemas. Cuando Paulina empezó a decirme que Íñigo "le acosaba", le recomendé a él que no interactuase con ella y que se lo diría yo a ella para evitar conflictos. Me dice que la denuncia es para cambiarle de turno. Pienso que es para estar en el mismo turno de Olga .

Dña. Covadonga (Gerente B).

No. Me sorprende todo en general porque esta situación es surrealista. Mi compañero tiene todo mi apoyo porque no ha habido ningún tipo de acoso. Íñigo no le dice nada ni le falta al respeto. Tiene tela que se denuncie por acoso. Las personas tendrían que saber muy bien de que acusan. Para mí es una denuncia falsa. Creo que incluso es ella la que acosa a Íñigo porque tiene inquina con él, ya que Paulina va hablando mal de él por la tienda y generando mal ambiente. Creo que esto va a hacer daño a Íñigo y es una acusación muy grave y sin fundamento. Le está denunciando por acoso por haberle contrastado su trabajo rutinario, cuando eso es lo que hace un Gerente B.

Dña. Regina (Gerente A).

No. En parte me sorprende porque una denuncia por acoso es algo muy serio. No presencié ningún episodio al respecto. Íñigo nunca ha tenido ningún mal gesto ni mala actitud con ningún gerente. Dña. Micaela (Gerente A). Nunca ha visto nada raro. Es la primera noticia que tengo. Nunca he visto nada de nada de acoso de Íñigo hacia Paulina ni a ningún otro compañero. Esto me ha pillado de sorpresa porque nunca he visto nada. Llevo mucho tiempo en el mismo turno con los dos y no he visto que haya problemas.

Dña. Purificación (Gerente A).

No. En ningún caso hay ningún tipo de acoso por parte de Íñigo hacia Paulina . Creo que esto viene de atrás, cuando volvió el anterior CP José y se despidió a la gerente Adela . Olga , que era la otra GA+ le dijo a Adela que ella se quedaba para hacer lo hiciese falta. A Adela le pusieron de GA+ quitando a Íñigo . Y cuando despidieron a Adela pusieron a Íñigo y a Olga le quitaron de GA+ y creo que por eso van a por Íñigo . De una temporada para aquí he ido observando comentarios en Facebook de Olga , Paulina y Adela (que ahora está en Madrid). Hace poco Paulina hizo publicaciones en su Facebook, sobre que aquellos que le habían hecho daño habían despertado a la bruja. Íñigo nunca ha dado una voz a ella ni a nadie. Cuando Íñigo le pide hacer algo ella siempre está a la defensiva y le contesta mal diciéndole "cuando pueda" o "ya iré". Para mí la denuncia es completamente falsa y sin fundamento. Desde que se despidió a la mujer de Íñigo , se veía que Paulina se ponía mal y había ruido de comentarios de Íñigo . Pero me sorprende que Paulina haya llegado a tanto con una denuncia de acoso.

D. Serafin (Gerente A)

No. No he visto nada raro. Me sorprende bastante esta denuncia. Creo que Íñigo trata bien a todo el mundo y no tiene problemas con nadie. Íñigo es una persona que no levanta ni la voz ni habla enfadado a nadie. Me he quedado muy sorprendido porque nunca he visto nada y eso que llevo 19 años trabajando con Íñigo . Es buen compañero de trabajo y siempre está dispuesto a ayudar. No era consciente de que Íñigo y Paulina tuviesen problemas.

Dña. Penélope (Gerente A)

Es evidente de que entre ellos la relación es tensa. Desconozco cual es la razón o quien es el causante. Algún comentario he oído de Íñigo hacia Paulina , pero en absoluto era acoso; y desde que se le puso el acta ella se ha sentido atacada por él. Ella cree que Íñigo le ha sacado las fotos, pero fue la Coordinadora. Parece que tiene una obsesión con él. Opino que ella está muy mal asesorada, porque si alguien alimenta sus creencias, la situación va a más.

Dña. Isidora (Gerente A)

No. Llevo 20 años en esta tienda trabajando con Íñigo . Nunca le he visto tratar mal ni faltar el resto a nadie. Me ha sorprendido y es algo muy grave y más aún ya que hace poco fue despedida la mujer de Íñigo .

Dña. Adelaida (Gerente A)

Cuando el marido de Paulina viene a hacer la compra ella le acompaña y tanto Íñigo como yo le llamamos la atención de que tiene que estar trabajando. Si le llamas la atención te mira mal. Si le pides que vaya a cajas porque hay colas se lo toma mal. Intoxica mucho el ambiente de la tienda. Cuando se le pone para reponer el pasillo de la pasta, café molido y alubias, que corresponde a la sección de carne, se pone a hablar con la compañera de al lado y no termina de reponer en los tiempos. Cuando los compañeros necesitan ayuda ella no lo echa una mano. Puede ver que otros compañeros están desbordados y ella no te ayuda. Solo se queda en su sección. Con Íñigo , Paulina va a cuchillo desde hace unos meses. En cuanto Íñigo le dice algo, Paulina salta al momento. No sé porque tiene esta actitud ahora con Íñigo . Me parece ridículo porque no hay acoso ninguno."

**NOVENO.**-La Comisión Informativa concluyó en Informe de fecha 12/12/2024 lo siguiente (Acontecimiento nº 112 del EJE):

"I. No nos encontramos ante ninguna situación de acoso laboral o mobbing hacia Dña. Paulina por parte de D. Íñigo .

Todos los hechos denunciados, han podido ser contrastados y se ha podido comprobar la falta de veracidad de los mismos y, por tanto, justificando la inexistencia de acoso laboral.

II. Existe una falta de elementos objetivos de vital importancia y trascendencia jurídica, que no son otros que hechos concretos que puedan ser imputados a una o más personas y hechos que deben ser veraces para poder considerar una conducta como acoso laboral o mobbing. Asimismo, en cuanto a la cronología de los hechos, hay saltos temporales en el tiempo en que se suceden los hechos denunciados (2005, mayo de 2024, septiembre de 2024, etc.). Aun dando una interpretación extensiva al mandato jurisprudencial de mantener un periodo de 6 meses continuados, no se observa un nexo causal o temporal en los hechos denunciados para considerar la existencia de acoso.

III. En todo caso, tras la investigación realizada se puede concluir, sin lugar a duda, que en la denuncia y declaración realizadas por Dña. Paulina , existe una serie de afirmaciones, acreditadas como inciertas, descontextualizadas y falsas, acusando a D. Íñigo de un comportamiento tan grave e intolerable como es el acoso laboral, que puede derivar desde las sanciones laborales (despido) hasta incluso un procedimiento penal con graves consecuencias hacia la persona denunciada (como es la privación de libertad).

La denuncia interpuesta es del todo infundada, siendo interpuesta la misma de mala fe, intentando generar un daño al denunciado, y ello, con el único objetivo de mostrar su malestar respecto a la entrega de un acta de amonestación y para conseguir un cambio de turno. A mayores, para conseguir un objetivo personal completamente injustificado, mediante una denuncia falsa, Dña. Paulina , se ha valido de forma completamente desproporcionada, fraudulenta y de mala fe, en el uso de un canal de denuncia establecido eficazmente y de buena fe para poder prevenir, detectar, corregir y sancionar conductas constitutivas de acoso laboral, sexual o actitudes discriminatorias.

#### CONCLUSIÓN FINAL

Por todo lo anterior y con una valoración objetiva, real y jurídica, de las circunstancias, a la vista de la prueba documental y los interrogatorios realizados a los/as trabajadores/as objeto de las conductas de los denunciados debemos concluir que NO EXISTE NINGUN TIPO DE ACOSO LABORAL O MOBBING POR PARTE DE D. Íñigo HACIA DÑA. Paulina , SIENDO UNA DENUNCIA TOTALMENTE FALSA.

Primera recomendación final: Vemos necesario tomar las medidas disciplinarias correspondientes establecidas en el Convenio Colectivo de Mercadona ante la falsedad y falta de veracidad de los hechos denunciados con el objetivo de perjudicar al denunciado y obtener un cambio de turno por parte de la denunciante."

**DÉCIMO.**-La Sección de carnicería tiene asignado para reponer el pasillo de la pasta, los cafés molidos y los botes de alubias. La demandante o bien reponía un pasillo con cosas más ligeras (como papel higiénico, comida animales...), o si reponía el de pasta, café molido y alubias contaba con ayuda cuando tenía que trabajar en altura (prueba documental obrante en las actuaciones; testificales de Doña Isidora y Doña Purificación).

**UNDÉCIMO.**-En el MOT del 23/11/2024 figura que la actora no tenía que realizar las liquidaciones hasta las 18:30 horas. Ese día consta un ticket de venta a las 17:52 horas que incluye la venta de Pavo Tacos, código 2792, que ya tenía aplicada la liquidación correspondiente. La tarea de liquidar sólo puede hacerse con la autorización y partir de la hora que marca la Coordinadora de tienda (Acontecimientos 211 y 212 del EJE; testificales de Doña Estibaliz y Don Íñigo).

**DUODÉCIMO.**-DOÑA Paulina fue diagnosticada en el mes de junio de 2024 de "Tendinitis manguito rotador". El Servicio de Prevención declaró a la trabajadora "Apta con limitaciones" el 01/10/2024, consistentes en que no debe realizar trabajos que impliquen la realización de tareas que requieran la elevación del brazo izquierdo por encima de la horizontal del hombro ni cargas con pesos superiores a 7 Kg con dicho brazo. MERCADONA, S.A. procedió a adaptar el puesto de trabajo de la actora desde dicha fecha. En la empresa hay más trabajadores con adaptaciones del puesto de trabajo. La demandante recibe tratamiento por parte de su MAP desde agosto de 2024 por episodios de "Ansiedad reactiva" (Acontecimientos 141, 142, 210 y 213 del EJE; testificales de Doña Estibaliz, Doña Adelaida y Doña Isidora).

**DECIMOTERCERO.**-En el Informe ginecológico de la demandante de fecha 05/11/2024 se concluyó: revisión ginecológica normal. La actora fue incluida en Lista de Espera Quirúrgica para cirugía de prolapso de órganos pélvicos el 29/01/2025 (Acontecimientos 144, 145 y 147 del EJE).

**DECIMOCUARTO.**-Por medio de carta fechada el 28/10/2024, cuyo contenido se da por reproducido, la actora fue amonestada por escrito por llevar a cabo un incorrecto recuento de productos, así como por tener puestos los pendientes y no portar el gorro en la Sección de Charcutería (Acontecimiento nº 150 del EJE).

**DECIMOQUINTO.**-La empresa MERCADONA, S.A. cuenta con más de 300 trabajadores en León. En el periodo de 26/09/2024 a 11/03/2025, 26 trabajadores causaron baja en la empresa por despido disciplinario (código 53), 3 trabajadores por causa de baja no voluntaria (código 54), y otros tantos trabajadores por excedencia (código 63), no superación del período de prueba (código 85) o fin del contrato temporal (código 93) (prueba documental obrante en las actuaciones; Acontecimiento nº 193 del EJE).

**DECIMOSEXTO.**-No consta que DOÑA Paulina ostente o haya ostentado la condición de representante de los trabajadores (no controvertido).

**DECIMOSÉPTIMO.**-Resulta de aplicación al presente caso el Convenio colectivo de Mercadona, S.A. (no controvertido).

**DECIMOCTAVO.**-En fecha 08/01/2025 tuvo entrada en el SMAC papeleta de conciliación, cuyo acto se realizó sin avenencia el 28/01/2025 (Acontecimiento nº 3 del EJE).

**TERCERO.** -Interpuesto Recurso de Suplicación contra dicha sentencia por D<sup>a</sup> Paulina, fue impugnado por la Empresa MERCADONA S.A.. Elevados los autos a esta Sala, se designó Ponente, acordándose la participación a las partes de tal designación.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO.**-En sentencia dictada por el Juzgado de lo Social N.º 4 de LEÓN se desestima la demanda planteada por DOÑA Paulina, sobre DESPIDO/DERECHOS FUNDAMENTALES, frente a la Empresa MERCADONA SA. En el procedimiento ha tenido intervención el Ministerio Fiscal. Frente a la referida sentencia se alza la demandante, solicitando que se revoque la misma por motivos tanto de orden procedimental como de índole fáctica y jurídica. El recurso ha sido impugnado por la Empresa MERCADONA SA.

**SEGUNDO.**-Se formula un primer motivo de recurso al amparo del artículo 193.a) de la Ley 36/2011, Reguladora de la Jurisdicción Social, solicitando la reposición de los autos al estado en el que se encontraban en el momento de haberse infringido normas o garantías del procedimiento que le han producido indefensión, denunciándose como infringidos los artículos 24.1 y 24.2 de la Constitución Española, 107.b) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, artículo 248.3 de la Ley Orgánica del Poder Judicial y artículo 218.2 de la Ley de Enjuiciamiento Civil en relación con los artículos 90, 94 y 97.2 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

Entiende la recurrente que la sentencia recurrida incurre en una insuficiencia total y absoluta de hechos probados, generándole una gran indefensión al tiempo de formalizar el presente recurso de suplicación ante la Sala.

En concreto, denuncia que la sentencia de instancia incurre en dos graves defectos:

-la insuficiencia del relato de hechos probados y

-la completa elusión del razonamiento conforme al cual se incluyen en los fundamentos de derecho la mayor parte de los datos fácticos, ya que, dice, esta forma de confección de la sentencia resulta lesiva especialmente para la demandante, que ve desestimada su demanda, ya que le condiciona negativamente y la priva del conocimiento exacto de los hechos que se consideran acreditados y del razonamiento judicial que conduce a tales conclusiones, indebidamente incorporadas a la fundamentación jurídica.

Tras recordar resumidamente lo imputado en la carta de despido, afirma la recurrente que las faltas laborales del convenio colectivo que la empresa le imputaba con carácter general en la carta de despido derivaban de unos hechos concretos, que son los que la empresa reputa a la trabajadora como falsos en la carta, que eran los que en definitiva sustentan su despido disciplinario y que son los que debían acreditarse en el juicio. Considera la recurrente que basta una somera lectura de la carta de despido para ver que la sentencia recurrida tan solo recoge en su relato fáctico dos de ellos como acreditados, lo que, a su juicio, hace que la sentencia infrinja los preceptos anteriormente indicados, toda vez que, además de dar por reproducida la carta de despido en el hecho probado segundo y reproducir a lo largo del relato fáctico el protocolo de acoso llevado a cabo por la empresa, no contiene hecho probado alguno en el que se especifiquen cuáles de las conductas concretas que se imputan a la trabajadora han sido probadas de las que constaban en la carta de despido a criterio de la Juez a quo, más allá de los consignados en los hechos probados Décimo y Undécimo de la sentencia, a pesar de haberse practicado en la vista oral numerosas testificales, una amplia prueba documental, y constar en autos dos grabaciones aportadas por la demandante junto con sus correspondientes transcripciones.

Igualmente, denuncia que tampoco consta en el relato fáctico como acreditado qué daño generó la trabajadora a la empresa o a su gerente, ni mucho menos el beneficio obtenido por la demandante con la denuncia, de forma que pueda ser rebatido por ella mediante la vía de la revisión de los hechos probados, lo que dice le ha generado una absoluta indefensión.

Otro motivo de indefensión que denuncia la recurrente es la que dice que se le generó el día 5 de junio de 2025, cuando estando señalada la vista oral para ese día a las 11:00 horas la Juzgadora decidió suspenderla, tras haber obligado a su representación a poner a la empresa demandada las grabaciones con las que contaba e incluso a incorporarlas al expediente digital con anterioridad al juicio y a la práctica de la prueba, que afirma que eran el pilar fundamental de su defensa, vulnerando el principio de igualdad entre las partes y causándole indefensión, al dar a conocer a la otra parte una prueba que era esencial para su defensa antes de la fase de prueba y desequilibrando a las partes en el proceso, ya que la empresa tuvo más de un mes para preparar las declaraciones con los trabajadores de la empresa que en esos audios participaban.

Otra indefensión la concreta la actora en el hecho de haber limitado sus testificales a tan solo tres cuando se trataba de un despido disciplinario que la empresa basaba en testificales.

La siguiente indefensión que se denuncia consiste en el hecho de que el Juzgado escaneara solo por una parte el documento n.º 21 de su ramo de prueba obrante al acontecimiento n.º 200 de las actuaciones, consistente en el informe de la psicóloga D.ª Victoria, siendo una prueba que consideraba relevante para su defensa, en cuanto que, dice, era un indicio del sentir de la trabajadora hacia su responsable, que le llevó a ser derivada por Mercadona en 2018 a esta psicóloga para ser tratada. Aduce la recurrente que dicho error al escanear el Juzgado dicho informe es el que llevó a la juzgadora a quo en la fundamentación de la sentencia de instancia a no valorarlo correctamente al considerar que no estaba fechado, sellado ni firmado, cuando se ha tratado de un error únicamente imputable al Juzgado que incorporó el documento a las actuaciones incompleto y posteriormente completo como consta en el acontecimiento n.º 255 de las actuaciones.

En definitiva, concluye la actora que la consecuencia de toda esa indefensión que se le ha generado a lo largo de todo el proceso, y de la vulneración de su derecho a la defensa y a un proceso justo, debe llevar a la declaración de nulidad de la sentencia, con reposición al momento en que se cometió la ilegalidad, o bien en el que fue dictada la sentencia para que se dicte una nueva en la que se determinen los hechos concretos que se consideran probados, tanto por aplicación de lo dispuesto en el art. 191.3.a) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social como por lo establecido en el artículo 225.3 de la Ley de Enjuiciamiento Civil y en el artículo 238.3 de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

Se rechaza este primer motivo de recurso, por las razones siguientes:

**A.-**En cuanto a la denuncia de que la sentencia recurrida **carece de hechos probados suficientes o se encuentran incluidos en el razonamiento jurídico**, no se especifica qué datos concretos faltan y la Sala considera que los hechos probados de la sentencia recurrida reflejan todo aquello que para la Magistrada de instancia ha resultado acreditado tras la práctica de la prueba en el acto del juicio. Por tanto, en principio, constan todos los datos necesarios para resolver sobre la demanda de la actora. Si existen otros hechos probados y no figuran en el relato fáctico la parte recurrente puede intentar incluirlos en la fase de censura jurídica, como así lo hace.

Si la Juez a quo no recoge todos los hechos que dan lugar al despido disciplinario reflejados en la carta de despido, la consecuencia será, en su caso, que no podrán valorarse dichas imputaciones como probadas a efectos de la calificación del despido, sino solamente podrá hacerse respecto a los hechos que figuren como probados en la sentencia, por lo que no puede ser una causa de indefensión dicha carencia teniendo la posibilidad de subsanarse por la vía de las letras b) y c) del artículo 193 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

Por otro lado, si en los fundamentos de derecho figuran hechos probados, y no conclusiones derivadas de la valoración de las pruebas, entonces como decimos puede solicitarse por la vía de la revisión fáctica que se incluyan los mismos en el relato fáctico o, en su caso, rebatirlos en la fase de censura jurídica, sin necesidad de declarar la nulidad de actuaciones.

**B.-**En cuanto a que la indefensión que justificaría la nulidad de actuaciones tendría lugar por el hecho de que **se obligó por la Juzgadora a la actora dar a conocer a la empresa demandada una grabación que aportaba la demandante como prueba**, cabe decir que visionadas ambas grabaciones de las vistas orales señaladas, nada se comprueba al respecto, constando en el expediente judicial que por providencia de tres de junio de dos mil veinticinco *"...se le comunica que la prueba de audios que pretende aportar deberá realizarlo, con antelación y por el sistema Lexnet para su incorporación al expediente judicial electrónico y que, de conformidad con lo establecido en el apartado 6 del Anexo IV del Real Decreto 1065/2015, deberá venir en cualquiera de los formatos electrónicos admitidos en dicha norma. Así mismo deberá aportar una transcripción por escrito de dichos audios"* (acontecimiento 115) y que finalmente se incorporaron las grabaciones el 7 de julio de 2025 por ACCEDA (Acontecimiento 179 y 180 del EJE). Nada consta respecto a lo denunciado por la parte actora.

En cualquier caso, la nulidad de las actuaciones nada resolvería en la actualidad, pues la parte demandada seguiría conociendo el contenido de las grabaciones a cualquier momento al que se retrotrajesen las actuaciones.

**C.-**Respecto a que la Juzgadora decidió **suspender la vista oral señalada para el 5 de junio de 2025** y eso le produjo indefensión, ciertamente se acordó la suspensión del juicio en esa fecha al considerar la Juzgadora que iba a ser de larga duración y para que se intentara llegar a un acuerdo entre las partes. Vista la grabación de esa fecha, no consta protesta de la parte actora ante la suspensión acordada por la Magistrada de instancia. Tampoco puede ser causa de nulidad, pues, además, ya se hizo señalamiento nuevo y se celebró nuevo juicio. En cuanto a que la suspensión le perjudicó porque se dio a conocer antes la grabación a la empresa, reiteramos lo ya dicho anteriormente.

**D.-**En cuanto a que la indefensión procede de la **limitación del número de testigos admitidos a la parte actora**, cabe decir en principio que la nulidad de actuaciones no puede acordarse únicamente por el número mayor o menor de testigos admitidos, sino por la trascendencia que para la actora tuvieran estos y así se lo pusieran en conocimiento a la Magistrada de instancia y, en este caso, no se concreta exactamente cuál es la finalidad de los testigos que no fueron admitidos, alegando únicamente que la prueba testifical de forma genérica es muy importante porque los hechos imputados se basan en pruebas testificales, lo que impide que se pueda decretar la nulidad ante la ausencia de una concreción más pormenorizada de la trascendencia de dicha testifical.

A lo dicho cabe añadir que de lo actuado en la instancia consta que la parte actora solicitó por escrito de 9 de mayo de 2025 la testifical de cinco personas; por providencia de fecha 13 de mayo de 2025, se le contesta al actor que debe elegir tres testigos de los propuestos; en contestación a dicho requerimiento la parte actora presenta escrito en el que se renuncia a la testifical solicitada de D.<sup>a</sup> Matilde, manteniendo que se practique las testificales de D.<sup>a</sup> Estibaliz, D.<sup>a</sup> Rosaura y D.<sup>a</sup> Zaira; por providencia de 14 de mayo se admiten los tres testigos propuestos. Por tanto, hasta aquí no ha existido conflicto ni protesta de la parte actora por tal limitación de prueba.

En fecha 26 de junio de 2025, tras la suspensión de la vista oral de 5 de junio de 2025, la actora solicita nuevamente prueba testifical de D.<sup>a</sup> Matilde (a la que había renunciado anteriormente) y de D.<sup>a</sup> Hortensia. En fecha 27 de junio de 2025 se dicta providencia inadmitiendo dicha testifical. Contra dicha providencia se interpuso recurso de reposición por la demandante que a la fecha del juicio no estaba resuelto, si bien consta

en la grabación de la vista oral -que la Sala puede revisar al encontrarnos en la fase de reclamación de nulidad de actuaciones- que la parte actora desiste del recurso de reposición. Tampoco en este punto puede apreciarse indefensión, visto cómo se sucedieron los hechos.

Por último, en el acto del juicio la actora solicitó tres testificales y se practicaron las admitidas, sin que conste protesta por la inadmisión de prueba alguna.

Por lo dicho, no procede por esta causa declarar nulidad de actuaciones.

**E.-**El último motivo expuesto para la declaración de nulidad de actuaciones se refiere a la indefensión que le causó un error del juzgado a la hora de escanear el informe de la psicóloga D.<sup>a</sup> Victoria, siendo una prueba que consideraba relevante para su defensa y que dice que llevó a la Juzgadora a quo en la fundamentación de la sentencia de instancia a no valorar correctamente dicho informe al considerar la misma que no estaba fechado, sellado ni firmado y que después se incorporó el documento a las actuaciones completo como consta en el acontecimiento n.º 255 de las actuaciones.

Pues bien, de lo obrante en el EJE se comprueba que hubo un error en el escaneo del informe referido y que la Juez a quo ciertamente comenta el mismo diciendo que no consta fecha, sello ni firma, pero también ha de tenerse en cuenta que no es solo por dicha circunstancia por lo que no le da el valor probatorio que pretende la parte actora, ni lo rechaza de plano por ese error, sino que lo hace por otros motivos, como que no se hubiera ratificado dicho informe en el acto del juicio y por la intrascendencia de su contenido a los efectos de lo que se discute en el procedimiento, pues no se menciona en dicho informe nada que se pueda relacionar con el Sr. Íñigo.

En consecuencia, este informe podrá utilizarse por la actora en la fase de revisión fáctica o en la de censura jurídica, pero no justificar una nulidad de actuaciones, pues la prueba fue valorada por la Magistrada de instancia en el sentido antes expresada.

En definitiva, por ninguna de las razones dadas por la actora procede declarar la nulidad de actuaciones.

**TERCERO.-**Al amparo de la letra b) del artículo 193 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, se solicita la modificación del relato fáctico, concretamente del hecho probado cuarto, proponiendo la redacción alternativa siguiente:

**"CUARTO. - DOÑA Paulina refirió a su Coordinadora, Doña Estibaliz, que estaba teniendo acoso por parte de Don Íñigo. Doña Estibaliz en conversación mantenida con la demandante, explicó a la trabajadora que, tras hablar con su Coordinadora, la manera de proceder era ponerlo en conocimiento de Recursos Humanos o de los sindicatos. En esa conversación, además de lo anterior, la trabajadora refiere a su Coordinadora que "bastante problema tiene con el tema de salud como para que esté alguien rayándole la cabeza", contestándole la Coordinadora que "ya se lo ha dicho, que ahora mismo no tenía buena situación". La demandante también indica a su coordinadora que no tiene ninguna inquina hacia su gerente, que ella lo quiere es venir, trabajar tranquila, y hacer bien su trabajo, que "no quiere guerrear, que lo que quiere es venir, trabajar, hacer su trabajo bien y perfecto y ya está, y todos tranquilos". Que no quiere confrontamiento con la empresa y que por eso quizá es mejor acudir a Recursos Humanos. Que está en tratamiento con antidepresivos, que con las pastillas está más tranquila y que la médico de cabecera le dijo que en 15 días volviera y que si seguía así le tenía que dar la baja, y ella no quiere coger la baja. La Sr. Estibaliz concluye la conversación indicando a la trabajadora que, ya sabiendo, iba a hablar con Recursos Humanos.**

**(El resto del hecho probado continuaría igual)**

**"La demandante envió un correo electrónico a la empresa el 28/11/2024 (en concreto, a la Gerente de RRHH Doña Florencia), cuyo contenido en el siguiente (Acontecimiento n.º 209 del EJE; testifical de Doña Estibaliz y conversaciones aportadas por la parte actora): (...)"**

Se apoya esta modificación en el acontecimiento n.º 186 de las actuaciones, consistente en el audio de la conversación mantenida entre la actora y su coordinadora, D<sup>a</sup> Estibaliz, así como en la transcripción del mismo obrante al acontecimiento n.º 200 de autos (prueba de la demandante aportada al juicio) y, concretamente, en el documento n.º 16.1 de dicho acontecimiento (páginas 162 a 169), que es la transcripción de dicha conversación, que si bien fue reconocida por ambas en la vista oral, no fue escuchada en el momento en que se practica la prueba, por haberse escuchado el día 5 de junio de 2025, cuando el juicio inicialmente estaba señalado para celebrarse y se suspendió, y que, por tanto, en cuanto fue una prueba admitida y reconocida, debió ser practicada, y considera que debe ser valorada por la Sala toda vez que, dice la recurrente, si bien en dicha conversación la Coordinadora indica a Paulina, que la forma correcta de abordar su tema es dirigirse a Recursos Humanos o a los sindicatos, lo que refiere concretamente la Sra. Estibaliz a la demandante, es que esto es lo que a su vez le ha dicho a ella su coordinadora al tratar el asunto.

Se rechaza esta modificación. En primer lugar, debe decirse que la actora al comprobar que no se practicaba una prueba debió realizar la correspondiente protesta y ahora en el recurso solicitar la nulidad de actuaciones al amparo de la letra a) del artículo 193 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social. En el anterior motivo de recurso ninguna de las razones alegadas para que se declarase la nulidad de actuaciones es lo que se alega ahora en esta primera modificación del relato fáctico con amparo en la letra b) del artículo 193 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social. Ahora la Sala no puede sustituir las funciones que corresponden a la Juez a quo.

La Sala no puede "practicar" una prueba que es propia de la instancia ni puede valorarla al amparo de la letra b) del artículo 193 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, pues al respecto se ha pronunciado el Tribunal Supremo en el sentido de que no son hábiles para la revisión fáctica en el recurso de suplicación las grabaciones de imágenes y sonidos (sentencia del Tribunal Supremo de 23 de abril de 2025, Recurso 66/23). Por otro lado, la transcripción de una grabación de audio no transforma dicha prueba en documental a efectos de que sea valorable para la Sala.

**CUARTO.**-La siguiente revisión fáctica se refiere al hecho probado octavo, proponiendo el texto alternativo siguiente:

"OCTAVO .- Algunos de los testigos que declararon ante la Comisión manifestaron, en síntesis, lo siguiente (Acontecimientos 111 y 214 del EJE y testificales):

"Dña. Estibaliz (Coordinadora de Planta).

**En cuanto a su adaptación de tareas, como carnicera ella siempre repone el mismo pasillo y que cuando estuvo limitada se le cambiaba con otro compañero.** Es una denuncia falsa porque Íñigo lleva un par de meses en los que ni le dirige la palabra para evitar problemas. Cuando Paulina empezó a decirme que Íñigo "le acosaba", le recomendé a él que no interactuase con ella y que se lo diría yo a ella para evitar conflictos. Me dice que la denuncia es para cambiarle de turno. Pienso que es para estar en el mismo turno de Olga .

Dña. Covadonga (Gerente B).

Íñigo **es mi compañero Gerente B que va a contraturno.** No. Me sorprende todo en general porque esta situación es surrealista. Mi compañero tiene todo mi apoyo porque no ha habido ningún tipo de acoso. Íñigo no le dice nada ni le falta al respeto. Tiene tela que se denuncie por acoso. Las personas tendrían que saber muy bien de que acusan. Para mí es una denuncia falsa. Creo que incluso es ella la que acosa a Íñigo porque tiene inquina con él, ya que Paulina va hablando mal de él por la tienda y generando mal ambiente. Creo que esto va a hacer daño a Íñigo y es una acusación muy grave y sin fundamento. Le está denunciando por acoso por haberle contrastado su trabajo rutinario, cuando eso es lo que hace un Gerente B.

Dña. Regina (Gerente A).

No. En parte me sorprende porque una denuncia por acoso es algo muy serio. No presencié ningún episodio al respecto. Íñigo nunca ha tenido ningún mal gesto ni mala actitud con ningún gerente. **A mí nunca me cambió las tareas, pero no soy consciente si se las cambiaba a los demás.**

Dña. Micaela (Gerente A).

Nunca ha visto nada raro. Es la primera noticia que tengo. Nunca he visto nada de nada de acoso de Íñigo hacia Paulina ni a ningún otro compañero. Esto me ha pillado de sorpresa porque nunca he visto nada. Llevo mucho tiempo en el mismo turno con los dos y no he visto que haya problemas.

Dña. Purificación (Gerente A).

No. En ningún caso hay ningún tipo de acoso por parte de Íñigo hacia Paulina . Creo que esto viene de atrás, cuando volvió el anterior CP José y se despidió a la gerente Adela . Olga , que era la otra GA+ le dijo a Adela que ella se quedaba para hacer lo hiciese falta. A Adela le pusieron de GA+ quitando a Íñigo . Y cuando despidieron a Adela pusieron a Íñigo y a Olga le quitaron de GA+ y creo que por eso van a por Íñigo . De una temporada para aquí he ido observando comentarios en Facebook de Olga , Paulina y Adela (que ahora está en Madrid). Hace poco Paulina hizo publicaciones en su Facebook, sobre que aquellos que le habían hecho daño habían despertado a la bruja. Íñigo nunca ha dado una voz a ella ni a nadie. Cuando Íñigo le pide hacer algo ella siempre está a la defensiva y le contesta mal diciéndole "cuando pueda" o "ya iré". Para mí la denuncia es completamente falsa y sin fundamento. Desde que se despidió a la mujer de Íñigo , se veía que Paulina se ponía mal y había ruido de comentarios de Íñigo . Pero me sorprende que Paulina haya llegado a tanto con una denuncia de acoso.

D. Serafin (Gerente A)

No. No he visto nada raro. Me sorprende bastante esta denuncia. Creo que Íñigo trata bien a todo el mundo y no tiene problemas con nadie. Íñigo es una persona que no levanta ni la voz ni habla enfadado a nadie. Me he quedado muy sorprendido porque nunca he visto nada y eso que llevo 19 años trabajando con Íñigo. Es buen compañero de trabajo y siempre está dispuesto a ayudar. No era consciente de que Íñigo y Paulina tuviesen problemas.

Dña. Penélope (Gerente A)

Es evidente de que entre ellos la relación es tensa. Desconozco cual es la razón o quien es el causante. Algún comentario he oído de Íñigo hacia Paulina, pero en absoluto era acoso; y desde que se le puso el acta ella se ha sentido atacada por él. Ella cree que Íñigo le ha sacado las fotos, pero fue la Coordinadora. Parece que tiene una obsesión con él. Opino que ella está muy mal asesorada, porque si alguien alimenta sus creencias, la situación va a más. En la cuestión de perfumería, el anterior Coordinador, José y Íñigo que quitaron unas colonias de Adolfo Domínguez que había para ver si las perfumeras estábamos atentas por si las robaban. No me sentó bien, pero entiendo que fue una prueba sin malicia. Me parece que el acta es injusta para Paulina porque en la pescadería mi compañera lleva pendientes.

Dña. Isidora (Gerente A)

No. Llevo 20 años en esta tienda trabajando con Íñigo. Nunca le he visto tratar mal ni faltar el resto a nadie. Me ha sorprendido y es algo muy grave y más aún ya que hace poco fue despedida la mujer de Íñigo.

Dña. Adelaida (Gerente A)

Cuando el marido de Paulina viene a hacer la compra ella le acompaña y tanto Íñigo como yo le llamamos la atención de que tiene que estar trabajando. Si le llamas la atención te mira mal. Si le pides que vaya a cajas porque hay colas se lo toma mal. Intoxica mucho el ambiente de la tienda. Cuando se le pone para reponer el pasillo de la pasta, café molido y alubias, que corresponde a la sección de carne, se pone a hablar con la compañera de al lado y no termina de reponer en los tiempos. Cuando los compañeros necesitan ayuda ella no lo echa una mano. Puede ver que otros compañeros están desbordados y ella no te ayuda. Solo se queda en su sección. Con Íñigo, Paulina va a cuchillo desde hace unos meses. En cuanto Íñigo le dice algo, Paulina salta al momento. No sé porque tiene esta actitud ahora con Íñigo. **Hace tiempo ella tenía problemas con Íñigo, pero la situación había mejorado.** Me parece ridículo porque no hay acoso ninguno."

Dña. Consuelo (Gerente A)

**Son compañeros de trabajo. No tengo relación personal con ninguno de ellos No coincido mucho con ellos en el turno por lo que no he visto nada.**

Dña. Matilde (Gerente A)

**Me llevo bien con todos los compañeros y con ellos me llevo bien. He notado que la tiene más vigilada que al resto, si rota las R, su hace el ECU, etc. A mí me lo han dicho y después lo he presenciado. Ha sido desde septiembre de 2024. Lo habían comentado por la tienda. Mi opinión es que viene a raíz del despido de la mujer de Íñigo."**

La modificación propuesta en el presente motivo de recurso se apoya en los acontecimientos n.º 111 y 214 de las actuaciones, consistente en las actas de reunión elaboradas por Mercadona S.A., sobre las declaraciones de los testigos que declararon en la investigación derivada de los hechos denunciados por parte de Dª Paulina por acoso laboral frente a D. Íñigo.

Se rechaza esta revisión porque se apoya en pruebas testificales impropias o testificales documentadas (Aparecen recogidas en el Acta de la Comisión de Acoso), prueba que no puede valorar la Sala en sede de recurso de suplicación, sin perjuicio de que la Magistrada de instancia haya podido valorar el contenido del Acta de la Comisión en el que consta la declaración de ciertos testigos. Estamos ante una prueba inhábil a efectos de la revisión del relato fáctico en el recurso de suplicación.

**QUINTO.**-La siguiente revisión va encaminada a incluir un nuevo hecho probado, que sería el hecho probado Octavo Bis, cuyo contenido sería el siguiente:

**" OCTAVO BIS.- Las declaraciones de los testigos Dª Matilde y Dª. Consuelo que constan en acta de reunión de 10 de diciembre de 2024 obrante al acontecimiento 214 del EJE, no constan incorporadas en el informe de la Comisión informativa, ni en el trámite de audiencia notificado a la trabajadora ni en la resolución del mismo o carta de despido (Acontecimientos 3, 112, 207 y 214 del EJE)"**

Dicha adición se apoya en los acontecimientos n.º 3, 112 y 207 de las actuaciones, consistentes en el informe emitido por la Comisión Informativa en el protocolo de acoso, el trámite de audiencia notificado a la trabajadora



y la carta de despido, en relación con las declaraciones de D<sup>a</sup> Matilde y D<sup>a</sup> Consuelo obrantes al documento n.º 12 del ramo de prueba de la demandada, acontecimiento 214 de autos.

Pues bien, en primer lugar, aunque lo que se pretende incluir es un hecho negativo en el sentido de que la empresa no incluyó en el Acta de la Comisión la declaración de unas testigos, puede admitirse ese hecho objetivo porque así es, constando que fue en el acto del juicio cuando la empresa aportó copia de dichas declaraciones de D<sup>a</sup> Matilde y D<sup>a</sup> Consuelo como documento N.º 12 de su prueba.

Por tanto, se admite dicha adición despojada de toda valoración efectuada por la actora cuando dice que se actuó así por la empresa de forma intencionada para poder mantener su versión de los hechos y el consiguiente despido de la actora.

Por tanto, aunque la Sala, de cualquier manera, no puede analizar dichas declaraciones por tratarse de prueba inhábil a efectos de revisión fáctica en el recurso de suplicación, si podría valorar la circunstancia referida por la recurrente si así se alega en la fase de censura jurídica.

**SEXTO.**-A continuación, se interesa la modificación del hecho probado undécimo con propuesta del texto alternativo siguiente:

**"UNDÉCIMO.**-En el MOT del 23/11/2024 figura que la trabajadora Regina **tenía que liquidar a las 07:30 y 09:00 horas, y la actora tenía que realizar liquidaciones de**

**14:00 horas hasta las 15:00 horas y a las 18:30 horas.**Ese día consta un ticket de venta a las 17:52 horas que incluye la venta de Pavo Tacos, código 2792, que ya tenía aplicada la liquidación correspondiente. La tarea de liquidar sólo puede hacerse con la autorización y partir de la hora que marca la Coordinadora de tienda (Acontecimientos 211 y 212 del EJE; testificales de Doña Estibaliz y Don Íñigo )."

Dicha modificación se apoya en el Acontecimiento N.º 211 del EJE, consistente en el horario de tienda del día 23 de noviembre de 2024.

Afirma la recurrente que de dicha prueba se constata que además de tener la trabajadora liquidaciones a las 18:30 horas y de 14:00 a 15:00 horas, las tenía también su compañera de mañana a las 7:30 y 9:00, lo que a su criterio denota el error de la Juzgadora en la valoración de la prueba indicada.

No procede esta modificación dado que la Juez ha elaborado dicho hecho probado tras la valoración conjunta de la prueba documental y testifical (Acontecimientos 211 y 212 del EJE; testificales de Doña Estibaliz y Don Íñigo ) y como ya hemos dicho anteriormente la prueba testifical no la puede valorar la Sala.

**SÉPTIMO.**-Igualmente se solicita la modificación del hecho probado duodécimo, proponiendo el texto alternativo siguiente:

**"DUODÉCIMO.**- DOÑA Paulina fue diagnosticada en el mes de junio de 2024 de "Tendinitis manguito rotador". El Servicio de Prevención declaró a la trabajadora "Apta con limitaciones" el 01/10/2024, consistentes en que no debe realizar trabajos que impliquen la realización de tareas que requieran la elevación del brazo izquierdo por encima de la horizontal del hombro ni cargas con pesos superiores a 7 Kg con dicho brazo. MERCADONA, S.A. procedió a adaptar el puesto de trabajo de la actora desde dicha fecha. En la empresa hay más trabajadores con adaptaciones del puesto de trabajo.

**Asimismo,**la demandante recibe tratamiento por parte de su MAP desde agosto de 2024 por episodios de "Ansiedad reactiva", **siendo medicada a partir de diciembre con ansiolíticos (LoraZepam) por no mejora clínica.**

**En su escrito a Recursos Humanos la trabajadora pone en conocimiento de la empresa que está medicada con ansiolíticos, pautados por su médico de cabecera, que no duerme bien por las noches, y que psicológicamente esta débil y si le aprietan llora aunque intente hacerse la fuerte.**(Acontecimientos 141, 142, 210 y 213 del EJE; testificales de Doña Estibaliz, Doña Adelaida y Doña Isidora )."

Se apoya esta modificación en el acontecimiento n.º 142 de las actuaciones, consistente en el informe emitido por el MAP de la demandante el 29 de mayo de 2025 y el acontecimiento n.º 209 de autos, consistente en escrito de 28 de noviembre de 2024 donde la trabajadora pone en conocimiento del departamento de recursos humanos que está en tratamiento con ansiolíticos.

Se rechaza por innecesaria dicha modificación pues el hecho de que toma ansiolíticos ya viene recogido en el hecho probado que se quiere modificar. Por otro lado, en cuanto a que lo comunicó a Recursos Humanos ya consta en el hecho probado cuarto. Además, puede considerarse que estamos ante cuestiones pacíficas y no negadas por la demandada.

**OCTAVO.**-Pretende ahora la actora la modificación del hecho probado decimotercero, con propuesta del texto alternativo siguiente:

**"DECIMOTERCERO.-**En el Informe ginecológico de la demandante de fecha 25/10/2024 firmado el 05/11/2024, se concluyó que la revisión ginecológica era normal , si bien consta en la exploración física , en el apartado otros hallazgos, CERVIX ASOMA FUERA DE INTROITO CON VALSALVA....EXPLICO PROLAPSO GRADO IV....

**El prolapso de órganos pélvicos o genital es el descenso o desplazamiento de los órganos pélvicos como consecuencia del fallo de las estructuras de soporte y sostén. Requiere intervención y la intervención consiste en corregir ese descenso o desplazamiento mediante una serie de técnicas quirúrgicas.**La actora fue incluida en Lista de Espera Quirúrgica para cirugía de prolapso de órganos pélvicos el 29/01/2025. (Acontecimientos 144, 145 y 147 del EJE)"

La propuesta se apoya en los acontecimientos n.º 147 y 145 de las actuaciones, consistentes en el informe ginecológico de la parte demandante, firmado el 5 de noviembre de 2024 (acontecimiento n.º 147) y el documento de consentimiento informado para "Cirugía de Prolapso de Órganos Pélvicos" (acontecimiento n.º 145).

Esta modificación no puede tener éxito. En primer lugar, nuevamente pretende la actora que la Sala valore junto a la prueba documental la testifical que, como ya hemos dicho, no es hábil en esta fase de revisión fáctica del recurso de suplicación como tampoco lo son los audios.

Los acontecimientos 147 y 145 ya se reflejan en este hecho probado decimotercero, lo que supone que la Magistrada de instancia ya los ha valorado. Por otro lado, consta en el hecho probado decimotercero que se incluyó a la actora en lista de espera el 29 de enero de 2025 -fecha en la que se reconoce la realidad de la operación- y el despido es de fecha 19 de diciembre de 2024.

**NOVENO.-**A continuación se interesa por la recurrente la adición de un nuevo hecho probado, que sería el DECIMOTERCERO BIS, con el contenido siguiente:

**"DECIMOTERCERO BIS.-** Según consta en el informe de fecha 21/05/2025, D<sup>a</sup> Paulina , fue tratada por la Psicología D<sup>a</sup> Victoria , colegiada número NUM001 , por primera vez en fecha 22/08/2018, derivada por su centro de trabajo, siendo el motivo de la consulta y el objeto de evaluación, estar sufriendo un cuadro de sintomatología depresiva con frecuentes crisis de llanto. En el momento en que la trabajadora acude a consulta por primera vez, se observa un estado deprimido, apatía, anhedonia y ansiedad. Los síntomas comenzaron cuando empezó a percibir mala relación con los compañeros y supervisores en el entorno laboral y se vieron agravados por una lumbalgia. Se concluye, por tanto, que el consultante presenta:

F43.2 Trastorno Adaptativo

Z56.4. Problemas relacionados con desavenencias con el jefe y compañeros de trabajo.

Tras ser tratada se comenzó por plantear cambios en su puesto de trabajo. Logró que la adaptasen el puesto a sus condiciones físicas de aquel momento, y finalmente cambio de puesto de trabajo, logrando un ambiente laboral que ella vivió como satisfactorio. Tras seis sesiones, cursa alta terapéutica."

Se apoya la actora en los acontecimientos n.º 255 y 256 de las actuaciones, que se corresponden con el informe completo emitido por la Psicología Victoria , firmado y sellado a fecha 21 de mayo de 2025, que fue aportado en su ramo de prueba, acontecimiento n.º 200 de autos, como documento n.º 21 de la actora, y en la Diligencia de constancia de la Letrada de la Administración de Justicia, por la que dicho documento se incorpora correctamente a las actuaciones al haber sido escaneado de forma errónea por el Juzgado para su incorporación al expediente digital, y estar incompleto (acontecimiento 200).

Debe recordarse aquí lo ya resuelto en el primer motivo de recurso destinado a la nulidad de actuaciones. Esto es, dicho informe fue valorado por la Juez a quo, en lo referente a su contenido y no le concedió valor probatorio suficiente, no solo porque por error se había incluido en el EJE de forma incompleta y no se veía la fecha, el sello y la firma, sino por otras razones. Es cierto que respecto al acoso denunciado respecto el Sr. Íñigo no tiene trascendencia pues no se especifica nada sobre él en dicho informe, aunque sí puede tener importancia el texto propuesto a efectos de acreditar que la actora estaba a tratamiento psicológico.

Sin embargo, no parece que esa sea una cuestión discutida, pues así aparece reflejado en el hecho probado duodécimo, por lo que en ese sentido es innecesaria dicha inclusión.

**DÉCIMO.-**La última revisión fáctica consiste en la adición de un nuevo hecho probado que sería el DECIMOCUARTO BIS, con el contenido siguiente:

**"DECIMOCUARTO BIS .-** En fecha 5 de febrero de 2019, y una vez subsanada, fue admitida a trámite por el Juzgado de lo Social nº 3 de León, autos 898/2018, demanda interpuesta por D<sup>a</sup> Adela frente a Mercadona S.A., en materia de resolución del contrato de trabajo al amparo del artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores con vulneración del derecho a la dignidad profesional y protección frente al acoso, en cuyo Ordinal Cuarto refiere

**el hostigamiento al que como Gerente A del centro de Astorga estaba siendo sometida por su Coordinador así como por el Gerente Íñigo .**

**La trabajadora desiste de esta demanda mediante escrito presentado por Lexnet el 8 de febrero de 2019, por haber sido despedida con posterioridad a la presentación de la demanda, y haber alcanzado con la empresa un acuerdo para extinguir la relación laboral que le unía a la misma en el procedimiento de despido."**

La adición propuesta se apoya en el acontecimiento n.º 200 del EJE, donde consta la prueba de la demandante aportada en juicio, y concretamente en el documento n.º 18 de dicho ramo de prueba obrante a las páginas 175 a 223 del citado acontecimiento, en donde, dice, se encuentran todos y cada uno de los datos facticos que se indican en el hecho probado cuya adición se pretende por la recurrente a la sentencia recurrida.

En concreto dice lo siguiente:

*"Que, así, consta aportado a dicho documento nº 18, el decreto de admisión de la demanda del Juzgado de lo Social nº 3 de León, la cedula de citación de la demandante, y la demanda interpuesta por esta de la que se acredita tanto su categoría como su centro de trabajo (Ordinal primero) y las alusiones al acoso denunciado respecto del Sr. Íñigo (Ordinal Cuarto), que es el que aquí nos importa. Constando igualmente aportado a dicho acontecimiento el escrito presentado por Lexnet por la actora desistiendo de esta demanda en resolución de contrato por ACOSO, por haber sido despedida con posterioridad por la empresa y haber alcanzado un acuerdo extrajudicial en el procedimiento por despido que ponía fin a la relación laboral.*

*Que, sin embargo, este documento que obra aportado a nuestro ramo de prueba, si quiera ha sido valorado por la Juzgadora a quo en la sentencia recurrida, cuando para nosotros su relevancia era y es supina, por cuanto acreditaba la existencia de un precedente en el que otra Gerente A del mismo centro de trabajo que la demandante, ya había denunciado por acoso al Sr. Íñigo , en su condición de Gerente B de dicho centro. Que este acoso era conocido por la empresa, y que la situación se soluciona extinguiendo el contrato de trabajo de la demandante mediante un acuerdo judicial en el despido, que implicaba el desistimiento de la demandada de resolución del contrato de trabajo por ACOSO, mientras se mantenía al Sr. Íñigo en su puesto de trabajo."*

Procede la adición interesada, a la vista de la documental invocada, cuando menos a efectos dialécticos y sin que ello suponga necesariamente la estimación del recurso y la admisión en todo caso es desprovista de cualquiera de las conclusiones o valoraciones que hace la demandante en el motivo.

**UNDÉCIMO.**-Al amparo de lo dispuesto en la letra c) del artículo 193 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, se denuncia por la parte recurrente la infracción de lo establecido en los artículos 53.4, 55.5 y 17 del Estatuto de los trabajadores en relación con la Ley 15/2022 de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación y artículo 14 de la Constitución Española, así como los artículos 20 y 24 de la Constitución Española, todos ello, en relación con el artículo 96.1, 97.2 y 105 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social y Jurisprudencia que los interpreta.

Se destina este primer motivo destinado a la censura jurídica a defender que ha sido objeto de un despido nulo por haberse vulnerado derechos fundamentales.

Se concreta dicha denuncia en los hechos siguientes:

- Padecer en meses previos al despido una tendinitis del manguito rotador.
- Haber comunicado a la coordinadora que iba a ser operada por afección ginecológica.
- Presentar escrito ante el departamento de Recursos Humanos el 28 de diciembre de 2024.

Considera la recurrente que las verdaderas causas de despido no se corresponden con lo alegado por la empresa en la carta de despido, sino que para ella son las siguientes:

- Problemas de salud padecidos por ella.
- Tener 56 años.
- Formular denuncia en pro de su derecho de expresión frente a un superior.

En cuanto a los derechos fundamentales que considera vulnerados la recurrente son los siguientes:

- Libertad de expresión.
- Garantía de indemnidad.
- Discriminación por edad y salud.

Partiendo de lo dicho, la actora concluye que existen elementos indiciarios de la vulneración denunciada produciéndose la inversión de la carga de la prueba, debiendo ser la empresa la que acredite que las causas del despido son ajenas a la vulneración de los derechos fundamentales que se denuncia.

Niega la actora que lo denunciado en su día por ella respecto al acoso por parte del Sr. Íñigo sea falso o infundado, que estaba siendo medicada para problemas de la esfera psíquica, que la denuncia la hizo porque así se lo indicó la coordinadora al narrarle lo que le ocurría y que en todo caso ella manifestó lo que "sentía" en el trabajo. Por ello, niega que existiera mala fe o intención de causar daño.

Termina este motivo de recurso diciendo lo siguiente:

*"Por lo tanto, ante la inexistencia de denuncia falsa e infundada, por no existir conciencia de la trabajadora de ser falsos los hechos y haberse acreditado la existencia de un conflicto, y no existir mala fe en la denunciante ni temerario desprecio a la verdad, es por lo que ha de concluirse que no estamos en presencia de una acción u omisión reprochable a la trabajadora, que sea grave y culpable para que pueda ser acordado el despido disciplinario de la misma con una antigüedad de 21 años en la empresa y tan solo una amonestación escrita, curiosamente, dos meses antes de ser despedida cuando ya comenzaba a arrastrar esos problemas de salud, conforme a lo dispuesto en el art. 54.1 del ET. Y por ello, constando que la actuación empresarial materializada en la decisión extintiva carece de causa justificada que permita excluir la vulneración de los derechos fundamentales alegados por la trabajadora, es por lo que ha de considerarse que la decisión y actuación empresarial se ha llevado a cabo vulnerando el derecho de la trabajadora a la no discriminación por motivos de enfermedad y edad, así como vulnerando su garantía de indemnidad y su derecho a la libertad de expresión, al haberse materializado como represalia directa de la empresa a la denuncia por esta interpuesta frente a su superior, cercenando su derecho a la libertad de expresión, quizá con la intención de que fuera un ejemplo frente al resto de trabajadores que quieran denunciar algún tipo de acoso en el centro de trabajo, y que el despido debió ser declarado nulo conforme a lo establecido en los artículos 53.4 y 55.5 del ET por haber vulnerado el derecho de la actora a la no discriminación y haberse llevado a cabo como represalia frente a la denuncia formulada frente a su superior.*

*Y al no haberlo entendido así la Magistrada de instancia, su resolución es merecedora del reproche que se contiene en este motivo de recurso, debiendo ser estimado, declarándose la nulidad del cese."*

Se rechaza este motivo de recurso. A pesar de todo lo razonado por la actora no puede declararse la Nulidad del despido pues no se aprecia la vulneración de los derechos fundamentales denunciados por ella. La actora ya estuvo enferma por el manguito rotador anteriormente y no se la despidió, sino que se le adaptó el puesto de trabajo. Ya tuvo otro episodio de enfermedad psíquica en 2018 y la empresa no la despidió, sino que la remitió a una psicóloga. El hecho de que se fuera a operar de una afección ginecológica era a la fecha del despido una posibilidad sin certeza. La actora así lo manifiesta hasta el punto de decir que esa incertidumbre sobre si le realizarían la operación o quizá cuando la operarían le estaba agobiando (hecho probado sexto). Por tanto, la empresa no conocía con certeza la realidad de la intervención quirúrgica pues no lo sabía ni siquiera la propia actora. Por tanto, no puede entenderse acreditado que la cuestión de la Salud fuera el motivo de despido.

Tampoco se deduce de la actuación de la empresa que la edad fuera la causa del despido. No consta acreditado que la empresa venga despidiendo a sus trabajadores a una edad concreta.

Llegamos pues a analizar si la denuncia efectuada por la actora de estar sufriendo acoso laboral fue este motivo por el que se la despidió. Lo cierto es que la actora presentó un escrito ante RR.HH denunciando que se sentía acosada por el Sr. Íñigo en el desempeño de su trabajo y tramitado el correspondiente expediente, la Comisión consideró que la denuncia de acoso era falsa y de acuerdo a lo establecido en el Convenio Colectivo de aplicación se la despidió.

Esto lleva a considerar que la empresa no la despidió por dirigir un escrito a RR.HH. denunciando acoso, sino por recoger hechos que en la investigación de lo denunciado se consideró que era falso y efectuado con la intención de obtener un cambio de puesto de trabajo, con el correspondiente perjuicio para el Sr. Íñigo.

En consecuencia, lo dicho lleva a excluir de todo punto que el despido tenga relación con la vulneración de los derechos fundamentales aducidos por la trabajadora, sino que existe una causa ajena a todo ello, sea o no procedente, objeto del motivo de recurso duodécimo.

**DUODÉCIMO.**-Con el mismo amparo procesal se denuncia que la sentencia de instancia infringe lo establecido en el artículo 183 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social en relación con lo establecido en el artículo 8.12 de la LISOS.

Se destina este motivo de recurso a plantear el reconocimiento de la correspondiente indemnización derivada de la declaración de que la actora había sido objeto de un despido Nulo por parte de la empresa por concurrir vulneración de derechos fundamentales. No obstante, como no se ha estimado el motivo anterior lógicamente

no procede realizar pronunciamiento respecto al reconocimiento de una indemnización como consecuencia de la declaración de un despido nulo por vulneración de derechos fundamentales.

**DECIMOTERCERO.**-En los dos siguientes motivos de recurso se denuncia, en el primero, la infracción de los artículos 39.3 q) del Convenio Colectivo de Mercadona y artículo 40.3 del mismo texto paccionado, en relación con los artículos 55.3 y 56 del Estatuto de los Trabajadores, todo ello ex artículo 105 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social a fin de que se declare que ha sido objeto de un despido improcedente; y, en el segundo, la infracción de lo dispuesto en los artículos 54, 55 y 58 del Estatuto de los Trabajadores y artículo 39.3 q) del Convenio Colectivo de Mercadona SA, en relación con la aplicación de la doctrina gradualista.

Pasamos a resolver ambos motivos conjuntamente, al entenderlo conveniente dada la estrecha relación que se da entre ambos.

El primero de estos dos motivos de recurso se destina por la demandante-recurrente a defender, de no haberse estimado que sea NULO, que el despido de que ha sido objeto por parte de la empresa Mercadona es improcedente, pues para que se pudiera declarar que el despido es procedente como se hace en la sentencia recurrida la empresa debería haber acreditado, sin ningún género de duda, dada la gravedad de la sanción impuesta, que la denuncia formulada por la trabajadora frente al Gerente B, Sr. Íñigo, era absolutamente falsa y de todo punto infundada como se dice en la carta de despido.

Afirma que la demandada no ha cumplido con la carga de acreditar aquello que solo a esta incumbía, ex artículo 105 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, con la prueba practicada en las presentes actuaciones.

En concreto alega lo siguiente:

*"Que, así las cosas, lo que consta acreditado de la prueba practicada en la vista oral, es que la denuncia de la actora, como ya hemos dicho hasta la saciedad, ni era falsa ni era infundada. Los hechos concretos que citaba en su denuncia podrán no haberse acreditado en el protocolo de acoso, pero lo que sí quedó acreditó, y así lo hemos concretado en nuestro anterior motivo de recurso, es que como denunció la trabajadora, y tal y como traslada en su denuncia al Departamento de Recursos Humanos, era más vigilada que el resto de los trabajadores por el Sr. Íñigo, ella dice que se siente vigilada, y que, cuanto menos, la relación entre ambos trabajadores era tensa y existía un conflicto conocido en la tienda por el resto de compañeros. Ella indicaba en su denuncia que siempre ha sentido que la relación era mala con ella.*

*Estos datos, que obran acreditados de la prueba practicada y recogidos en la fundamentación jurídica de la sentencia, si bien, interpretados de forma errónea por la Juzgadora, hacen, a nuestro juicio, por sí mismos, y por ser lo que se desprende de la literalidad de la prueba documental aportada a las actuaciones que, en aras de la brevedad, no vamos a volver a reiterar, que la denuncia de la trabajadora ya no pueda ser calificada ni de falsa ni de infundada, y que en consecuencia, no haya fraude, deslealtad o abuso en las gestiones encomendadas, sin perjuicio de que no haya conseguido acreditar los hechos concretos en los que después apoyaba ese sentimiento.*

*Que prueba de lo anterior es un dato que para nosotros era vital, y que para la Juzgadora ha pasado desapercibido, como es que la declaración que se le toma D<sup>a</sup> Matilde y a Doña Consuelo en el seno de la investigación de acoso llevada a cabo por la empresa, a pesar de ser tomadas el mismo día que la del resto de trabajadores y en idéntica acta de reunión de 10 de diciembre, sean excluidas y borradas de forma absolutamente maliciosa del protocolo de acoso por la empresa por no ser acordes a sus intereses, ya que son las dos únicas trabajadoras del centro que no manifestaron que la denuncia era falsa, manifestando, en concreto, D<sup>a</sup> Matilde, que, efectivamente, la trabajadora era más vigilada por el gerente Íñigo que el resto de trabajadores, en sí rotaban las "R", en las ECU, y que esto era algo comentado en la tienda y que ella lo ha presenciado.*

*Desde este momento, y constatándose de las declaraciones que sí obran al informe de la comisión, que además de ser más vigilada que el resto por el Sr. Íñigo, cuanto menos había entre ambos trabajadores una situación tensa que denota un conflicto, la denuncia ya no puede ser calificada de infundada, ni se habría formulado por la trabajadora trasgrediendo la buena fe contractual, no habiéndose cumplido lo previsto en el Art. 39.3 q) del convenio colectivo y Art. 54 del Estatuto de los Trabajadores, y sin embargo, la sentencia recurrida convalida la extinción declarando la procedencia del despido, con infracción de los preceptos citados.*

*Pero es que, además, tampoco se ha acreditado que los hechos que denuncia a trabajadora en su escrito al Departamento de Recursos Humanos el 28 de noviembre de 2024, fueron totalmente inciertos.*

*Que, así las cosas, si vemos la denuncia de la actora cuyo contenido se da pro reproducido en el Hecho probado Cuarto de la sentencia recurrida, consta acreditado y lo acabamos de ver, que tal y como se sentía la demandante y relata en su correo de 28 de noviembre, el Sr. Íñigo la vigilada más que al resto de trabajadores, y que, según algunos compañeros que declararon en la comisión informativa, existía, cuanto menos, una relación tensa entre*

ambos trabajadores. Obran transcritas sus declaraciones de forma resumida al hecho probado octavo de la sentencia.

Dice al respecto la Juzgadora que resulta ciertamente llamativo que todos estos testigos que declararon en la Comisión coincidieron en manifestar asombro e incredulidad por la denuncia de acoso de la actora.

Y si, ciertamente, es curioso que todos AQUELLOS TRABAJADORES A LOS QUE LA EMPRESA LLAMA A DECLARAR en el protocolo de acoso, ninguno propuesto por la trabajadora, porque no se le preguntó a quien quería que se llamara a declarar que pudiera acreditar lo que denunciaba, significaran ese asombro, y definan la denuncia como "falsa", coincidiendo con las mismas palabras de la empresa en la carta de despido, excluyéndose de forma deliberada de ese informe final solo aquellas que fueron contrarias a lo anterior.

Siendo, por cierto, igualmente curioso y llamativo, como se ve en las declaraciones citadas, que la Juzgadora de validez por ejemplo a la declaración de trabajadores como D<sup>a</sup> Covadonga, Gerente B, que asevera con rotundidad que la denuncia es surrealista, cuando a sensu contrario manifiesta que "va a contraturno" del gerente, y por tanto, poco puede conocer, siguiendo el criterio de su señoría con nuestras testigos; O las de Purificación o Adelaida, que denotan incluso animadversión hacia la trabajadora, cuando se ha acreditado, y hemos intentado incorporarlo como dato factico al relato de hecho probados, respecto a esta sorprendente y surrealista denuncia de acoso, que el Sr. Íñigo ya había sido denunciado en otra ocasión por otra gerente A del mismo centro de trabajo, cuyo contrato se extingue finalmente por acuerdo con la empresa tras ser despedida, sin que se haya tenido en cuenta por la Juzgadora.

Se ha acreditado igualmente que, como decía la actora en su denuncia, en el año 2018, fue tratada por la psicóloga D<sup>a</sup> Victoria, DERIVADA POR SU CENTRO, precisamente por problemas con su jefe/Supervisores y compañeros durante seis sesiones, mejorando notablemente al adaptarle el puesto a sus limitaciones y cambiarla de puesto de trabajo. La Juzgadora indica que este informe no se aporta siquiera firmado, sellado y fechado por la trabajadora, pero igualmente hemos acreditado que esto solo ha obedecido a un error del Juzgado en el escaneo al incorporarlo al expediente digital, y que el documento se halla completo en el acontecimiento 255 y 256 del EJE, firmado, sellado y fecha, siendo la importancia del mismo, que si bien no consta expresamente que fuera por motivos de mobbing como aducía la trabajadora en su denuncia, si se acredita que era un precedente de que ya sufrió en ese mismo centro problemas con su jefe que le hicieron ser tratada clínicamente. Por tanto, esto también se acreditaba, y era importante, porque lo que decía la empresa en la carta de despido, y la Juzgadora obvia, es que no había precedente o continuidad desde 2005/2006 a la actualidad, omitiendo la empresa otra vez, ese dato del 2018 que citaba la trabajadora en su denuncia, y que, ponía de manifiesto que la trabajadora ya había sufrido problemas similares que la empresa habría entendido reales cuando la derivó a su psicóloga, lo cual, consta acreditado aunque sea parcialmente acreditado.

Que esta débil de salud anímica y físicamente, como continúa la denuncia, se extrae igualmente del relato factico, y por tanto, obra acreditada por la actora que estaba sufriendo "ansiedad reactiva" y que, cuanto menos, tenía problemas ginecológicos.

E igualmente consta acreditado, que como refiere en su correo, padece una tendinitis de manguito rotador que finalmente llevo a que la empresa le adaptara su puesto de trabajo.

En relación con esta cuestión, la trabajadora refiere en su denuncia, concretamente, que "Íñigo le hacia realizar esas tareas que le tenían exenta". La Juzgadora concluye en la fundamentación de la sentencia que este hecho no es cierto, por cuanto la testigo Isidora manifiesta en la vista oral que el Sr. Íñigo adaptó el puesto de la demandante y que ella ayudaba D<sup>a</sup> Paulina en la reposición cuando debía reponer en altura. Además, de que reponía pasillo con cosas más ligeras, y que la propia trabajadora reconoce que sus compañeros le ayudaban.

Ahora bien, el Sr. Íñigo rindica expresamente en su propia declaración que obra descrita al hecho probado séptimo de la sentencia, punto 4, que no sabía cuál era exactamente su adaptación de tareas y que cuando le ponía algo que no podía hacer le cambiaba por otro trabajador. Lo cual, coincide con la declaración de la Sra. Estibaliz, Coordinadora, obrante al acontecimiento nº 111 de autos.

Por lo cual, además de faltar a la verdad el gerente, lo que se constata de la prueba practicada y de los hechos probados de la sentencia, es que ni el gerente conocía en qué consistía la adaptación de puesto de la trabajadora, ni la cambiaba por otro trabajador, sino que le ponía tareas que no podía realizar, y le ponía ayuda como reconoce la Sr. Isidora, lo cual lleva a concluir que no se puede tachar taxativamente de incierto lo manifestado por la trabajadora en su denuncia.

Lo siguiente que refiere la trabajadora en su escrito a Recursos Humanos, es que el 17 de septiembre de 2024, el Sr. Íñigo le acusa de haber falsificado el ECU de la paletilla de cordero, diciendo que perdía 2Kg que estaban en la cámara. No siendo verdad que pierda nada, y que esto le es comunicado por la Coordinadora el 28 de octubre, acreditándole que no era cierto y que Íñigo había faltado a la verdad.

Que, la sentencia recurrida en relación con esta cuestión parte de un error de inicio, y es que la Juzgadora se extralimita e indica erróneamente en la fundamentación jurídica de la sentencia, punto dos del fundamento cuarto, que lo que la trabajadora denuncia es que su gerente le acusa injustamente de falsear el ECU el 17/09/2029, y que por ello se le extendió acta de amonestación el 18/10/2024, cuando, lo cierto y verdad es que esto último en negrita no es cierto, y que lo único que refiere la trabajadora en este punto, es que su gerente le había acusado de haber falsificado el ECU de la paletilla de cordero, al revisársela y decirle, cuando a ella le había salido correcto, que faltaban 2Kg de paletilla de cordero que estaban en la cámara. Por esto interpreta la trabajadora que el gerente le acusa de falsear el ECU. Porque si bien a ella le sale a "0", tras revisión del gerente, aparecen las paletillas en la cámara.

Y este devenir y no el de la sentencia, consta acreditado del informe de la Comisión Informativa obrante al documento nº 112 del EJE, punto 3 del mismo, pagina 13, relativo a "el acta por los hechos del 17 de septiembre", donde la empresa concluye sobre esta cuestión, que, efectivamente, tras realizar la trabajadora el ECU y salirle a "0", lo revisa el Gerente y le indica a la actora que tiene que rectificarlo porque no había computado 2KG de paletilla de cordero que estaban en la cámara, cuadrando los descuadres, y que posteriormente le acusa de faltar a la verdad, pero que como no ha impugnado la sanción, quien miente es ella.

Por tanto y siendo esto así, la empresa no ha acreditado la carga de probar que este hecho fuera incierto, ni mucho menos consta acreditado por ende en la sentencia recurrida, ya que la Juzgadora indica que es falso que en la sanción se le impute falsear el ECU, y esto no es lo que denunciaba la trabajadora. Y sin embargo, si consta acreditado del informe de la Comisión, que efectivamente, tras hacer el ECU la trabajadora y salirle a "0" (correcto), el gerente lo revisa y le indica que había dos patas de lechal en la cámara que no había contado, ordenándola rectificar el descuadre. Descuadre que la trabajadora sigue insistiendo que no era cierto, siendo que la empresa, sobre esta cuestión concreta, y más allá de indicar, al igual que la Juzgadora, que no se impugnó la sanción, no ha practicado prueba alguna que denote que era incierto, cuando, aun no habiendo impugnado la sanción, es uno de los hechos que se le reputa como falso en la carta de despido, y que por tanto, como tal, se debía acreditar por la empresa, sin que practicara prueba alguno al respecto, no habiéndose acreditado, en consecuencia, en la sentencia recurrida, la falsedad de tal afirmación.

Y que esto el gerente ya lo había hecho en alguna ocasión lo de esconder productos como denunció la demandante, pudiendo ser lo que sucedió en su caso, también se acreditó igualmente de la declaración de Dª Penélope obrante al acontecimiento 111, donde indicaba que el Sr. Íñigo en alguna ocasión les escondía perfumes para ver si se daban cuenta. Que esto no les parecía bien, pero que entendían que era una prueba. Por tanto, no se ha acreditado ex Art. 105 por la empresa que es quien debía acreditarlo, NO LA DEMANDANTE, que esto no fuera lo que sucediera

Que, por ultimo y en en relación con la afirmación de la actora en su denuncia, de que el día 23/11/2024, Don Íñigo le prohibió liquidar en la sección de carnicería hasta las seis de la tarde, y le puso a reponer en lugar de hacer limpieza que era la tarea asignada, sucede lo mismo. La Jugadora entiende acreditado que este hecho es falso, porque del documento nº 211 del EJE, la demandada acredito que la trabajadora había realizado liquidaciones antes de las seis, y del documento nº 212, se acreditaba que no tenía que liquidar hasta las seis y media de la tarde.

Que, sin embargo, lo cierto y verdad, es que como hemos señalado en la revisión de hechos probados, lo que se constata de esos documentos es que si bien hay una venta con el producto "pavo tacos" liquidado a las 17:52 horas, la actora tenía que liquidar a las seis y media, pero también de 14:00 a 15:00 horas, y su compañera del turno de mañana, a las 7:30 y a las 9:00 horas. Así lo indica la literalidad del documento.

Por tanto, lo que no se acreditó por la empresa, ni consta acreditado en la sentencia, es que esta afirmación de la trabajadora fuera incierta, ya que no consta acreditado en el relato factico que fuera concretamente la trabajadora quien liquidase ese producto antes de las 18:00 horas, en horas que no fueran de liquidación, y no se ha practicado prueba que acreditara la falsedad de su afirmación más allá de lo anterior.

Que, por tanto, y a la vista de cuanto se ha expuesto, no habiéndose acreditado por la empresa, suficientemente, que la denuncia de la trabajadora, fuera absolutamente falsa y de todo punto infundada, como regula la falta muy grave prevista en el Art. 39.3 q) del convenio colectivo de aplicación, para ser merecedora de la máxima sanción que establece el Art. 40.3 del citado texto paccionado, el despido debió ser declarado improcedente, con las consecuencias inherentes a dicha declaración, habiendo infringido la sentencia recurrida lo establecido en los Art. 55.4 y 56 del Estatuto de los trabajadores .

Que, por todo lo anterior, el motivo debe ser destinado, declarándose la improcedencia del despido."

En el segundo de estos motivos que ahora resolvemos se defiende que el despido no puede ser declarado procedente en virtud de la aplicación de la teoría gradualista por las razones siguientes:

*"El art. 54 del Estatuto de los Trabajadores establece que el contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión del empresario, mediante despido basado en un incumplimiento grave y culpable del trabajador, considerándose como tal, entre otros, el fraude, deslealtad y abuso de confianza, que, en definitiva, es lo que imputa la empresa a la recurrente en la carta de despido, derivado de haber formulado una denuncia falsa de acoso frente al Gerente B. D. Íñigo, con el ánimo de generarle un perjuicio y obtener un beneficio personal, y lo que entiende acreditado la Juzgadora a quo en el Fundamento de Derecho Cuarto de la sentencia, donde concluye que, de la prueba practicada, queda acreditado que los hechos concretos que según la demandante eran constitutivos de acoso no solamente no lo son, sino que son inciertos, así como que al ser la denuncia falsa, la actuación de la trabajadora esta revestida de mala fé y deslealtad hacia la empresa.*

*Que, sin embargo, dicha interpretación es errónea, y supone una infracción de lo previsto en los arts. 54, 55 y 58 del Estatuto de los Trabajadores, toda vez que, la Juzgadora a quo, no teniendo en cuenta en el despido que nos ocupa, la teoría gradualista que rige los despidos disciplinarios.*

*Que, en este sentido, resulta que, cuando se trata de supuestos de fraude, deslealtad y abuso de confianza, como es el que nos ocupa, no basta con la mera existencia del fraude o deslealtad, sino que, como en los demás supuestos de incumplimientos contractuales, es igualmente necesario que pueda calificarse el incumplimiento como grave y culpable. Por consiguiente, el enjuiciamiento del despido debe abordarse de forma gradualista buscando la necesaria proporción ante la infracción y la sanción, y aplicando un criterio individualizador que valore las peculiaridades de cada caso concreto, algo que, en el caso que nos ocupa, no ha hecho la Juzgadora de instancia, dicho sea esto con el debido respeto y en estrictos términos de defensa.*

*Que, al hilo de lo anterior, el Tribunal Supremo señala que «el enjuiciamiento del despido debe abordarse en todo caso con criterio gradualista, tendente a establecer una adecuada proporción y correspondencia entre conductas y sanciones, y con criterio individualizador, atendiendo a las peculiaridades de cada caso concreto» (sentencia de 28 de febrero de 1990 [RJ 1990, 1248]). Y «Las infracciones que tipifica al art. 54.2 del Estatuto de los Trabajadores (RCL 1980, 607), para erigirse en causa que justifiquen sanción de despido, han de alcanzar cotas de culpabilidad y gravedad suficiente, lo que excluye su aplicación bajo meros criterios objetivos, exigiéndose, por el contrario, análisis individualizado de cada conducta, tomando en consideración las circunstancias que configuran el hecho, así como las de su autor, pues sólo desde tal perspectiva cabe apreciar la proporcionalidad de la sanción, ya que tales infracciones, las que tipifica el mencionado art. 54.2, si bien manifiestan incumplimiento contractual, no denotan, abstractamente consideradas, la conjunta concurrencia de culpabilidad y gravedad suficiente. La teoría gradualista que ha consagrado añeja y consolidada jurisprudencia, tiene su fundamento, precisamente, en las expuestas consideraciones»*

*Es reiterada la doctrina jurisprudencial que señala que, puesto que el despido es la máxima sanción contemplada en el ordenamiento jurídico, por la trascendencia y gravedad de tal medida para el sujeto infractor, solamente podrá imponerse cuando exista proporcionalidad y adecuación entre el hecho imputado, el comportamiento del trabajador y la sanción; debiendo basarse el despido en un incumplimiento contractual grave y culpable del trabajador, gravedad y culpabilidad de la infracción que implica que ésta ha alterado sustancialmente la relación entre las partes y ha deteriorado la convivencia necesaria en el seno de la empresa, hasta hacerla prácticamente imposible, por los incumplimientos del sujeto deudor del trabajo.*

*Estos principios de individualización y proporcionalidad, que atienden, respectivamente, a las peculiaridades del supuesto concreto y a la adecuación entre conductas y sanciones, se ponen asimismo de manifiesto en la Sentencia del Tribunal Supremo de 11 junio 1990 (RJ 1990, 5051), que remite a su vez a las de 17 noviembre 1988 (RJ 1988, 8598) y 28 febrero 1990 (RJ 1990, 1248).*

*También en este mismo sentido se ha pronunciado la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, con sede en Burgos, sec. 1ª, S 02-02-2022, nº 46/2022, rec. 769/2021, al indicar que la intensidad de esa gravedad a la que alude el Art. 54 del Estatuto de los Trabajadores, si bien la mide el empresario en el momento de imponer la sanción, debe ser controlada y modulada por los órganos judiciales del orden social, si la persona trabajadora reclama contra el despido. Así, y como esgrime la sentencia indicada "ha sido la doctrina jurisprudencial la que ha determinado que los hechos imputados han de ser de la máxima gravedad exigible, debiendo haber proporcionalidad y adecuación entre el hecho, la persona y la sanción - STS de 20 de febrero de 1991, A. 854 -, o la necesidad de realizar un estudio específico y concreto de cada caso, valorando el factor humano - STS de 2 de abril de 1992, A. 2590 -.*

*Pues bien, aplicando la doctrina citada al presente caso, y conforme a los hechos probados de la sentencia recurrida, esta parte no considera que exista, como concluye la Juzgadora en el fundamento de derecho cuarto de la citada sentencia recurrida, una falta de tal gravedad que justifique la máxima sanción que en el ámbito laboral constituye el despido de la trabajadora.*

Que, en este sentido, consta acreditado en el hecho probado primero de la sentencia de recurrida, que la trabajadora venía prestando sus servicios para Mercadona S.A., desde el año 2003. Es decir, con una antigüedad de 21 años a fecha del despido, con la categoría profesional de Gerente A.

Consta igualmente acreditado al hecho probado segundo de la sentencia, donde consta la denuncia de la trabajadora reseñada, que cuando ésta remite su correo al Departamento de Recursos Humanos por orden de su responsable el 28 de noviembre de 2024, comunica a la empresa que se encontraba medicada con ansiolíticos pautados por su médico de cabecera. Sin poder dormir bien por las noches y psicológicamente débil. Llorando si le aprietan, aunque quiera hacerse la fuerte.

Y así era, porque como igualmente consta acreditado al hecho probado Duodécimo de la sentencia dictada en la instancia, desde el mes de agosto de 2024, la demandante recibía tratamiento por su MAP por episodios de "ansiedad reactiva", siendo medicada con ansiolíticos por no mejora clínica desde diciembre.

Igualmente consta acreditado también del hecho probado Duodécimo de la sentencia, que, desde junio de 2024, la trabajadora tenía diagnosticada "tendinitis de manguito rotador, siendo adaptado su puesto de trabajo por la empresa el 10 de octubre de 2024 .

Y consta acreditado, cuanto menos, que además tenía problemas ginecológicos desde el mes de noviembre de 2024, que también eran conocidos por la empresa, hecho Decimotercero de la sentencia y fundamento tercero punto 2º de la misma, que consistían, para el caso de estimarse la revisión del hecho probado, en el Prolapso de sus órganos pélvicos que se le detecta en dicho informe de 5 de noviembre, y se le explica del que es intervenida.

Y consta igualmente acreditado del hecho probado Decimocuarto de la sentencia de instancia, que la trabajadora, GERENTE A de la compañía, tan solo ha tenido una amonestación escrita, en los 21 años de relación laboral con la empresa un mes o mes y medio antes de su despido.

Asimismo, y para el caso de estimarse los motivos de revisión que contienen los Ordinales Tercero y Octavo de nuestro escrito de recurso, donde se propone la modificación del hecho octavo de la sentencia de instancia que contiene de forma sesgada las declaraciones de los trabajadores en el Protocolo de Acoso, y la adición al relato factico de un nuevo hecho probado como hecho Decimotercero Bis, con el informe de la Dra. Victoria , constaría acreditado de igual manera:

1. Que entre ambos trabajadores existía cuanto menos una situación tensa o de conflicto.

- Esto se desprende de las declaraciones prestadas por los trabajadores ante la Comisión informativa en el seno del protocolo de acoso el 10 de diciembre de 2024, concretamente del testimonio de Dª Matilde , que manifiesta que ha notado en alusión al Sr. Íñigo " que la tiene más vigilada que al resto, si rota las R, s i hace el ECU, etc. A ella se lo han dicho y después lo ha presenciado, y que ha sido desde septiembre de 2024, además de que era algo comentado por la tienda; o la de otros trabajadores como Dª Penélope , que dice textualmente que "Es evidente de que entre ellos la relación es tensa. Desconozco cual es la razón o quien es el causante. Algún comentario he oído de Íñigo hacia Paulina "; La de Dª Purificación , que señala igualmente que "Desde que se despidió a la mujer de Íñigo , se veía que Paulina se ponía mal y había ruido de comentarios de Íñigo . "O la de Dª Adelaida , que confirmando lo anterior señala que "Hace tiempo ella tenía problemas con Íñigo , pero la situación había mejorado."

2. Que lo último que se constataría, de estimarse es adición para incorporar al relato factico un hecho probado Decimotercero Bis, sería que en agosto del año 2018, la trabajadora tuvo que ser derivada por su centro de trabajo a la Psicóloga de León Dª Victoria , quien le diagnosticó trastorno adaptativos y problemas con su jefe y compañeros, tratándola durante 6 sesiones, hasta alta terapéutica al percibir como favorable que la empresa le adaptara el puesto de trabajo a las limitaciones que padeció en aquel momento y le cambia de puesto de trabajo.

Que si la Juzgadora a quo, hubiera valorado el despido de la trabajadora teniendo en cuenta todas estas circunstancias, es evidente que, a todas luces, debería haber concluido que el despido de la trabajadora era absolutamente desproporcionado y debía ser declarado improcedente. Y ello por lo siguiente:

Nos encontramos con una trabajadora, Dª Paulina , que es Gerente A en la empresa Mercadona desde hace 21 años en los que tan solo se le ha amonestado por escrito en una ocasión, y en el mes anterior al despido.

Una trabajadora que en el momento que remite el escrito al Departamento de Recursos Humanos, siguiendo las expresas directrices de su Coordinadora, se encuentra física y mentalmente mal. Físicamente, porque tiene problemas en un brazo que de hecho le han llevado a la empresa a tener que adaptarle el puesto de trabajo, y problemas ginecológicos que le llevan a un "vaciado" de sus órganos de reproducción, y psíquicos, porque desde agosto de 2024, esta siendo tratada de una "ansiedad reactiva" y medicada desde diciembre, sin poder dormir, sintiéndose débil, y llorando si la aprietan. Todo ello conocido por la empresa, y todo en los meses previos a su despido disciplinario. Y lo que es más importante, al momento en que remite la denuncia a Recursos Humanos

para pedir ayuda por sentirse hostigada, vigilada y acosada por su gerente b, se encuentra también tratada con antidepresivos. No hemos aludido para nada al que era el pilar de nuestra defensa, las grabaciones aportadas al acontecimiento nº 186 de las actuaciones, pero bien sabe la Coordinadora, y se acredita de las primera de esas conversaciones, que el hecho de que la Coordinadora le diga a la trabajadora que se dirija a Recursos Humanos, no es porque Paulina le cuente en ese momento que se siente acosada y le indique la Coordinadora que esa la vía, sino porque la Coordinadora ha comentado el asunto con su responsable, y esta es la que le dice que le indique a la demandante que escriba a RRHH. Es decir, que la trabajadora no lo hace porque quiera generar un daño a su compañero, sino porque su Coordinadora, que la iba a ayudar, como se oye en esa conversación donde la trabajadora le llega a decir a su responsable "tu habla con ellos y que te digan, y lo que digan, hacemos" es LO QUE LE DICE QUE DEBE HACER, y la trabajadora, lo hace, pero como decimos, esto, no se puede acreditar.

Bien, retomando nuestro hilo, sintiéndose la trabajadora física y psíquicamente mal. Estando débil, sin dormir, con llanto fácil, con "ansiedad reactiva" y tratada con ansiolíticos, haciéndose pruebas médicas, angustiada, todo ello conocido por la empresa, se le indica que remita un correo a Recursos Humanos, que esta envía y donde como consta en el mismo "expone" su caso y pide ayuda, y el resultado es el despido, por denuncia falsa por no haberse acreditado en el protocolo de acoso, los hechos concretos que denunciaba y considerarse la denuncia falsa e infundada?.

Pues bien, nosotros entendemos que esta decisión de la empresa de despedir a la trabajadora, y la de la Juzgadora de convalidar la extinción, no es ajustada a derecho, ya que, con todas esas circunstancias inherentes a la propia trabajadora, sucedidas en los meses previos al despido y en el momento de la denuncia. Conocidas por la compañía, y con tan solo una sola amonestación escrita en 21 años relación laboral, no eran justificativas del despido, ya que, si bien del protocolo de la empresa la actora no probó la existencia del acoso denunciado hacia su gerente, lo que sí ha quedado probado de la prueba practicada es una situación de tensión o de conflicto entre ambos trabajadores que ocasionó a la trabajadora sufrir "ansiedad reactiva" y a ser tratada con insólitos, por lo que, su conducta, en ningún caso, puede calificarse como denuncia falsa de acoso, ya que esa denuncia no estaba motivada por mala fe o fraude, sino por una inadecuada valoración de una relación interpersonal surgida en el trabajo.

Que, así, aplicando la teoría gradualista, al caso que nos ocupa, poniendo en relación todo lo anterior con los casi 22 años de antigüedad de la trabajadora en la empresa, se debió concluir que el despido era absolutamente desproporcionado, y que el incumplimiento de la trabajadora no revierte la entidad suficiente para ser merecedor de la máxima sanción como es el despido, toda vez que, si bien en el protocolo de acoso llevado a cabo por la empresa, no quedó acreditada la existencia del acoso denunciado por la trabajadora, sí consta acreditada una situación de tensión de la demandante que le llevó a ser diagnóstica de "ansiedad reactiva" en agosto de 2024 por su MAP, siendo tratada desde entonces y medicada con ansiolíticos desde diciembre de 2024, por no mejorar.

Maxime, si tenemos en cuenta que la denuncia, además de no haber efectuada con mala fe por la trabajadora, no consta acreditado en la sentencia, qué beneficio personal concreto hubiera obtenido con el cambio de turno, ya que esto solo hubiera supuesto ir a contraturno del Gerente Íñigo y no coincidir, pero haciendo las mismas horas y mismos turnos que el resto de los trabajadores. Siendo que esta idea, muy descabella no podía ser, cuando de hecho, es propuesta por el propio Sr. Íñigo, y así se lo indica ante la Comisión en su declaración que obra transcrita al hecho probado séptimo de la sentencia, punto 8, en la que indica, ya en ese momento, que el ha solicitado que cambien a la trabajadora de turno, y sin embargo solo a esta se le reputa como "osada" tal petición.

Por último, es significativo indicar, en relación con ese beneficio que al parecer iba a obtener la actora con el cambio de turno, que, en el año 2018, es precisamente el cambio de puesto de trabajo, unido a la adaptación a las limitaciones físicas que la trabajadora padecía en aquel momento, lo que hizo, según refleja la psicóloga en el informe obrante al acontecimiento nº 255 y 256 de autos, que la trabajadora se recuperada de forma favorable lo que justificaría su solicitud, y no un motivo personal, que siquiera consta acreditado en el relato factico, y sin embargo, la Juzgadora, lo da por válido en la fundamentación de la sentencia.

Que, en apoyo de todo lo expuesto, citamos, además de la jurisprudencia del Tribunal Supremo ya reflejada, la Sentencia nº 520/2025 del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía con Sede en Málaga, de 24 de marzo, dictada en el RSU 364/2025, en la que la Sala, que en un supuesto idéntico al que nos ocupa y frente a la misma empresa demandada, concluye, desestimando el recurso formulado por la empresa Mercadona S.A., que no se había aplicado al caso erróneamente la teoría gradualista que rige los despidos disciplinarios, toda vez que, si bien la trabajadora, Gerente A, con antigüedad de 11 años en la empresa y sin sanción alguna, no pudo acreditar en el protocolo de acoso llevado a cabo por la empresa el contenido de su denuncia, sí quedó probada una "situación de tensión" que le ocasionó un "trastorno de pánico" y su situación de baja laboral, concluyendo por ello, que la conducta de la empleada "no podía calificarse como denuncia falsa de acoso, ya que dicha denuncia no habría estado motivada por mala fe o fraude, sino por una inadecuada valoración de una relación interpersonal surgida en el trabajo", y en consecuencia, los hechos realizados por la empleada no serían constitutivos de una

*falta muy grave. Por este motivo, el TSJ confirma la improcedencia del despido de la trabajadora y desestima el recurso de la empresa.*

*En definitiva y por todo lo expuesto, no ajustándose la calificación de procedencia del despido a la teoría gradualista debe apreciarse las infracciones jurídicas que se imputan a la resolución recurrida, debiendo estimarse el presente recurso."*

El recurso va a ser estimado parcialmente, al entender que debe ser estimada esta última parte del recurso.

Partimos de los hechos que la Juzgadora ha dado como acreditados, como son que la actora en su día presentó escrito ante RR.HH., en el que se relacionaban distintos hechos que consideró que debía denunciar como acoso en el trabajo por parte del Sr. Íñigo; que fue activado el protocolo de acoso en la empresa, se siguieron los trámites por la Comisión correspondiente y se concluyó que no se había acreditado el acoso referido por la trabajadora, calificando la denuncia de falsa; que como consecuencia de ello la empresa procede a despedir a la actora por falta muy grave.

Por otro lado, tenemos que en la sentencia de instancia se han dado por acreditados, tras la práctica de la prueba, entre la que se encuentra esencialmente la prueba testifical -prueba esta que la Sala no puede valorar-, los extremos siguientes (fundamento de derecho sexto):

*"Como se constata con las dos declaraciones firmadas por la demandante (la denuncia del 28/11/2024 y la del 10/12/2024), los hechos concretos denunciados son los siguientes:*

*1º Que Don Íñigo le encomendaba tareas sin respetar la adaptación, teniendo que levantar peso por encima de los hombros.*

*Pues bien, ha quedado acreditado a través de la testifical de Doña Isidora, Gerente A, que el Sr. Íñigo adaptó el puesto de trabajo de la demandante dado que era la testigo quien ayudaba a la actora en las reposiciones cuando había que reponer en altura.*

*También ha quedado probado que el pasillo de las alubias, pasta y café molido es el que corresponde reponer a los trabajadores que están en carnicería por cercanía. Lo hacen todos los carniceros. Y la demandante o bien reponía un pasillo con cosas más ligeras (como papel higiénico, comida animales...), o si reponía el de pasta, café molido y alubias contaba con ayuda cuando tenía que trabajar en altura. Los compañeros conocían la situación o necesidad de adaptación de la demandante y la ayudaban sin problema alguno, bien por mandato del Gerente B, bien por decisión propia cuando finalizaban su trabajo como es norma habitual en la empresa. De hecho, la propia actora reconoce en la conversación cuya transcripción aporta (Acontecimiento nº 152 del EJE) que los compañeros le habían ayudado e incluso parece regular y manifiesta que se ha tergiversado todo, que simplemente solicitaba el cambio de turno, no por nada, que no pidió en ningún momento que al Sr. Íñigo se le excluyera y que simplemente quería un cambio de turno por mantener una paz y un clima social bueno.*

*Resulta además llamativo que la demandante en su declaración denunciase que el Sr. Íñigo le cambiaba las tareas muchas veces, si bien al mismo tiempo reconoció que también al resto de compañeros y que sabía que los Gerente B pueden cambiar las tareas en caso de ser necesario.*

*Por lo tanto, ni se ha constatado en Don Íñigo una conducta destinada a causar daño a la demandante, ni éste ha prohibido que la trabajadora fuese objeto de ayuda en su desempleo laboral.*

*2º Que Don Íñigo le acusó injustamente de falsear el ECU (recuento de productos) el 17/09/2024 y que por ello se le extendió un acta de amonestación el 18/10/2024.*

*Sin embargo, tal y como consta en la referida acta (Acontecimiento nº 150 del EJE) -que no fue impugnada por la trabajadora, por lo que devino firme-, se le imputan diversos incumplimientos, pero ninguno de ellos es falsear el ECU respecto a las paletillas de lechal, sino no haber contado dos paletillas de lechal que estaban en la cámara frigorífica. Es más, acusa al Sr. Íñigo de haberle escondido las paletillas en la cámara para luego acusarla de no efectuar correctamente el recuento, extremo en modo alguno acreditado.*

*3º Finalmente, afirma la actora que el 23/11/2024 Don Íñigo le prohibió liquidar en la sección de carnicería (fijar precios rebajados en productos) hasta las seis de la tarde y la puso a reponer en lugar de hacer limpieza que era la tarea que tenía asignada en el horario.*

*Pues bien, tal y como la parte demandada acreditó con el documento nº 10 de su ramo de prueba (Acontecimiento nº 212 del EJE) la demandante estuvo liquidando productos antes de las seis de la tarde y ello a pesar de que, tal y como resultó de la prueba documental y testifical practicada en el acto del juicio, la tarea de liquidar sólo puede hacerse con la autorización y partir de la hora que marca la Coordinadora de tienda. Y según resulta del documento nº 9 (Acontecimiento nº 211 del EJE) la demandante tenía establecida la tarea de liquidar (T) a partir de las seis y media de la tarde y sin embargo el 23/11/2024 consta un ticket de venta a las 17:52 horas, que incluye*

la venta de Pavo Tacos, código 2792, que ya tenía aplicada la liquidación correspondiente (Acontecimiento nº 212 del EJE). Por lo tanto, la actora falta a la verdad cuando indica que el Sr. Íñigo le prohibió liquidar, dado que había liquidado previamente, y lo que hace el Sr. Íñigo es decirle que liquide en el horario que tiene asignado.

Por lo tanto, los hechos concretos que según la demandante son constitutivos de acoso no solamente no lo son, sino que además no son ciertos."

Por tanto, partiendo de los hechos que se han dado por acreditados en la instancia, la conclusión es que la actora no pudo acreditar el acoso denunciado en su escrito frente al Sr. Íñigo, por lo que conforme a dicha prueba hemos de partir de que el Sr. Íñigo no cometió el acoso denunciado por la actora.

Esto llevaría en principio a confirmar la sentencia de instancia. Ahora bien, a pesar de que no se acreditó por la actora que fueran ciertos los hechos denunciados o al menos que no constituían acoso por parte del Sr. Íñigo, procede analizar si en la conducta de la actora ha habido mala fe y ánimo fraudulento, esto es, una intencionalidad en la denuncia, o si estamos ante una distorsión de la realidad por parte de la demandante y si la actora ha sentido un acoso que no era tal pero que así lo sintió ella.

Para analizar esta cuestión debe valorarse que de todo lo actuado en la instancia aparece acreditado que la actora ha venido teniendo diferentes situaciones conflictivas con el Sr. Íñigo (desde 2005/2006, tal como consta en el fundamento de derecho cuarto de la sentencia recurrida). Es decir, que ya se parte de una situación de conflicto entre ambos trabajadores que puede favorecer una distorsión de la realidad o, simplemente, llevar a magnificar ciertas conductas e interpretarlas como un ataque cuando simplemente se está ante una relación conflictiva entre trabajadores.

Igualmente, debemos tener en cuenta un dato pacífico como es que la actora estaba sometida a tratamiento psiquiátrico por ansiedad reactiva.

Pues bien, la Sala no comparte la interpretación de la Magistrada de instancia cuando equipara automáticamente el haberse concluido por la Comisión de Acoso que los hechos denunciados por la actora eran falsos con la existencia de intencionalidad en la denuncia por parte de la trabajadora demandante con la finalidad de causar daño a la empresa o a otro trabajador. Esto es, los hechos denunciados como acoso no se han acreditado con la testifical practicada como ciertos y sobre eso la Sala nada puede valorar, pues la valoración de las testificales por la Juez a quo en cuanto a la no existencia de acoso no puede ser nuevamente valorada por la Sala. Por tanto, no se ha acreditado el acoso denunciado.

Sin embargo, si se puede considerar por la Sala que la conclusión respecto a la intencionalidad o mala fe de la actora no haya resultado probada suficientemente.

En sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Canarias, Sala de lo Social de Las Palmas de Gran Canaria, de fecha 11 de diciembre de 2025 (Recurso 1273/2025), se dice lo siguiente:

*"La sentencia del TSJ<sup>a</sup> 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."*

Valoración que comparte esta Sala de lo Social, pues en este caso parece admitido por las partes, y así se refleja en la sentencia ahora recurrida, que la actora tenía problemas con el Sr. Íñigo desde hacía años, que, aunque no puede considerarse acoso, sí denota dificultades en el desarrollo del trabajo que la actora ha interpretado como un acoso. Habla de mayor vigilancia por parte del Sr. Íñigo sobre ella que respecto a otros trabajadores, lo cual puede ser compatible con una percepción subjetiva de la demandante. La actora se encuentra diagnosticada de "Ansiedad reactiva" y medicada para ello, lo cual no ayuda a la hora de tener una valoración objetiva de lo que se producía en el trabajo.

A lo dicho cabe añadir otras consideraciones que conectan de alguna manera con la teoría gradualista que se plantea por la recurrente en el último motivo de recurso, en el sentido de que debe analizarse caso a caso de forma individualizada.

La doctrina jurisprudencial consolidada de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de la que son exponente las sentencias de 27 de enero de 2004 [ROJ: STS 380/2004], 10 de enero de 2019 [ROJ: STS 195/2019] y 21 de diciembre de 2021 [ROJ: STS 4922/2021], tiene declarado que "el enjuiciamiento del despido debe abordarse de forma gradualista buscando la necesaria proporción ante la infracción y la sanción y aplicando un criterio individualizador que valore las peculiaridades de cada caso concreto". Esta teoría gradualista incide en

la calificación de la conducta imputada al trabajador y declarada probada en sentencia y consiste en rebajar la calificación de la infracción contractual imputada al trabajador, con base en las circunstancias concurrentes.

En el supuesto enjuiciado, la conducta imputada en la carta de despido a la trabajadora demandante se calificó como falta muy grave tipificada en el artículo 39.3.g) que tipifica como falta muy grave el "acoso laboral, sexual o por razones de sexo, así como las denuncias falsas de acoso una vez concluido el protocolo".

La sentencia recurrida, en el hecho probado primero, recoge que la trabajadora tiene antigüedad de 2003; únicamente consta desde entonces una amonestación reciente; aunque del protocolo desplegado por la empresa demandada no ha quedado probada la existencia del acoso denunciado por la misma, sí ha quedado probado que en las fechas en las que denunció una situación de acoso existía una situación de tensión de la demandante que la llevó a ser diagnosticada y tratada de ansiedad reactiva; estaba pendiente de una intervención quirúrgica y presentaba un problema en hombro, por lo que se considera por esta Sala respecto a la denuncia de la demandante que ahora nos ocupa no puede concluirse que haya estado motivada por mala fe o fraude sino por una inadecuada valoración de una relación interpersonal surgida en el trabajo.

En definitiva, apreciándose las infracciones denunciadas por la actora en los últimos motivos de su recurso, procede la estimación parcial del mismo con la consiguiente revocación de la sentencia recurrida, declarando en su lugar que la actora ha sido objeto de un despido improcedente. Declaración de improcedencia que conlleva, según el artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores, condenar a la Empresa MERCADONA a que, en un plazo de cinco días desde la notificación de la presente resolución, opte entre readmitir a la actora en idénticas condiciones laborales a las que venía disfrutando con anterioridad al despido, debiendo abonarle en tal caso los salarios dejados de percibir desde la fecha del cese hasta la de la efectiva reincorporación a razón de 69,68 euros diarios, conforme a los 2.119,33 euros mensuales que constan en el hecho probado primero como salario de la actora incluida la prorrata de pagas extras, o indemnizarle en la cuantía de 50.167,15 euros, conforme a la antigüedad de la actora de 9-09-2003 (hecho probado primero).

Por lo expuesto y

**EN NOMBRE DEL REY**

## FALLAMOS

Que debemos ESTIMAR y ESTIMAMOS parcialmente el recurso de suplicación presentado por la representación de DOÑA Paulina, contra la sentencia de 21 de octubre de 2025 del Juzgado de lo Social Número 4 de LEÓN (autos 152/2025), revocando el fallo de la misma para, en su lugar, estimar en parte la demanda presentada, declarando improcedente el despido de la actora y condenando a la Empresa MERCADONA a optar, en el plazo de cinco días desde la notificación de esta sentencia, entre la readmisión en las mismas condiciones laborales que venía disfrutando la actora con anterioridad al despido, debiendo abonarle en tal caso los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido (20-12-24) hasta la de la efectiva reincorporación a razón de 69,68 euros diarios, o indemnizarle en la cuantía de 50.167,15 euros. Sin costas.

Notifíquese la presente a las partes y a la Fiscalía de este Tribunal Superior de Justicia en su sede de esta capital. Para su unión al rollo de su razón, líbrese la oportuna certificación, incorporándose su original al libro correspondiente.

Se advierte que, contra la presente sentencia, cabe recurso de Casación para la Unificación de Doctrina, que podrá prepararse dentro de los diez días siguientes al de su notificación, mediante escrito firmado por Abogado y dirigido a esta Sala, con expresión sucinta de la concurrencia de requisitos exigidos, previstos en el artículo 221 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

Todo el que intente interponer dicho recurso sin tener la condición de trabajador o causahabiente suyo, o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social consignará como depósito la cantidad de 600,00 euros en la cuenta núm. 2031 0000 66 0069 26 abierta a nombre de la sección 2ª de la Sala de lo Social de este Tribunal, en la oficina principal en Valladolid del Banco de Santander, acreditando el ingreso.

Si se efectúa a través de transferencia bancaria desde otras entidades o por procedimientos telemáticos, se hará en la cuenta número 0049 3569 92 0005001274, código IBAN ES55, y en el campo concepto deberá contener los 16 dígitos que corresponden a la cuenta expediente indicado en el apartado anterior.

Asimismo, deberá consignar separadamente en la referida cuenta la cantidad objeto de la condena, debiendo acreditar dicha consignación en el mismo plazo concedido para preparar el Recurso de Casación para Unificación de Doctrina.



Si el recurrente fuera la Entidad Gestora, y ésta haya sido condenada al pago de prestaciones, deberá acreditar al tiempo de preparar el citado Recurso que ha dado cumplimiento a lo previsto en el art. 230.2.c) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

Firme que sea esta Sentencia, devuélvanse los autos, junto con la certificación de aquélla al Juzgado de procedencia para su ejecución.

Así 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.

FONDO DOCUMENTAL CENDO