



Roj: **STSJ CANT 128/2023 - ECLI:ES:Tsjcant:2023:128**

Id Cendoj: **39075340012023100100**

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

Sede: **Santander**

Sección: **1**

Fecha: **27/02/2023**

Nº de Recurso: **798/2022**

Nº de Resolución: **118/2023**

Procedimiento: **Recurso de suplicación**

Ponente: **ELENA PEREZ PEREZ**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

SENTENCIA nº 000118/2023

En Santander, a 27 de febrero del 2023.

PRESIDENTE

Ilmo. Sr. Rubén López-Tamés Iglesias

MAGISTRADAS

Ilma. Sra. D.ª María Jesús Fernández García

Ilma. Sra. D.ª Elena Pérez Pérez (ponente)

EN NOMBRE DE SU MAJESTAD EL REY, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria compuesta por las/os Ilmas/os. Sras/res. citadas/os al margen ha dictado la siguiente

S E N T E N C I A

En el recurso de suplicación interpuesto por Doña Sara contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social número 3 de Santander en el procedimiento número 871/2021 ha sido Ponente la Ilma. Sra. Doña Elena Pérez Pérez, quien expresa el parecer de la Sala.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO. - Según consta en autos se presentó demanda por Doña Sara, representada y asistida por el letrado Don José Sánhez Pérez siendo demandados el INSS, la TGSS, representados y asistidos por el letrado de la Seguridad Social, la Mutua Asepeyo, representada y asistida por el letrado Don Javier Gómez Toribio y Aldi Pinto Supermercados, S.L., representado y asistido por el letrado Jordi Puigbo Oromí, sobre Seguridad Social y, en su día, se celebró el acto de la vista, habiéndose dictado sentencia por el Juzgado de referencia en fecha 17 de junio de 2022, en los términos que se recogen en su parte dispositiva.

SEGUNDO. - Como hechos probados se declararon los siguientes:

1º.- El señor Germán venía prestando sus servicios para la empresa demandada desde el 1-6-11. Su categoría inicial era la de encargado de tienda (centro de trabajo, Vitoria).

Permaneció en la capital vitoriana hasta 2015. A continuación, solicitó acudir a Torrelavega y se le concedió. Trabajó en esta localidad hasta diciembre de 2016. Finalmente, desde diciembre de 2016 hasta febrero de 2020, lo hizo en Santander.

El actor es ascendido a responsable de tienda en marzo de 2020. Trabajó hasta finales de febrero de 2022.

2º.- El 21-12-11 el demandante solicitó reducción de jornada. La empresa rechazó esta petición. Fue impugnada ante el juzgado de lo Social nº 3 de Vitoria y el 23-3-12 se dictó sentencia que confirmó la decisión de la empresa (el contenido de esta sentencia se tendrá por reproducido).



3º.- El organigrama de la demandada en lo que se refiere al Departamento de Comercial sería el siguiente :

. Responsable de Ventas: Imanol (responsable de 30 tiendas).

. Responsable de Zona: Isidoro (responsable de 10 tiendas; este trabajador fue despedido en enero de 22; se alcanzó un acuerdo indemnizatorio).

. Responsable de Tienda (Santander): Germán (responsable de 18 trabajadores). El responsable de tienda contaba con tres adjuntos : Juan , Justiniano y Ana .

La empresa demandada cuenta en Cantabria con 3 tiendas: Santander, Torrelavega, Laredo.

4º.- En verano de 2020, CCOO promovió elecciones sindicales en la empresa. Se celebraron el 9-9-20 con resultado de un candidato del Sindicato SUC y dos de UGT (CCOO no obtuvo representación).

5º.- El 28-1-21, la empresa despidió a dos trabajadoras: Apolonia y Azucena .

6º.- En enero de 2021, se presentó denuncia anónima de acoso ante el Servicio de Prevención Mancomunado de Riesgos Laborales:

"La situación ha empeorado desde hace un año aproximadamente en la tienda 40 de Santander pero se ha convertido en insostenible desde octubre, desde que nuestra compañera Benita solicitara la reducción de jornada (no tiene conocimiento de este mensaje por su bienestar). El principal problema de la tienda es el acoso y discriminación que sufre Benita por parte del Responsable de tienda; aprovechando su posición este mobbing toma diferentes formas y expresiones que están causando a nuestra compañera un irreparable daño psicológico. No sabemos si esta situación vejatoria y humillante forma parte de una estrategia para lograr que abandone por decisión propia la empresa o simplemente producto de actitud vengativa. Solicitamos que la empresa tome medidas, preventivas para comenzar.

Todo ello no afecta únicamente a nuestra compañera sino que tiene doble repercusión, perjudicando al resto de CT con cambios de horarios, sobrecarga de funciones (al vaciar de funciones a la compañera para aislarla y degradada, éstas recaen sobre el resto en el mismo turno) y absoluta desorganización. Otro problema es la falta de comunicación, en muchas ocasiones nos enteramos de cuestiones que se debería informar desde la dirección a través de otros compañeros o por sorpresa sobre la marcha.

Desde hace muchos meses no se celebran reuniones de tienda (casi un año), tampoco briefings en el inicio del día. No se comunican las ofertas del 30% que decide el RT o ARTs, novedades, cambios en los procesos de trabajo, etc., con las consecuencias que tiene en la atención al cliente.

También se publican sin antelación suficiente los horarios, también se realizan constantes cambios y en muchas ocasiones no se comunican a las personas afectadas, y cuando se hace es de la noche a la mañana prácticamente. Las jornadas se ven reiteradamente alargadas en el mismo día por falta de previsión y planificación.

Todo se suma a un mal ambiente totalmente nocivo e improductivo. El RT ha hecho saber que prefiere el mal ambiente para trabajar confundiendo tensión y presión (con la que los CT hemos trabajado sin problema y con alto rendimiento) con abuso de poder y agravios. La falta de empatía es evidente y se permiten comentarios como "estas son las llaves del poder" y "yo sí puedo ir a tomarme un café porque aquí el que manda soy yo". También se han producido episodios violentos por parte del RT golpeando cestas y gritos vejatorios hacia los CT.

También ha habido robos de comida comprada y guardada en la cocina sin consecuencias.

Todo ello ya ha sido expuesto a los diferentes responsables. Por amistad, afinidad, un mal entendido "compañerismo entre iguales" o por las razones que sean no ha habido cambios.

Por miedo a perder el puesto de trabajo no nos hemos atrevido a hablar, pero la situación es insostenible y está produciendo consecuencias no deseadas tanto en el funcionamiento de la tienda como en el bienestar de la plantilla, que ya es delicado. Esperamos recibir su ayuda. Muchas gracias"

7º.- La empresa encargó al servicio externo Igualia la investigación de la oportuna denuncia. Tramitada y desarrollada la oportuna investigación, se obtuvieron estas conclusiones:

"5.11 CONCLUSIONES

Existen varias actitudes que se exponen acompañadas de las declaraciones probatorias y los datos que las corroboran en este Informe. Se aprecian acciones hacia la víctima dentro de los siguientes parámetros:

ATAQUES A LA VÍCTIMA CON MEDIDAS ORGANIZACIONALES El superior restringe a la persona las posibilidades de hablar



Cambiar la ubicación de una persona separándole de sus compañeros

Cambio de horario sin justificación suficiente

Cambio de tareas sin razón suficiente que altere la operativa

ATAQUES A LAS RELACIONES SOCIALES DE LA VÍCTIMA CON AISLAMIENTO SOCIAL

Rehusar la comunicación con una persona a través de miradas y gestos, así como a comunicarse directamente con ella

Desvinculación de personas de su entorno más cercano, coincidiendo con fechas señaladas.

ATAQUES A LA VIDA PRIVADA DE LA VÍCTIMA

Críticas a la vida privada de una persona

Dar a entender que una persona tiene problemas psicológicos

Por todo ello, a criterio del Instructor, quien realiza un análisis objetivo en su conjunto, tomando en consideración todos los elementos analizados, atendiendo al conjunto de circunstancias concurrentes (frecuencia e intensidad de la conducta, susceptibilidad de la supuesta víctima, el entorno laboral y el desempeño por la supuesta víctima en relación con el resto del equipo), concluye que existen indicios suficientes de acoso laboral por parte del RT, así como un más que probable conocimiento de estas acciones por parte del RZ.

En Barcelona, a 29 de febrero de 2021".

(el contenido del informe de investigación se tendrá por reproducido).

8º.- El trabajador Germán disfrutó de estos periodos de vacaciones y permisos (2021):

. vacaciones: 22 de febrero a 6 marzo, 22 a 31 de marzo, 3 a 10 de abril.

. permiso retribuido: 8 a 21 de marzo.

9º.- El 19 de marzo el señor Germán se personó en la tienda de Santander y tuvo un incidente con Benita . Tras permanecer 15 minutos, abandonó la tienda.

10.- El 22-3-21 por la mañana se celebró en Bilbao (a eso de las 11.00 horas) una reunión entre los responsables de ventas (Imanol), responsable de zona (Isidoro) y el trabajador Germán .

Durante esta reunión, que se prolongó en torno a una hora, el responsable Imanol fue el que llevó la voz cantante junto con el trabajador Germán (Isidoro , apenas intervino).

Durante la reunión, Imanol entregó a Germán esta carta de sanción:

"Estimado Sr. Germán :

Por medio de la presente carta le comunicamos que la Dirección de la Compañía ha decidido imponerle una sanción consistente en una suspensión de empleo y sueldo de 3 días de duración, con motivo de la comisión por su parte de hechos constitutivos de una infracción de carácter muy grave, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 44, apartado 9 y 1 1 del Convenio Colectivo para el sector del Comercio de detallistas de alimentación de Cantabria (BOC 1 1/02/2019), que resulta de aplicación en la Compañía, por las conductas que se exponen más adelante.

Con ocasión de la denuncia puesta en conocimiento de la Compañía (en fecha 28 de enero de 2021) y tras haber realizado la investigación correspondiente (la cual finalizó solo recientemente), se ha podido verificar que el trabajador habría incurrido en muy graves incumplimientos realizando ataques a las relaciones sociales y a la vida privada de un compañero de trabajo. Concretamente, el señor Germán habría realizado comentarios y habría puesto en marcha medidas organizativas que repercutían directamente sobre el bienestar de la compañera, lo que se deduce de la investigación independiente puesta en marcha por la compañía, comportamiento que no puede ser de ninguna manera tolerado por la compañía.

Concretamente, de las conclusiones del informe se derivan una serie de acciones en diferentes ámbitos de actuación. Estos son:

Ataques a la víctima con medidas organizacionales

El superior restringe a la persona las posibilidades de hablar

Cambiar la ubicación de una persona separándole de sus compañeros

Cambio de horario sin justificación suficiente

Cambio de tareas sin razón suficiente que altere la operativa

Ataques a las relaciones sociales de la víctima con aislamiento social

Rehusar la comunicación con una persona a través de miradas y gestos, así como a comunicarse directamente con ella.

Desvinculación de personas de su entorno más cercano, coincidiendo con fechas señaladas.

Ataques a la vida privada de la víctima

Críticas a la vida privada de una persona

Dar a entender que una persona tiene problemas psicológicos

Como es evidente, los hechos constatados en la investigación revisten una significativa gravedad y no pueden ser tolerados por la Compañía al margen de las justificaciones que pudiera haber dado el trabajador, por cuanto pondrían de manifiesto un hostigamiento psicológico respecto a una compañera.

Por todo ello, los hechos anteriormente descritos y realizados por Ud. constituyen una falta muy grave y culpable, tipificada en el artículo 44, apartado 9 ("Malos tratos de palabra y obra o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados") y apartado 11 ("El acoso moral o el mobbing, cuando sea sancionado por /a Autoridad competente o exista sentencia firme en la jurisdicción social") Convenio Colectivo para el sector del Comercio de detallistas de alimentación de Cantabria (BOC 11/02/2019), de aplicación en la Compañía.

No obstante lo anteriormente expuesto, y a pesar de la gravedad de los hechos descritos, la Dirección de la Compañía, en la confianza de que los mismos no vuelvan a repetirse en el futuro, ha decidido finalmente limitar la presente sanción a una suspensión de empleo y sueldo de 3 días de duración, los cuales se harán efectivos una vez cese la actual situación de permiso que está disfrutando y de conformidad con lo que le será oportunamente comunicado por la Dirección de la Empresa.

A su vez, se le requiere expresamente para que el comportamiento que ha dado lugar a la presente sanción no vuelva a repetirse en el futuro, pues, de lo contrario, la Dirección de la Compañía se verá obligada a imponerle una sanción de carácter más severo.

Le rogamos, finalmente, firme copia de la presente, a los meros efectos de dejar constancia de su entrega y recepción".

El trabajador Germán sería trasladado a la tienda de Laredo para no coincidir con Benita .

El tono de este encuentro fue pacífico, constructivo, educado.

El trabajador Germán grabó este encuentro.

(el íntegro contenido de lo manifestado en esta reunión (grabación) se tendrá por reproducido).

11.- Las conversaciones por wasap mantenidas por el trabajador Germán y compañeros, jefes, amigos..., se tendrán por reproducidas (aquellas que constan en autos).

12. - El 11-4-21, el señor Germán buscó en google (a través de su móvil) lo siguiente:

"Estoy igual que antes, estoy jodido, Isidoro , si es que estoy como muy al fondo, ¿sabes? O sea...pufff, no me... O sea, lo de Laredo no...no es que me preocupe, ni no me preocupe, ¿sabes? O sea, de hecho, pensé que...que íbamos a valorar como salir o yo qué sé ¿sabes? O sea... es que...es que...reconozco que es problema mío, ¿eh? Aquí cada uno tiene que asumir lo suyo y yo tengo que asumir lo mío. Lo que pasa es que me jode tío ¿sabes? Me jode porque tengo todo ahí en Santander, tío y ahora vou al puto infierno de Laredo que es un puto infierno esa puta tienda ¿sabes? Pero...Ffffff"

13.- El 12-4-21, el señor Germán se quitó la vida (ahorcamiento) a eso de las 8.20 horas. Antes de hacerlo, redactó esta nota en su móvil:

"Hola.

Espero que alguna de las dos, os dé por revisar mi teléfono. Porque, no me gustaría irme sin despedirme vosotras.

Comentarios, que la decisión de marcharme, no es la primera vez que me la planteo.



De joven, nunca me hubiera imaginado que en mi vida fuera a ser tan torpe y como dice mamá, no será porque no ha habido personas que han querido ayudarme, la que más y con diferencia, te puedo asegurar que has sido tu Sara (no te has merecido la infelicidad que te he dado). Y llegados al punto en el me encuentro ahora mismo, creo que es el momento de partir.

Espero que podáis perdonarme las dos. He tardado tiempo en darme cuenta, de que era menos hábil de lo que yo pensaba.

Sara , por favor, intenta ser feliz, eres una tía cojonuda y no te mereces sufrir y castigarte como lo haces.

Creo que tu trabajo con María Cristina está siendo espectacular, no bajas la guardia ni te des por vencida, tenemos la mejor hija del mundo.

Perdóname, perdóname, perdóname. Lo digo tres veces, pero deberían ser un millón, porque te dejo toda la papeleta para ti.

María Cristina eres lo más maravilloso que me ha podido suceder en la vida, has sido mi motor diario.

Ahora me voy, te pido cuides a mamá.

Nadie te va a querer y proteger más que mamá y nadie va a querer y proteger a mamá más que tú.

Tienes que tener mucha más comunicación con ella, apóyate en su hombro cuando lo necesites, por que ella, siempre va a estar ahí.

Dejate aconsejar y acompañar por ella.

Aunque a veces te parezca que es un poco pesada y te diga las cosas de forma brusca, sabe mucho más de la vida que tú y todo lo que dice, lo hace pensando en lo mejor para ti.

INSISTO "CUIDA MUCHO A MAMÁ"

Seguro que me dejo un montón de cosas por decir, pero creo que lo fundamental está dicho.

Estoy disfrutando de las vistas de la playa de Liencres.

Os quiero. Papá"

14.- El 11-3-21, el trabajador Germán fue declarado apto.

15.- La esposa del trabajador Germán presta servicios como médico (anatomía patológica). Los dos tenían una hija llamada María Cristina (16 años).

16.- El 27-10-21 la Inspección de trabajo elaboró informe con el contenido visto en autos.

La Inspección concluyó que había nexos causales entre una situación laboral estresante y el suicidio de Germán , lo que supone la consideración de este como accidente de trabajo.

Se ha propuesto la imposición a la empresa de un recargo por falta de medidas de seguridad del 45 % (falta de evaluación de los riesgos psicosociales y falta de adopción de medidas preventivas adecuadas para eliminar o reducir y controlar el riesgo psicosocial), así como una sanción de 8.196 euros (impugnada esta, se rebajó a 2.046 euros).

Se levantó acta de infracción el 8-11-21 (su contenido se tendrá por reproducido).

17.- El riesgo nº 27 de la evaluación del puesto de trabajo del responsable de tienda (y adjunto de responsable de tienda), determina:

"RIESGO Nº 27 - RIESGOS PSICOSOCIALES

Factor de riesgo Valoración del Riesgo:

Probabilidad (B) - Consecuencia (D): TOLERABLE

Posibilidad de situaciones de acumulación de carga de trabajo por demanda de cliente externo. Posibilidad de situaciones de estrés, fatiga mental o violencia en el trabajo derivado de la actividad desarrollada, trato con cliente externo y la interrelación profesional.

Trabajos en turnos rotativos y en festivos.

Posibilidad de realización de trabajo nocturno (excepcionalmente).

Medida Correctora Prioridad: 4



Implantación de plataforma de gestión de horarios (GFOS) para correcta distribución de turnos, horas y descansos.

Realización de análisis psicosocial.

Formación/Información

Riesgos y medidas preventivas relacionadas con factores psicosociales (fatiga mental y estrés sociolaboral).

Pautas para la gestión de situaciones tensas o problemáticas con la atención al público.

Protocolo de actuación de la prevención y actuación ante la violencia y acoso en el trabajo.

Observaciones

Se realizan tareas de atención al cliente, combinando con otras tareas de menor exposición social, como pueden ser tareas de reposición, limpieza, etc.

Existe documento en el que se recogen las funciones y responsabilidades de los trabajadores.

El personal dispone de autonomía para realizar los trabajos gestionados por el responsable de tienda o adjunto.

El personal conoce con anterioridad los turnos de trabajo, siendo de mañana o tarde, rotativos cada semana.

No se tiene constancia de situaciones de agresiones verbales o físicas. Se tienen definidas las funciones a realizar.

En base a lo indicado, inicialmente, se valora el riesgo de forma TOLERABLE, pendiente de estudio específico de análisis de riesgos psicosociales en tienda.

En caso de realizar TURNO NOCTURNO: En esta franja horaria no se realizan trabajos de atención al público, destinándose a la reposición de género. Se cumplirán los ritmos circadianos. Se tiene a disposición de los trabajadores office destinado a los tiempos de descanso, dotado con mesa, sillas, nevera, cafetera y microondas"

18.- La esposa del señor Germán y el propio trabajador fallecido arrastraban algunos problemas conyugales.

19.- El padre del señor Germán permaneció enfermo de máxima gravedad en los primeros meses de 2021.

20.- El 17-5-21, Leopoldo denunció ante la G. Civil de la localidad segoviana de El Espinar, el hurto de una mochila en la estación de Chamartín cometido el 13-5-21 (en esta mochila se encontraba un portátil).

21.- Se ha tramitado expediente de determinación de contingencia de la prestación de viudedad y orfandad de las demandantes con imputación de dichas prestaciones a la contingencia de enfermedad común.

(el contenido íntegro del expediente tramitado se tendrá por reproducido de modo íntegro).

La base reguladora de la contingencia profesional de las prestaciones mencionadas asciende a 2.886,23 euros (la fecha de efectos es el 13-4-21).

TERCERO. - En dicha sentencia se emitió el siguiente fallo o parte dispositiva:

"Que desestimando las demandas acumuladas interpuestas por doña Sara contra el INSS, TGSS, MUTUA ASEPEYO y ALDI PINTO SUPERMERCADOS S.L., absuelvo a las demandadas de las pretensiones formuladas contra ellas".

CUARTO .- En fecha 28 de junio de 2022, se dictó auto de aclaración cuya parte dispositiva dice:

"Dispongo estimando el recurso de aclaración interpuesto por la parte demandante contra la sentencia del 17-6-2022, así como la aclaración de oficio de la misma, la rectificación de esta sentencia, cuyos apartados siguientes quedarán redactados de la forma que se concreta:

- HECHO PROBADO DUODÉCIMO:

"El 11-4-21, el señor Germán buscó en google (a través de su móvil) lo siguiente:

. Condena a alcalde a tres años de prisión.

. Delito de ACOSO LABORAL "MOBBING".

. Acoso laboral: la AP condena a...

. sentencia penal por acoso laboral - Buscar.

. consecuencias penales en acoso.



. Delito de acoso ... ".

- HECHO PROBADO PRIMERO, ÚLTIMO PÁRRAFO:

"El actor es ascendido a responsable de tienda en marzo de 2020. Trabajó hasta finales de febrero de 2021".

- FUNDAMENTO DE DERECHO QUINTO, PÁRRAFOS DECIMOPRIMERO, DECIMOCUARTO Y DECIMOQUINTO:

"En definitiva, y sin perjuicio del error de fecha (no existe el 29 de febrero de 2021), se acreditó que el trabajador Germán había acosado a nivel laboral a una trabajadora de su tienda, Benita. No es una invención de la empresa, una estrategia, estratagema, campaña orquestada contra Germán. Es una conclusión tras una investigación realizada por una empresa externa a la demandada".

"La reunión de Bilbao del 22-3-21 merece análisis sosegado no solo porque la parte demandante centra en ella gran parte de sus argumentaciones, sino porque existe grabación de la mencionada reunión (y transcripción); durante el plenario no se procedió a la escucha de la grabación porque la empresa no mostró oposición a la transcripción y porque las partes reiteradamente desistieron de esta escucha, sin perjuicio de que conste el pen drive como documental de la parte demandante.

La parte demandante aseguró que en esta reunión se preparó el terreno por Imanol y Isidoro para que Germán aceptara resignadamente la decisión empresarial. Se aseveró que Imanol (responsable de ventas y jefe del responsable de zona y del propio responsable de tienda, Germán) amedrentó al trabajador repitiendo de forma reiterada que lo ocurrido era grave y que podía tener repercusiones de índole penal y que era causa de despido".

-FUNDAMENTO DE DERECHO OCTAVO, PÁRRAFOS

ANTEPENÚLTIMO Y PENÚLTIMO:

"Exactamente igual acontece con las conversaciones al folio 5 de la demanda. Se destacan frases vertidas a distintas horas y minutos.

Lo mismo sucede cuando en el folio 10 se alude a expresiones de Imanol con la presunta intención de amedrentar al trabajador: "lo ocurrido es muy grave y puede tener repercusiones incluso de índole penal y es causa de despido". Es verdad que el testigo Imanol pronunció estas palabras, pero no es cierto que lo hiciera de forma enfática y tampoco revisten la gravedad que se postula porque han de ser interpretadas con arreglo a todo el contenido de la conversación del 22 de marzo".

QUINTO. - Contra dicha sentencia anunció recurso de suplicación la parte demandante, siendo impugnado por la Mutua Asepeyo, Aldi Pinto Supermercados, S.L., pasándose los autos a la Ponente para su examen y resolución por la Sala.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- La sentencia de instancia desestima la demanda formulada por la actora en la que solicitaba que se declarase que las prestaciones de viudedad y de orfandad derivan de contingencia profesional.

Frente a este pronunciamiento se alza la parte actora en quince motivos.

En los siete primeros motivos de recurso y en el motivo noveno, con adecuado amparo procesal en el apartado b) del artículo 193 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social -en adelante, LRJS-, solicita la revisión del relato fáctico.

En los motivos de infracción jurídica, con base en el apartado c) del mismo artículo 193 LRJS, denuncia la infracción de los artículos

El recurso ha sido impugnado de contrario.

SEGUNDO.- Revisiones fácticas.

1.- La primera revisión fáctica afecta al hecho probado segundo para el que propone la siguiente redacción alternativa: "**El 21-12-11 el demandante solicitó reducción de jornada y concreción horaria. La empresa admitió la reducción de jornada, pero rechazó la concreción horaria. La decisión fue impugnada ante el juzgado de lo social nº 3 de Vitoria y el 23-3-12 se dicta sentencia que confirmó la decisión de la empresa (el contenido de esta sentencia se tendrá por reproducido)**".

Esta pretensión se basa en el contenido de la sentencia que consta unida a los folios núm. 613 a 617. Se trata de una pretensión completamente intrascendente de cara a una posible rectificación del signo del fallo, dado que la recurrida ya alude a la misma en el citado hecho probado segundo, lo que permite entender que el contenido íntegro de la referida resolución judicial se encuentra integrado en la sentencia de instancia.



Hay que recordar en este sentido que, respecto a las revisiones fácticas, destaca, entre otras, la STS de 3 de marzo de 2021 (Rec. 178/2019), que resume los requisitos que deben concurrir para que una revisión de este tipo pueda prosperar, que son los siguientes: "En SSTS 13 julio 2010 (Rec. 17/2009), 21 octubre 2010 (Rec. 198/2009), 5 de junio de 2011 (Rec 158/2010), 23 septiembre 2014 (rec. 66/2014), 18 noviembre 2015 (rec. 19/2015) y otras muchas, hemos advertido que "el proceso laboral está concebido como un proceso de instancia única (que no grado), lo que significa que la valoración de la prueba se atribuye en toda su amplitud (art. 97.2 LRJS) únicamente al juzgador de instancia (en este caso a la Sala "a quo") por ser quien ha tenido plena inmediación en su práctica y la revisión de sus conclusiones únicamente puede ser realizada cuando un posible error aparezca de manera evidente y sin lugar a dudas de documentos idóneos para ese fin que obren en autos, por lo que se rechaza que el Tribunal pueda realizar una nueva valoración de la prueba, como si el presente recurso no fuera el extraordinario de casación sino el ordinario de apelación. En concordancia, se rechaza la existencia de error si ello implica negar las facultades de valoración que corresponden primordialmente al Tribunal de Instancia, siempre que las mismas se hayan ejercido conforme a las reglas de la sana crítica, pues lo contrario comportaría la sustitución del criterio objetivo de aquél por el subjetivo de las partes".

El peligro de que el acudimiento al Tribunal Supremo se convierta en una nueva instancia jurisdiccional, contra lo deseado por el legislador y la propia ontología del recurso explican estas limitaciones. La previsión legal permite solicitar la corrección de las eventuales contradicciones entre los hechos que se dan como probados y los que se deduzcan de las pruebas documentales practicadas. Reiterada jurisprudencia como la reseñada en SSTS 28 mayo 2013 (rec. 5/20112), 3 julio 2013 (rec. 88/2012) o 25 marzo 2014 (rec. 161/2013) viene exigiendo, para que el motivo prospere:

- Que se señale con claridad y precisión el hecho cuestionado (lo que ha de adicionarse, rectificarse o suprimirse), sin que en ningún caso bajo esta delimitación conceptual fáctica puedan incluirse normas de Derecho o su exégesis.
- Que la parte no se limite a manifestar su discrepancia con la sentencia recurrida o el conjunto de los hechos probados, sino que se delimite con exactitud en qué se discrepa.
- Que su errónea apreciación derive de forma clara, directa y patente de documentos obrantes en autos (indicándose cuál o cuáles de ellos así lo evidencian), sin necesidad de argumentaciones o conjeturas [no es suficiente una genérica remisión a la prueba documental practicada].
- Que no se base la modificación fáctica en prueba testifical ni pericial. Excepcionalmente la prueba testifical puede ofrecer un índice de comprensión sobre el propio contenido de los documentos en los que la parte encuentra fundamento para las modificaciones propuestas.
- Que se ofrezca el texto concreto conteniendo la narración fáctica en los términos que se consideren acertados, enmendando la que se tilda de equivocada, bien sustituyendo o suprimiendo alguno de sus puntos, bien complementándolos.
- Que se trate de elementos fácticos trascendentes para modificar el fallo de instancia, aunque puede admitirse si refuerza argumentalmente el sentido del fallo.
- Que quien invoque el motivo precise los términos en que deben quedar redactados los hechos probados y su influencia en la variación del signo del pronunciamiento.
- Que no se limite el recurrente a instar la inclusión de datos convenientes a su postura procesal, pues lo que contempla es el presunto error cometido en instancia y que sea trascendente para el fallo. Cuando refuerza argumentalmente el sentido del fallo no puede decirse que sea irrelevante a los efectos resolutorios, y esta circunstancia proporciona justificación para incorporarla al relato de hechos, cumplido -eso sí- el requisito de tener indubitado soporte documental.

La variación del relato de hechos únicamente puede basarse en prueba documental obrante en autos y que demuestre la equivocación del juzgador. Desde luego, la modificación no puede ampararse en la prueba testifical, ni en la pericial, por expreso mandato de la LRJS. En algunos supuestos sí cabe que ese tipo de prueba se examine si ofrece un índice de comprensión sobre el propio contenido de los documentos en los que la parte encuentra fundamento para las modificaciones propuestas.

La modificación o adición que se pretende no debe comportar valoraciones jurídicas. Las calificaciones jurídicas que sean determinantes del fallo tienen exclusiva -y adecuada- ubicación en la fundamentación jurídica."

Por lo tanto, se requiere la cita de documental idónea, suficiente o fehaciente y corresponde al órgano de suplicación la facultad de calificar dicha aptitud, si bien esta potestad está sometida a reglas como son que



no se puede efectuar una nueva valoración global de la prueba o que, ante documentos de los que se pueda obtener conclusiones contrarias, debe prevalecer la solución dada por el juez de instancia, ya que este es "órgano soberano para la apreciación de la prueba" (SSTS de 10-3-1994 y STC 44/89, de 20 de febrero) y, además, es necesario que la revisión solicitada tenga trascendencia de cara a una eventual rectificación del signo del fallo, siendo así que solamente en los casos en los que concurran los referidos requisitos cabe acceder a una revisión fáctica.

Por tanto, no advirtiéndose relevancia en el contenido propuesto, no es posible acceder a la referida revisión.

2.- En segundo término, interesa la adición de un nuevo hecho probado para el que propone el siguiente contenido: " *SEGUNDO (bis 1).* - *Las funciones del responsable de zona y del responsable de tienda son las siguientes:*

Funciones del responsable de zona:

Adaptar el funcionamiento de cada punto de venta según la política comercial, responsabilizándose de alcanzar los objetivos de negocio

Formar y gestionar al equipo de tienda para conseguir los objetivos comerciales fijados

Coordinar un equipo de hasta 80 personas y varias tiendas

Realizar el seguimiento de los presupuestos de venta de las tiendas, detectando posibles desviaciones y analizando los motivos

Transmitir el espíritu, la política y la cultura de la empresa al personal de cada tienda

Supervisar y coordinar la distribución de horarios del personal de cada tienda, de acuerdo con la persona responsable de tienda

Elaborar informes de seguimiento de ventas y de indicadores de tienda

Coordinar la comunicación con los diversos puntos de venta **Funciones del responsable de tienda:**

Dirigir y desarrollar a tu equipo, planificando y organizando a todo el personal de la tienda con el apoyo operativo de tu adjunto/a de tienda

Participar en las propuestas de mejora del surtido disponible en la tienda, realizando los pedidos

Establecer procesos de forma eficiente: disposición óptima de la mercancía, control de cajas, elaboración de productos, etc.

Colaborar estrechamente con tu responsable de zona en la toma de decisiones que afecten a las ventas de la tienda y a tu equipo

Formarte, ser ejemplo para tu equipo, formarlo e involucrarlo en los objetivos de la compañía

Ser uno más del equipo en picos importantes de trabajo y colaborar en funciones como reposición, caja, horneado, etc.

Conforme al contrato de trabajo de D. Germán , sus funciones consistían según consta en la CLÁUSULA ADICIONAL 3, identificada como "obligaciones del trabajador como consecuencia de su puesto de trabajo" en:

3.1 *La actividad del trabajador consistirá en dirigir un establecimiento de ALDI. Como consecuencia de esta posición el Trabajador deberá preocuparse de que la actividad de venta tenga lugar de forma exitosa y sin contratiempos, así como que la gestión del establecimiento cumpla con todas las disposiciones legales, administrativas y empresariales; la reglamentación sustancial será puesta a disposición del Trabajador por parte de la empresa.*

3.2 *(en blanco)*

3.3 *El trabajador será responsable del buen estado de limpieza del establecimiento ALDI y del resultado de los recuentos físicos de existencias, inculcando en los Trabajadores a él subordinados un trato amable con los clientes en todo momento y les motivará para que tengan una conducta positiva para con los mismos.*

3.4 *La Empresa comunicará al Trabajador las instrucciones para el ejercicio de sus funciones, reservándose el derecho a impartir nuevas si considerase que es preciso en el transcurso de la relación laboral.*

3.5 *Su actividad se define de conformidad con "LAS DIRECTRICES DE TRABAJO PARA LOS RESPONSABLE DE TIENDA", la "DESCRIPCIÓN DE PUESTO DE TRABAJO PARA EL RESPONSABLE DE TIENDA", así como con las "INSTRUCCIONES DE SERVICIO PARA EL COBRO DE EFECTIVO", las cuales son parte esencial del presente contrato en su redacción vigente.*



Por último, a través del informe de evaluación del puesto de trabajo correspondiente al responsable de tienda en la descripción de riesgos psicosociales (riesgo 27) se incluyen las tareas evaluadas que se corresponden con las propias del puesto de trabajo:

"Se realizan tareas de atención al cliente, combinando con otras tareas de menor exposición social, como pueden ser tareas de reposición, limpieza, etc".

El fundamento de esta solicitud se encuentra en los documentos unidos a los folios núm. 131 a 132, 133 a 135, 146 a 151 y 790. La parte recurrente destaca en la importancia de incluir las funciones de cada categoría profesional, esto es, las que son propias del responsable de zona o director de tienda y responsable de tienda a fin de realizar una adecuada imputación de responsabilidades. No consideramos, sin embargo, que esta cuestión pueda incidir de forma relevante en la resolución de la cuestión que es objeto de litigio, por lo que tampoco accedemos a esta solicitud.

3.- En tercer lugar, insta la modificación del hecho probado tercero para el que propone el siguiente texto alternativo: " *El organigrama de la demandada en lo que se refiere al Departamento de Comercial sería el siguiente:*

. Responsable de ventas: Imanol (responsable de 30 tiendas).

. Responsable de zona: Isidoro (responsable de 4 tiendas, las 3 tiendas de Cantabria: Santander, Torrelavega y Laredo más la de Santurce; este trabajador fue despedido en enero de 22; se alcanzó un acuerdo indemnizatorio).

. Responsable de tienda (Santander): Germán (responsable de 18 trabajadores). El responsable de tienda contaba con tres adjuntos: Juan , Justiniano y Ana .

La empresa demandada cuenta en Cantabria con 3 tiendas: Santander, Torrelavega, Laredo".

Como base de esta petición cita las pruebas documentales unidas a los folios núm. 595 a 599, argumentando que no corresponde al responsable de tienda ninguna de las decisiones que, de forma imprecisa, aparecen en el expediente de investigación. Pues bien, tampoco la cuestión relativa a la responsabilidad, respecto a la toma de las decisiones a las que se alude, reviste relevancia en el presente caso, por lo que, igualmente, debe desestimarse tal pretensión.

4.- En cuarto lugar, solicita la adición de un nuevo hecho probado con el siguiente contenido: "*Hecho probado tercero (bis 2): "El salario último del responsable de zona (Isidoro) alcanza los 5.088,60€, mientras que el salario último del responsable de la tienda de Santander, Germán ascendió a 2.886,23 € (incluida prorrateada)".*

La petición deriva de las pruebas documentales unidas a los folios núm. 556, 593 y 595 a 599 y 602. La recurrente argumenta que la adición propuesta contribuye a clarificar las funciones que el responsable o director de tienda tenía frente a las del responsable de tienda. Con ello se está incidiendo, de nuevo, en la delimitación de funciones de ambos puestos, cuestión que nos parece intrascendente y que, por tanto, no es necesario que conste en el relato fáctico.

5.- En quinto lugar, solicita la modificación del hecho probado vigésimo, para el que propone el siguiente contenido: "*HECHO PROBADO VIGÉSIMO. - El Sr. Leopoldo es el perito de la empresa Igualia encargado de la realización de la investigación derivada de la denuncia interpuesta a través del canal de compliance por la trabajadora Apolonia de Comisiones Obreras.*

Por auto de fecha 12 de mayo de 2021 el Juzgado de lo Social nº 2 de Santander, actos preparatorios 349/2021, acordó requerir a la empresa IGUALIA copia íntegra del expediente de investigación seguido sobre acoso laboral frente al Sr. D. Germán .

Después de recibido el requerimiento judicial el Sr. Leopoldo denuncia el día 17/05/2021 haber perdido el portátil, así como las copias de seguridad existentes en un disco duro externo donde se alojaban las grabaciones de la actuación llevada a cabo a instancia de ALDI y utiliza la copia de la denuncia para ese mismo día remitir un escrito que intenta justificar que el material que sirvió para sancionar al trabajador D. Germán había sido robado.

Por su parte, la empresa Igualia en la contestación al requerimiento efectuado por el Juzgado de lo Social nº 2 de Santander, remite contestación, de fecha 14 de junio de 2022, donde deja constancia de lo siguiente:

a) Que según consta textualmente en la página 3 del informe emitido de Igualia, en relación a las conversaciones mantenidas en la instrucción: "*Como denominador común a todas ellas estas fueron grabadas con autorización de la otra parte y se encuentran en poder del instructor, a fin de guardar la normativa sobre Protección de Datos y la necesaria reserva, a excepción de que sea necesario aportar alguna parte para su contraste".*

b) Que el Sr. Leopoldo "*desde hace unos meses no colabora con nuestra entidad".*



c) Que tras contacto telefónico con el Sr. Leopoldo el día 10 de junio, éste manifiesta que: " *una vez finalizadas yo nunca guardo las grabaciones*", "sencillamente las uso como recordatorio durante la redacción", " *me robaron el portátil en la estación, tengo la denuncia. Miraré en la nube si puedo conseguir las grabaciones*".

La contestación de Igualia, a la vista de las declaraciones del instructor finaliza subrayando la " incongruencia de los comentarios del instructor", así como la falta de respuesta al requerimiento efectuado".

La pretensión se basa en las pruebas documentales unidas a los folios núm. 242, 387, 389, 390 a 391, 548 a 550. Lo que cuestiona es la valoración del informe sobre acoso laboral realizado por el Sr. Leopoldo. Tampoco esta pretensión puede ser acogida, dado que es una facultad del Magistrado de instancia analizar y valorar la prueba practicada en el acto del juicio oral, valoración que solo puede ser rectificadora en caso de patente error, que, en el presente caso, no se evidencia. Cuestión distinta será la concreta valoración que merezcan los distintos hechos objetivos que constan debidamente acreditados y que deben ser objeto de valoración por la Sala junto a la normativa y a la jurisprudencia aplicable al caso, aspectos que deberán ser objeto de análisis a lo largo de los motivos infracción jurídica que se articulan.

6.- En sexto lugar, insta la adición de un nuevo hecho probado para el que propone el siguiente contenido: " *HECHO PROBADO VIGESIMOSEGUNDO .- El trabajador Germán carecía de antecedentes psiquiátricos y de padecimientos de carácter psíquico.*

En su historia clínica, de atención primaria y hospitalaria solo y exclusivamente aparece tratado un problema respiratorio que provocaba ronquidos y que fue resuelto el día 21 de marzo de 2017 a través de intervención con alta hospitalaria en el mismo día de su realización (uvulopalatofaringoplasti a).

El día 11 de marzo de 2021 el trabajador es evaluado por el Servicio de Vigilancia de la Salud (Quirón Prevención) no observándose ningún problema de salud, y declarándolo apto.

Los resultados del informe de toxicología, de 14 de mayo de 2021, concluyen que "no se detecta ninguna sustancia con significación toxicológica", descartándose el consumo de drogas, alcohol, psicofármacos y fármacos".

La base de esta pretensión se encuentra en las pruebas documentales unidas a los folios núm. 54 y 774 (Vereda 219 a 221). Tampoco esta pretensión puede prosperar, dado que la falta de evidencia de tales antecedentes en el relato fáctico, permite inferir su inexistencia sin ningún tipo de duda.

7.- En séptimo lugar, insta la adición de otro hecho probado nuevo para el que propone el siguiente contenido " *HECHO PROBADO VIGESIMOTERCERO (en negrita):*

1.- ELECCIONES SINDICALES ANUNCIADAS POR CCOO (5/08/2020) Y CELEBRADAS EN SEPTIEMBRE (9/9/2020)

El conflicto laboral surge en el centro de trabajo de Aldi-Santander tras la convocatoria de elecciones sindicales realizada por las trabajadoras de CCOO de la tienda el 5/08/2020 (la convocatoria electoral consta al folio 673).

El gerente de ALDI busca un candidato propio frente a la candidatura de Comisiones Obreras (17/08/2020, Globátika, pág. 246, Vereda 888).

- "Ese candidato tiene que ser Juan "

Juan es ART (adjunto a responsable de tienda) y se afilia a UGT días antes de las elecciones. Conforme a lo ordenado, el 26 de agosto (Globátika, pág. 146, Vereda 788), Juan hace mención a que ya se ha afiliado a UGT indicando por escrito:

- "ya estoy por ojete".

La situación de conflicto es expresamente admitida por Isidoro (RZ) al afirmar (Igualia, pág. 5, folio 169) que:

- " *las elecciones enrarecen la tienda*", " *se crea un grupo de 5 o 6 personas que genera mal ambiente*" " Benita transmite malestar y NO HABLA CON ÉL NI CON EL RT".

Prosigue Isidoro (pág. 6 informe Igualia, folio 170):

- " Remedios se aprovecha de la inestabilidad emocional de la Sra. Benita ".

- " *La denuncia anónima se debe a una situación tensa con los sindicatos y laSra. Victoria está manipulando a la denunciante* ".

2.- SOLICITUD DE REDUCCIÓN HORARIA Y CONCRECIÓN HORARIA POR Benita (23/09/2020)

La trabajadora de CCOO Marí Juana solicita a la empresa reducción de jornada y concreción horaria -15 días después de las elecciones, el 23/09/2020- (Igualia, pág. 57; Globatika, pág. 260) a lo que contesta Isidoro :



- " Ya se blindó" (Globatika, pág. 262, Vereda 905).

Frente a esta solicitud, la empresa ALDI ofrece una solución idéntica a la que en 2012 ofreció a Germán): "aceptación de la reducción de jornada y rechazo de la concreción horaria" (folio 231).

Previamente a la notificación de la respuesta por parte de la dirección de la empresa se planifican las medidas a adoptar por parte de Germán quien las asume indicando:

- " No quiero desviarme ni un milímetro de tu discurso" (Globatika, pág. 274, 3/10/2020, Vereda 916).

Germán afirma en varias ocasiones que *ha seguido una hoja de ruta para llevar a cabol las instrucciones impartidas por los gerentes de la empresa. Así lo indicó en la reunión de 22/03/2021 (Globatika pág. 449, 20'10", Vereda 1091, 2º pfo.):*

- "Desde meses atrás y Isidoro está delante, a veces me lo contaba él, pero muchas se lo he contado yo desde el principio. La hoja de ruta que teníamos que llevar y lo complicada que era de llevar, y de hecho cuando yo demandaba reuniones contigo (se dirige a Imanol .) era un poquitín para mi tranquilidad porque sabía que estaba al borde, estaba muy al límite...".

El día 7/10/20 llama Isidoro (RZ) a la trabajadora Benita (*en una reunión en la que está Germán) para comunicarle que "se accede a la reducción de jornada, pero no a la concreción horaria por política de empresa" (Benita , Igualea, pág. 11 folio 172 reverso, pfo 2º). Entrega de "carta de la Central de ALDI" en la que se indica que la trabajadora en el contrato de trabajo admitió el sistema de trabajo a turnos, precisando el RZ (no Germán) que el horario solicitado (de 6 a.m. a 12 a.m.) resulta "inviable".*

Tras la inmediata ejecución de las órdenes expuestas -a través de la hoja de ruta citada- por parte del director a Germán , éste le expresa su apoyo de forma explícita:

- [16/10/20] Lo estás haciendo bien Germán (Globatika pág. 292 Vereda, 934)

- [16/10/20] Estoy muy, muy contento contigo. Tienes todo mi apoyo. Al 1000%. (Globatika pág. 293 Vereda, 935)

- [16/10/20] Estoy genial contigo Germán (Globatika pág. 296, Vereda, 938)

Ese apoyo sin fisuras de Isidoro hacia Germán cambia de signo cuando éste presta declaración en el expediente de Igualea (Igualea p. 6, folio 170) al afirmar:

- "que el RT debió tomar la decisión de cambiar de tarea de bazar de la colaboradora y destinarla a caja o no dirigirle la palabra".

Según el ANEXO adicional (Igualea, 49, folio 190, línea 13 y 14) que incluye la declaración de Benita "mi RZ (Isidoro) dice que la empresa no deja nada por escrito (en referencia al horario) y se emplazaron para que resolviera el juez", fijándose el señalamiento el 24/03/2021.

Tal afirmación la ratifica el propio RZ (Isidoro) el día 18/09/20 (Globatika, pág. 260):

- "no quiero que quede nada por escrito",

lo que permite evitar que quede constancia escrita de las instrucciones impartidas por los gerentes.

A continuación, Benita expresa:

- "Habla con el RT (Germán) y este le dice que a él le pasó lo mismo y que la decisión es de la empresa y no de él". (Igualea, 49, folio 190, párrafo 3º).

Respecto al nuevo horario y tareas encomendadas a Benita consta:

* *Que por orden expresa de Isidoro la realización de los cuadrantes horarios pasa del Sr. Enrique al RT (según declara Eutimio . "hasta hace poco realizaba los cuadrantes el Sr Enrique ", Igualea 21, folio 177).*

* *Que se cambia a Benita de bazar a caja y panadería para que conforme a las instrucciones de Imanol (Globatika, pág. 449, 23'46", Vereda p. 1091) " no siga revolviendo el ambiente".*

* *Que el horario pasa de 7 a 13 horas -rechazada la solicitud de fijación de horarios Isidoro -no Germán - indica a la trabajadora que el horario que pide es "inviable"- (Igualea, 11, Benita , folio 172 reverso, pfo 5º)*

3.- EN DICIEMBRE, LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA (EN CONTRA DEL CRITERIO DE Germán) DECIDE EL DESPIDO DE Azucena Y Apolonia , PERO SE POSTERGA LA EJECUCIÓN A FINALES DE ENERO 2021

La secuencia que constata el despido de las 2 trabajadoras es la siguiente:



- * Germán manifiesta (3-10-2021) que están trabajando bien (Globátika p. 187, Vereda, 829, penúltimo mensaje) a Juan ART: "... Apolonia, (...) y Azucena están *funcionando muy bien*".
- * Isidoro buscó un apoyo alternativo a la opinión de Germán al afirmar: " *Antes llamé a Eutimio me ha dicho que lo de Benita es exagerao* ", " Azucena cuando está con Benita no hace nada, ni la mitad" (Globátika, pág. 332, 11/10, Vereda 974, in fine). Añadiendo: "Estoy pensando lo de Azucena . *Creo que lo mejor es hacer caso a Imanol . Para no revolver la subimos a 30 horas en enero y febrero. En enero, ejecutamos* " (Globátika pág. 344, 16/12/20, Vereda 886).
- * El reconocimiento de que el despido parte de una decisión de los gerentes de la empresa -y no de Germán - es claro, declaración de Imanol . (Globátika pág. 457. 42'11", Vereda 1099, antepenúltimo párrafo: " *las chicas ya no funcionaban como tenían que funcionar tenían que salir de la empresa*".
- 4.- (30/12/2020). INCIDENTE ENTRE EL RT Y Benita : EL RT PIDE A LA TRABAJADORA QUE DÉ LOS BUENOS DÍAS AL ENTRAR EN LA TIENDA Y ÉSTA RESPONDE CON GRITOS
- Según declara Isidoro : (Igualea, 6, folio 170 último pfo) cuando Germán le dijo que saludara al entrar en la tienda, la Sra. Benita reaccionó gritando y chillando.
- Crescencia , por su parte, el 30/12/2020 escucha gritar a Benita y también manifiesta que recuerda un "mal gesto de la denunciante" (Igualea, 19, folio 176 reverso).
- El trato, respetuoso en todo caso, dispensado por Germán a Benita también quedó reflejado en otras ocasiones: (Juan ART, Globátika Pág. 180, 3/10, Vereda 882):
- "Le has comentado a Benita todo lo que ha dicho Isidoro que estaba mal. Los chips estaban mal puestos. No quiero macha(ca)rla, simplemente que vea lo que hace...intenta que se centre y que se organice".
- 5.- (18/01/2021) DENUNCIA ANÓNIMA SOBRE UN "ACOSO LABORAL" INESPECÍFICO A TRAVÉS DEL CORREO DE COMPLIANCE Y
- MATERIALIZACIÓN DEL DESPIDO DE Azucena Y Apolonia (28/01/2021)
- Isidoro prepara la ejecución de los despidos decididos de Azucena y Apolonia (22/01/21):
- "Ahora sí que hay que actuar" (Globátika. pág. 367, Vereda 1009), "se lo quiero mandar a Imanol . Quiero vestirlo al máximo" (Globátika. pág. 370, Vereda 1012).
- Acatando las instrucciones recibidas Germán manifiesta (28/01/21):
- "de momento según hoja de ruta" (Globátika 390, Vereda. 1032).
- La denuncia es interpuesta por Apolonia , que es despedida el día 28 de enero (fol. 240-241, según consta en la papeleta de demanda ORECLA por despido). CCOO recurre al mecanismo interno de denuncias (compliance) y simultáneamente se interpone denuncia en la Inspección de Trabajo (ver ANEXO, declaración de la Sra. Benita , Igualea, 59, folio 359 primer párrafo).
- 7.- DOS OFERTAS DEL RZ A Benita PARA QUE SE DESPLACE A LA TIENDA DE LAREDO EL 29 de enero y el 1 DE FEBRERO DE 2021 (Y
- NEGATIVA POR ESTAR "BLINDADA")
- El 29 de enero Esteban propuso a la Sra. Benita el cambio de tienda y esta le contestó:
- "Me vais a aguantar 6 años porque con la denuncia estoy blindada" (Igualea, 9, pfo. 2º, folio 319).
- El 1 de febrero Isidoro insistió y la trabajadora se vuelve a negar. (Igualea, 9, folio 319, último pfo).
- 8.- (4/02/2021). REALIZACIÓN DE ENTREVISTAS (IGUALIA)
- El instructor, Sr. Leopoldo , responsabiliza al Sr. Germán de un supuesto acoso laboral a la trabajadora Sra. Benita , por decisiones de gestión que solo competen a los gerentes, si bien, tal y como se puede apreciar expresamente en su resolución: " *soloa nivel de indicios*" (Igualea, 43, folio 353) y sin concretar, ni datar hecho alguno.
- Para intentar justificar la denuncia sobre hechos inespecíficos la denunciante acompaña un recorte de prensa en el que se hace mención a un antiguo trabajador, respecto del que todos coinciden, era conocido como " Botines " (Igualea, 361).
- En las entrevistas aparecen declaraciones reveladoras del comportamiento intachable de Germán y de la espuria justificación de la denuncia:



Isidoro respecto a Germán (Igualia, 5, folio 315, 2º párrafo):

- " dice las cosas bien, es supercorrecto; nunca le he visto una salida de tono".

Isidoro (Igualia, 6, folio 316, 3er. pfo)

- " Remedios se aprovecha de la inestabilidad emocional de la Sra. Benita "

8.- (20/02/2021). SE CONCEDE UN PERMISO AL RT (POR ENFERMEDAD DEL PADRE Y VACACIONES PENDIENTES)

El 20/2/2020 Germán comunica que se encuentra en urgencias con su padre (Globátika, 412, primer mensaje, Vereda, 1054) concediéndole la empresa 15 días de permiso por este motivo.

El estrés que sufre en relación con las continuas exigencias de sus superiores queda de manifiesto cuando habla con iguales:

(Ana ART, Globátika 119, 28/02, Vereda, 761):

- " Yo tengo que tener sensibilidad y empatía con todos. Pero a mí que meden por culo"

- " Para lo que quieren soy un colaborador y para lo que quieren soy responsable". Globatika 121, 28/02, Vereda, 763

- " Espero que esta semana se me pase, porque si no, lo mismo me busco unproblema". Globatika 121, 28/02, Vereda, 763

9.- (15/03/2021). INTENTO INFRUCTUOSO DE REINCORPORACION DEL RT. COMUNICACIÓN A Benita DE LA SANCIÓN POR ACOSO

Tras lo ocurrido el 15/03/2021 Germán comunica su intención de trabajar al día siguiente, primero a Isidoro (Globátika 415, Vereda 1057) al que comunica que su padre se encuentra pendiente de alta hospitalaria y de iniciar la quimioterapia:

- "Mañana me incorporo a trabajar".

Después a Ana ART (Globátika 134, Vereda 776):

- "Si Isidoro no me dice lo contrario, mañana estaré en el super".

Germán nunca volvió a reincorporarse a su trabajo, aunque pasó unos minutos por la tienda el día 19 de marzo.

Justo al principio de la reunión del 22 de marzo, Isidoro le indica que tenía instrucciones expresas de no hablar con él con anterioridad.

10.- REUNIÓN DEL 22/03/2021. ENTREGA DEL INFORME DE IGUALIA Y DE LA SANCIÓN

Previamente a la reunión Germán manifiesta su temor a lo que pueda pasar en el desplazamiento a las oficinas de Bilbao. Así el día de antes le comenta a Carlos Alberto (anterior RT que abandonó la empresa) (Globátika, p. 225, Vereda 867):

- "Mañana tengo una reunión con Imanol . A ver qué regalo me tienen preparado".

- (Globátika 228, Vereda 870): "... lo que me jode es que lo mismo mearruina la vida".

En los prolegómenos de la reunión, Isidoro le indica a Germán (Globátika, p. 444, 3' 48", Vereda, 1086):

- "Mide mucho, mide mucho, hazme caso vale".

Simultáneamente Isidoro intenta disculpar su silencio en las semanas previas: (Informe Globatika, 443, 2 minutos 07 segundos, Vereda, 1085).

- "No te he dicho nada porque me han pedido expresamente..." (G. 2 minutos, 14 segundos). "He evitado llamarte".

En varias ocasiones Germán expresa su angustia como se puede comprobar al comienzo del encuentro:

- (Globátika 443 3', 22". Vereda 1085). "Es agotador. Estoy un poco derrotado".

Y descarta expresamente que la causa sea la enfermedad de su padre:

- Germán : "El linfoma es fácil que responda bien, está hecho un titán".

- Imanol : "¿Pensáis que no sale de ahí?"

- Germán : " Yo creo que sí, los linfomas reaccionan bien a la quimioterapia"



A continuación, Imanol realiza un monólogo a través del cual plantea como solución que Germán acepte el traslado y la responsabilidad por acoso laboral. Para ello sostiene (Globátika, 446, 8' 27", Vereda 1088):

- "... que existe una demanda por acoso".
- "...ella actualmente por lo que sea es víctima de una situación de acoso, por lo menos a ojos de esta auditoría externa".
- "...tenemos que sacarte de la tienda. La solución es que te intercambies con Marí Juana de Laredo".
- "... esto puede llegar hasta un despido, la sanción va de ahí hasta un despido".

Imanol conoce sobradamente el estado estresado que sufría Germán :

- "Tenemos que sacarte de la tienda, el otro día dijiste que estabas asustado por eso..." (Globátika 447, 13:30, Vereda 1089).

A continuación, repite la amenaza velada:

- "Nos hemos acogido a la parte más leve dentro de que es un caso grave, muy grave". (Globátika 447, 15'29", Vereda 1089).
- "La situación es grave, muy grave...". (Globatika 15'38", Vereda 1089)
- " Esto podría acabar en una demanda por otra vía... Lo mejor es separar vuestros caminos". (Globátika 448 16'04" Vereda 1090)

Acto seguido, Imanol solicita una respuesta inmediata ante la sanción y ante el traslado:

- "El informe es una auditoría que está homologada... a los efectos son peritos judiciales, esto sería una prueba para un juicio... Sobre el temade que vayas a Laredo y la amonestación, ¿quieres decirme algo?"

(Globátika 448 17'16", Vereda 1090) Por su parte Germán responde:

- "No sabía lo grave que era la situación hasta el viernes pasado (día 19/03/21), me he pasado por la tienda y he estado un cuarto de hora en la entrada de la tienda...". (Globátika 449, 17' 55", Vereda 1091).
- "No quería molestar, llamar la atención. No me voy a arruinar mi vida profesional con todo lo que he trabajado para recuperar mi reputación perdida, cómo voy a arruinarla de esta manera". (Globátika 18' 51, Vereda 1091)

A continuación, se produce de forma explícita el reconocimiento por parte de Imanol de que el detonante de la imputación por el acoso (la decisión de trasladar a la trabajadora a caja) fue una decisión adoptada por los gerentes -de conformidad con sus competencias-:

- "No estaba pensando en que teníamos un juicio con ella y que lo acababa de solicitar 1 mes antes de que pensáramos que los mejor para la tienda por la situación en que estábamos era que dejara de contaminar el ambiente y que pasase a hacer funciones de caja". (Globátika 450 23'46", Vereda, 1092).

A lo anterior, Germán responde expresando abiertamente primero su negativa a aceptar que él sea un acosador, después su total desolación:

- "Seré todo lo que tú quieras, tendré todos mis errores, pero pase lo que pase, seguimos hablando ahora, ¿eh? Pero me gustaría también decírtelo, yo seré lo que sea, pero ni soy un maltratador, ni soy una mala persona, o sea... Te lo aseguro". (Globátika 453, 31':03", Vereda 1095)
- (Globátika G. p. 454, 32'18", Vereda 1096) " Me jode porque lo tengo todo en Santander y ahora voy al puto infierno de Laredo, que es un puto infierno esa tienda".

Imanol prosigue imputando a Germán comportamientos que califica como NO irregulares:

- (Globátika 454, 34'16", Vereda 1097) "... limitando la posibilidad de tomarse un café, que no le corresponde, y lo sabe, pero bueno es lo demenos".

Después, Imanol, admite que la decisión que personalmente adoptó de destinar a Benita a caja es legítima:

- (Globátika 457, 41' 24", Vereda 1099) "... cuando le decimos que pase a caja... entra dentro de sus funciones, en el contrato pone que puede hacer esto".

Prosigue Imanol admitiendo la autoría de la decisión relativa a los despidos de Azucena y Apolonia :

- (Globátika 457, 42'11", Vereda 1099) " Las chicas ya no estaban funcionando como tenían que funcionar, tenían que salir de la empresa. Ella lo analiza como un acoso hacia ella".

A continuación, Imanol afirma:



- " Benita es una persona que no está bien y somos conscientes de ello todos los que estamos aquí sentados, los 3". (Globátika 464, 1 h. 2' 59", Vereda 1106)

Por último, Germán acaba subrayando su desolación y la falta de conexión de este estado con la enfermedad de su padre:

- " No es que no. Estoy bastante acabado, no me refería a la situación de mi padre". (Globátika 471, 1 h. 21' 55", Vereda 1113)

11.- LOS 21 DÍAS QUE TRANSCURREN ENTRE EL 22/03/2021 Y EL 12/04/2021

(día del suicidio)

Los días que transcurren desde la reunión siguen mostrando el estado de ánimo del Sr. Germán (Lorena , 9 de abril, Globátika 33, Vereda 675):

- "No te comenté el otro día grabé la reunión en Bilbao con mi jefe y el jefe de mi jefe".

- "En la reunión lo primero que me dice es que me va a imponer la mínima sanción que hay en el convenio para una infracción muy grave que he cometido, que es necesario separarme de la trabajadora, por esa razón me van a mandar a Laredo, que no lo tome como castigo".

- " Se insiste en que esta denuncia si así lo estima la trabajadora puede ir por otra vía y únicamente contra mí (y como te dije ayer, esto me quita el sueño cada noche)"

12.- EXPRESIONES EN QUE Germán ANTICIPÓ QUE LA

IMPUTACIÓN DEL EXPEDIENTE -SI NO SE RESOLVÍA- PODÍA LLEVARLE A ADOPTAR UNA DETERMINACIÓN DRÁSTICA: SU SUICIDIO

- "Espero que esta semana se me pase, porque si no lo mismo me busco un problema". (A Ana ART, Globátika 121, 28/02/2021, Vereda 763).

- "Mañana tengo una reunión con Imanol . A ver qué regalo me tienen preparado". (A Carlos Alberto , Globátika 228, Vereda 870): "... lo que me jode es que lo mismo me arruina la vida". (Globátika 225, 21/03/2021). Reunión del 22 de marzo de 2021:

- "Es agotador. Estoy un poco derrotado". (Globátika 443 3', 22". Vereda 1085).

- "Me jode porque lo tengo todo en Santander y ahora voy al puto infierno de Laredo, que es un puto infierno esa tienda". (Globátika 454, 32'18".

Vereda 1096)

Germán descartó en varias ocasiones que su estado de ánimo estuviera relacionado con la situación de su padre:

- "Estoy bastante acabado, no me refería a la situación de mi padre".

(Globátika 471 1 h. 21' 55", Vereda 1113) (Lorena , Globátika 33, 9 de abril, Vereda 675):

"Se insiste en que esta denuncia si así lo estima la trabajadora puede ir por otra vía y únicamente contra mí (y como te dije ayer, esto me quita el sueño cada noche)". (Lorena , Globátika 33, 9 de abril, Vereda 675): "

Las pruebas documentales en las que basa tal petición son el informe de investigación de la empresa Igualia, unido a los folios 167 a 188; las conversaciones de *whatsapp* unidas a las actuaciones (Informe de Globátika; Vereda 643 a 1.083) y la grabación y transcripción de la reunión de 22 de marzo de 2021 (Informe de Globátika, in fine-Vereda 1.084 a 1.125).

La revisión propuesta resulta innecesaria, pues tanto el informe de la empresa Igualia, las conversaciones mantenidas por el fallecido por *whatsapp*, como la grabación de la reunión de 22 de marzo de 2021, se dan por reproducidas en la sentencia de instancia, por lo que no resulta necesario incluir el contenido que se propone.

8.- Por último, en el motivo noveno de recurso, se solicita la adición de otro hecho probado para el que se propone la siguiente redacción: " HECHO PROBADO VIGÉSIMO CUARTO "El perito de la sanidad pública Jose Daniel , colegiado nº NUM000 , Médico psiquiatra del Servicio Vasco de Salud - Osakidetza, y profesor asociado del Departamento de Neurociencias de la Universidad del País Vasco, es miembro de la Comisión Académica de Posgrado en Suicidología de la UPV/EHU y especialista en psiquiatría forense. También está acreditado para la realización de autopsias psicológicas por la American Association of Suicidology (AAS).

El perito ha llevado a cabo una entrevista semiestructurada para realizar una autopsia psicológica conforme a los protocolos de la AAS que incorpora un cuestionario de 123 preguntas a personas del entorno de Germán . El



perito utiliza como fuente -entrevistas y audios- a la esposa, hermanos, compañeros y excompañeros de trabajo y conversaciones puestas de manifiesto mediante grabaciones de audio y WhatsApp de Isidoro y Imanol, superiores de Germán, aparte de una amplia documentación.

La metodología utilizada (autopsia psicológica) es el procedimiento post mortem (revisión sistemática y retrospectiva de toda la información disponible del fallecido y fallecimiento) que se realiza con el objetivo de incrementar el conocimiento relativo a la modalidad de la muerte (aquí establecida inequívocamente como suicidio), causa y mecanismo (aquí establecidos como ahorcamiento y anoxia).

Cuando la modalidad de la muerte es el suicidio, la autopsia psicológica aporta valiosa información relativa a las motivaciones, e intencionalidad de dicha conducta suicida. Así pues, el objetivo principal de la presente autopsia psicológica es el de arrojar luz en las motivaciones e intencionalidad que rodearon la muerte de Germán, fallecido por suicidio la mañana del 12 de abril de 2021, en Liencres, Cantabria. Para ello se ha pretendido identificar rasgos y aspectos de la personalidad (como reactividad al estrés, resiliencia, emotividad, agresividad o impulsividad); establecer la posibilidad de diagnósticos psiquiátricos; identificar probables factores de riesgo y factores protectores; identificar probables precipitantes; establecer la presencia o ausencia de motivos (motivación); y establecer la presencia o ausencia de intencionalidad. Tras el análisis de las entrevistas realizadas y la revisión del material dispuesto por la esposa de Germán, no pueden identificarse factores de riesgo ni eventuales trastornos mentales en el fallecido. Sirva como ejemplo los resultados de la autopsia forense, que establecen la ausencia de alcohol y cualquier otro tipo de sustancia en sangre en el fallecido (la ausencia de estas sustancias es un hallazgo asociado a muy bajas puntuaciones en impulsividad o agresividad).

La investigación en el campo de la suicidología realizada a lo largo de los últimos años arroja sólidas evidencias de que la comprensión de la conducta suicida exige el análisis funcional de la propia conducta, esto es, conocer el contexto o contextos de la persona que posibilita la aparición del deseo de muerte o ideación suicida; y entender ambas, la ideación suicida y la conducta suicida como resultado de los procesos cognitivo (interpretación de lo que está ocurriendo), emocional (emociones asociadas) y conductual (comportamiento que se lleva a cabo) que la persona establece en presencia del mencionado contexto ambiental.

El perito hace un recorrido por los años en que el trabajador estuvo desplazado, trabajando en Vitoria, periodo 2011 a 2015, año en que se traslada a Torrelavega, y finalmente en 2019 al centro de trabajo de Santander. Realiza en extracto un análisis del papel jugado por Germán en el conflicto laboral que surge tras las elecciones sindicales de agosto de 2020 y las ulteriores incidencias. En el curso de los acontecimientos ocurridos los días 19 y 22 de marzo de 2021 juegan un papel crucial que hicieron sentirse a Germán como chivo expiatorio del conflicto generado por las elecciones sindicales en el supermercado, sintiendo que la situación sobrevenida (traslado a Laredo, con los problemas de conciliación que ello conllevaba, el rechazo por parte de sus compañeros, la amenaza de una denuncia penal de la que se da traslado en la reunión del 22 de marzo) complicaron su situación personal y familiar, lo que desembocó en la planificación del suicidio.

Como el apoyo incondicional del superior jerárquico de Germán (Isidoro) pasa a los intensos reproches que se le dirigen en la reunión de 22 de marzo. Lo expuesto aparece corroborado por las búsquedas realizadas en internet las horas previas al fatídico desenlace, haciéndoselo saber a su mujer e hija, en una emotiva nota de despedida escrita en su teléfono móvil.

En relación a la causalidad el suicidio de D. Germán no se hubiera producido sin el episodio de rechazo vivido en la tienda de Santander el día 19, advirtiendo que la supuesta víctima de acoso y el resto de compañeros conocían los resultados de la investigación con días de antelación y si la reunión del 22 de marzo se hubiera realizado en otros términos.

No concurre ningún otro factor desencadenante, ni contexto personal ni intrafamiliar identificable, tampoco la enfermedad del padre de JM, que por aquel entonces estaba resolviéndose de manera satisfactoria."

Tampoco esta petición puede ser atendida. Como sabemos la selección y valoración de los distintos informes periciales aportados corresponde al magistrado de instancia (valoración conforme a la sana crítica ex art. 97.2 LRJS) y en raras ocasiones su criterio es modificado por la Sala, dado el carácter extraordinario del recurso de suplicación. Ahora bien, como ya apuntamos, cuestión distinta es la concreta consideración que merezcan los distintos hechos objetivos que constan debidamente acreditados y que deben ser objeto de valoración por la Sala junto a la normativa y a la jurisprudencia aplicable al caso, aspectos que deberán ser objeto de análisis a lo largo de los motivos infracción jurídica que se articulan.

TERCERO.- Revisiones jurídicas. Motivos de recurso.

1.- En primer lugar, en el octavo motivo de recurso, con amparo procesal en el artículo 193.c) LRJS, se denuncia la vulneración de los artículos 24.1 y 25.1 de la Constitución Española -en adelante, CE-, al imponer una



sanción sin realizar una imputación específica de hechos cometidos por el trabajador y sin cumplir el principio sancionador relativo a la tipicidad de las sanciones.

2.- En segundo término, denuncia la infracción de la doctrina derivada de las sentencias del Tribunal Supremo, de 29 de octubre de 1970 (RJ 4336); 26 de abril de 1974 (RJ 1762); 25 de septiembre de 2007 (RCUD 5452/2005); 4 de diciembre de 2012 (Rec. 3711/2011); 11 de abril de 2014 (Rec. 2848/2014); STSJ de Cataluña de 26 de octubre de 2015 (recurso 4319/2015); STSJ de Castilla La Mancha, de 2 de febrero de 2016 (recurso 1672/2014) y STSJ de Andalucía/Granada 65/2019, de 10 de enero.

3.- En tercer lugar, se alega que la sentencia no aplica el artículo 156.4.b) del Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre -en adelante, LGSS-, en la interpretación de la jurisprudencia citada.

4. - En cuarto lugar, denuncia la aplicación indebida del artículo 156.2.e) LGSS.

5.- En quinto lugar, alega la infracción, por no aplicación, de los artículos 14, 16, 18, 19 y 39.3.c) de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales -en adelante, LPRL-.

6.- Por último, aduce que se infringen tanto el derecho a la dignidad y el derecho al honor del trabajador, D. Germán (artículo 18.1 CE), como su derecho a la propia imagen (artículo 18.1 CE).

CUARTO.- Revisiones jurídicas.

El examen de los motivos de revisión jurídica se efectuará de modo conjunto dada la relación entre los distintos motivos que se articulan, especialmente, los motivos segundo a quinto.

De este modo, hemos de indicar que, sobre la materia que nos ocupa, destaca la sentencia del Tribunal Supremo de 9 de febrero de 2010 (Rec. 1703/2009), que, con cita de la STS de 25 de septiembre de 2007 (Rec. 5452/2005), recuerda que, "En cuanto a la consideración que merece el suicidio, a los efectos de su reconocimiento como accidente, ha sido examinada por esta Sala en sentencia de 25 de septiembre de 2007, recurso 5452/05 , en la que ha establecido lo siguiente: "Las sentencias del Tribunal Supremo dictadas hasta finales de los años sesenta suelen descartar automáticamente la calificación a efectos de Seguridad Social del suicidio del trabajador como accidente de trabajo, cualesquiera que sean sus circunstancias, incluido el suicidio consumado en tiempo y lugar de trabajo. A partir de 1970 las decisiones jurisprudenciales no tienen siempre el mismo signo. En ocasiones se estima la reclamación de las indemnizaciones de accidente de trabajo solicitadas por los familiares sobrevivientes, y en ocasiones se llega a la conclusión contraria. Ello no significa, sin embargo, falta de criterio uniforme sobre el enjuiciamiento de estos litigios. Se trata más bien de la consideración como elementos determinantes de las decisiones adoptadas de ciertos factores circunstanciales y contingentes, que concurren unas veces y están ausentes otras en los casos enjuiciados. Tales factores determinantes se refieren siempre o casi siempre a la conexión de causalidad entre el trabajo y la conducta de suicidio, concretándose en la existencia o no de trastorno mental del suicida y en la etiología laboral o no de dicho trastorno mental o de la enfermedad mental que conduce a la decisión suicida.

Una primera sentencia que se suele citar en las exposiciones en la materia es la dictada por esta Sala de lo Social el 31 de marzo de 1952. En ella se niega la calificación de accidente de trabajo, a pesar de la inmediatez entre el suicidio del trabajador y una acusación contra el mismo de robo de material de trabajo. También se descarta la calificación de accidente del trabajador en otra sentencia de la casación social de 29 de marzo de 1962, razonando que en el suicidio de un trabajador internado en un hospital por causa de un accidente de trabajo previo ha de haber, y no la hubo en el caso, una relación de causa a efecto "directa" y exclusiva entre el trastorno mental padecido por el trabajador (obsesión por quedar inútil para el trabajo) y la decisión de suicidarse. Otra sentencia del año siguiente (STS 19-2-1963) resuelve también con signo negativo, "pues establecida la voluntariedad de la muerte sufrida por el causante de la recurrente, no existe la relación de causalidad entre el trabajo que efectuaba aquél con el siniestro acaecido". A la misma conclusión llegó otra sentencia de los años sesenta (STS 28-1-1969), donde se acredita que el trabajador (cocinero de un barco) se suicidó, arrojándose al mar, como "consecuencia de un estado patológico mental", pero sin que constara "la menor indicación de que éste fuera causado por el trabajo que efectuaba a bordo de la nave, ni que fuera por ello agravado ni desencadenado".

El análisis del suicidio del trabajador desde la perspectiva del nexo causal existente en concreto entre el acto suicida y el trabajo prestado, que se detecta ya con claridad en la última de las sentencias citadas, da lugar a una primera sentencia estimatoria de la calificación de accidente de trabajo, que (s.e.u.o.) es la dictada por esta Sala de lo Social del Tribunal Supremo el 29 de octubre de 1970. Se acredita en el caso que el suicidio fue provocado por una situación de trastorno mental, producida a su vez por las vicisitudes y secuelas de un accidente de trabajo. La sentencia de instancia había estimado la demanda de pensiones a familiares sobrevivientes (esposa e hijos) y la sentencia de casación desestimó el recurso, identificando como



causa eficiente del suicidio un "trastorno mental de tipo depresivo" derivado de una "larga hospitalización" por accidente de trabajo y de "repetidas intervenciones quirúrgicas", circunstancias del litigio que determinaron la fatal decisión. Ha seguido la estela de esta sentencia otras del año 1974 (STS 26-4-1974).

El mismo enfoque, pero desestimando la reclamación de accidente de trabajo, mantiene la sentencia de esta Sala de 15 de diciembre de 1972, que no aprecia la existencia del nexo causal en la producción de la muerte por suicidio enjuiciada. Esta sentencia se fija en el argumento de la presunción legal de laboralidad de las lesiones letales autoinferidas en el lugar de trabajo, llegando a la conclusión de que la "privación voluntaria de la vida" es "prueba en contrario" que impide en principio el despliegue de los efectos habituales de dicha presunción legal. También descarta la calificación de accidente de trabajo a efectos de una mejora voluntaria de Seguridad Social, la sentencia de esta misma Sala de 9 de marzo de 1987; se resuelve en el caso sobre un suicidio por precipitación al vacío "desde lo alto de la fábrica donde trabajaba" de un trabajador que padecía "trastornos psíquicos", que no constaban producidos por el medio de trabajo, para cuyo tratamiento había estado internado en la sección de neuropsiquiatría de un hospital público".

Por tanto, a la luz de la referida doctrina, lo cierto es que las concretas circunstancias del caso van a ser determinantes en el enjuiciamiento de los supuestos de suicidio, pues como dice la Sala Cuarta, "si bien es cierto que la presunción de laboralidad del actual art. 115.3 LGSS puede ser enervada por el carácter voluntario que tiene normalmente el acto de quitarse la vida, no es menos verdad que el suicidio se produce a veces por una situación de estrés o de trastorno mental que puede derivar tanto de factores relacionados con el trabajo como de factores extraños al mismo".

Ahora bien, los factores determinantes se refieren siempre o casi siempre a la conexión de causalidad entre el trabajo y la conducta de suicidio, concretándose en la existencia o no de trastorno mental del suicida y en la etiología laboral o no de dicho trastorno mental o de la enfermedad mental que conduce a la decisión suicida. Si bien es cierto que, en el caso de que el suicidio se produzca en el tiempo y el lugar de trabajo (cosa que no ocurre en el caso enjuiciado), la presunción de laboralidad del actual artículo 156 LGSS puede ser enervada por el carácter voluntario que tiene normalmente el acto de quitarse la vida, no es menos verdad que el suicidio se produce a veces por una situación de estrés o de trastorno mental que puede derivar tanto de factores relacionados con el trabajo como de factores extraños al mismo. El análisis de la contradicción de sentencias en casos de suicidio y, en particular, en casos de suicidio en el lugar de trabajo, debe, por tanto, ponderar estas circunstancias. De esta manera, el suicidio puede considerarse como accidente de trabajo cuando queda probado que la situación emocional determinante de esta decisión se encuentra directamente relacionada con las condiciones laborales del trabajador que adopta tan drástica medida fruto de la angustia y tensión que su vida laboral le produce. El fundamento de ese planteamiento parte de que el suicidio es siempre resultado de una previa situación de trastorno o patología mental del suicida, de forma que si la génesis de este último es laboral estaremos ante un accidente de trabajo. En cambio, si el estado de perturbación mental no puede imputarse directamente al trabajo, no sería procedente la calificación de accidente de trabajo. La tendencia jurisprudencial es la de admitir con carácter restrictivo la etiología laboral en el acto suicida, pero se admite, sin embargo, cuando exista un nexo de causalidad claramente acreditado, por lo que la naturaleza voluntaria del acto inicial suicida no es obstáculo para su posible consideración como accidente de trabajo.

Tal como declaró esta Sala en la STSJ de Cantabria de 11 de diciembre de 2017 (Rec. 725/2017) "se admite la naturaleza del accidente de trabajo cuando el suicidio tiene lugar en tiempo y lugar de trabajo y trae causa de una situación generada en este ámbito, como puede ser el estrés (STSJ Castilla y León-Valladolid 30-9-1997 [AS 1997, 2978]; STSJ del País Vasco de 17-12-2002 [AS 2003, 1849]; STSJ de Aragón de 30-10-2000 [AS 2000, 3184]). La Sala de lo Social del TSJ de Cataluña en reiteradas ocasiones se manifestó ya en tal sentido (así, entre otras, la sentencia de 3-11-2000 [AS 2001, 208], que efectúa tal calificación pese a que el suicidio aconteció durante la situación de incapacidad temporal por enfermedad común.

También para supuestos de suicidio de una trabajadora afectada por una patología psíquica identificable con el síndrome de desgaste personal, aunque la resolución no utilice esta denominación. Por ejemplo, la STSJ de Cataluña de 3-10-2002 (AS 2002, 3180), que estima la calificación como laboral del suicidio motivado por depresión mayor de médico que se precipitó desde la novena planta del hospital donde trabajaba durante la jornada de trabajo y a consecuencia del trastorno que sufría como consecuencia del estrés laboral. Como afirma esta resolución: "el suicidio puede considerarse como accidente de trabajo cuando queda probado que la situación emocional determinante de esta decisión se encuentra directamente relacionada con las condiciones laborales del trabajador que adopta tan drástica medida fruto de la angustia y tensión que su vida laboral le produce".

El fundamento de ese planteamiento parte de que el suicidio es siempre resultado de una previa situación de trastorno o patología mental del suicida, de forma que si la génesis de este último es laboral estaremos ante un accidente de trabajo, como ya había declarado la citada sentencia de TS de 29-10-1970 (RJ 1970, 4336). En

cambio, si el estado de perturbación mental no puede imputarse directamente al trabajo o, al menos, estimarse agravado por el trabajo, no sería procedente la calificación de accidente de trabajo.

La tendencia jurisprudencial es la de admitir con carácter restrictivo la etiología laboral en el acto suicida pero se admite, sin embargo, según exponemos, cuando exista un nexo de causalidad claramente acreditado, como sucede cuando el suicidio arranca de un estado mental patológico causado a su vez por un previo accidente laboral. Lo que sí es importante reseñar es que la naturaleza voluntaria del acto inicial suicida no es obstáculo para su posible consideración como accidente de trabajo.

También en este sentido la STSJ Castilla y León, Valladolid, de 16-2-2004 (AS 2004, 676) si la voluntad, en el momento del suicidio, estaba condicionada de manera severa por el modo de ver la realidad laboral".

Por su parte, en la previa STSJ de Cantabria de 11 de noviembre de 2016 (Rec. 764/2016), también se aborda la cuestión relativa a la determinación de contingencia de un suicidio, recordando que el acto de quitarse voluntariamente la vida puede considerarse como accidente de trabajo "cuando queda probado que la situación emocional determinante de esta grave decisión se encuentra directamente relacionada con las condiciones laborales del trabajador o sus riesgos psicosociales y es fruto del estrés ocasional y tensión en el desempeño de su actividad laboral". En este supuesto se consideró que existía una clara conexión o relación de causalidad entre la acción suicida y el trabajo porque fueron los problemas laborales los que interfirieron en la vida laboral y en la salud mental del trabajador.

De otro lado, hemos de tener en cuenta además la STS de 30 de marzo de 2015 (Rec. 642/2014), por cuanto recopila las consideraciones de la Sala Cuarta sobre el concepto de accidente de trabajo del modo siguiente: "(...) Así, se ha dicho que el legislador define, por un lado, el concepto de accidente de trabajo y, por otro, recoge una serie de supuestos que tienen tal condición, incluida la presunción de laboralidad para, finalmente, excluir de su consideración otros casos. Y en tal sentido se ha dicho que "la estructura del art. 115 LGSS parte de la definición del accidente de trabajo que se contiene en el número 1 ["Se entiende por accidente de trabajo toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena"], pero el sistema se cierra con las previsiones que se hacen en el resto del artículo. En concreto, el número 2 relaciona una serie de supuestos que legalmente integran accidentes de trabajo [in itinere; ejercicio de cargos electivos de carácter sindical; tareas profesionales distintas; actos de salvamento; y diversas enfermedades], que se formulan de forma positiva y considerándose ex lege como accidente de trabajo, no como meras presunciones que admitan prueba en contrario; el número 3 establece una presunción legal de accidente laboral ["Se presumirá, salvo prueba en contrario, que son constitutivas de accidente de trabajo las lesiones que sufra el trabajador durante el tiempo y en el lugar de trabajo"]; el número 4 refiere los supuestos en los que -pese a producirse en tiempo y lugar de trabajo- tales eventos "no tendrán la consideración de accidente de trabajo" [fuerza mayor; dolo o imprudencia temeraria del trabajador]; y finalmente- el número cinco refiere dos circunstancias [imprudencia profesional; concurrencia de culpabilidad ajena] que "No impedirán la calificación de un accidente como de trabajo" (así, en coincidencia sustancial con los términos expresados, las SSTS 04/04/84 y 09/05/06 rcud 2932/04 -) (STS de 27 de febrero de 2008, Recurso 2716/2006)".

En este contenido legal, el concepto de accidente de trabajo pivota sobre la conocida relación de causalidad entre el trabajo y la lesión que se construye desde dos conexiones. Una, calificada por la jurisprudencia como estricta -lesión corporal del trabajador sufrida como consecuencia del trabajo- y otra más laxa en donde la actividad laboral no es directamente la causante de la lesión sino que indirectamente ha contribuido a la consecuencia lesiva -lesión corporal del trabajador sufrida con ocasión del trabajo-. Así se ha dicho por la jurisprudencia antes citada al señalar que "respecto de la definición del accidente laboral, la doctrina científica destaca la exigencia general de relación de causalidad entre el trabajo y la lesión que impone la definición contenida en el número primero; bien de manera estricta ["por consecuencia"] o bien en forma más amplia o relajada ["con ocasión"], de manera que en este último caso ya no se exige que el trabajo sea la causa determinante del accidente, sino que es suficiente la existencia de una causalidad indirecta, quedando excluida del carácter laboral -tan sólo- la ocasionalidad pura. A lo que entendemos, la diferencia queda más resaltada si se considera que en el primer supuesto ["por consecuencia"] estamos en presencia de una verdadera "causa" [aquello por lo que -propter quod- se produce el accidente], mientras que en el segundo caso ["con ocasión"], propiamente se describe una condición [aquello sin lo que -sine qua non- se produce el accidente], más que una causa en sentido estricto".

Respecto de la ocasionalidad, la jurisprudencia, destacando por todas, además de la antes citada, las SSTS 13 de octubre de 2020 (Rec. 2648/2018) y de 20 de abril de 2021 (Rec. 4466/2018), habla de un doble aspecto, esto es, un elemento negativo, que supone que el factor lesivo que provoca el accidente no se encuentra en la actividad laboral y otro positivo que exige que el trabajo es un medio necesario para que se manifieste el factor lesivo. En este sentido se ha dicho que "(...) la doctrina científica destaca la exigencia general de relación de causalidad entre el trabajo y la lesión; bien de manera estricta ["por consecuencia"] o bien en



forma más amplia o relajada ["con ocasión"], de manera que en este último caso ya no se exige que el trabajo sea la causa determinante del accidente, sino que es suficiente la existencia de una causalidad indirecta, quedando excluida del carácter laboral -tan sólo- la ocasionalidad pura. A lo que entendemos, la diferencia queda más resaltada si se considera que en el primer supuesto ["por consecuencia"] estamos en presencia de una verdadera "causa" [aquello por lo que - propter quod- se produce el accidente], mientras que en el segundo caso ["con ocasión"], propiamente se describe una condición [aquello sin lo que - sine qua non- se produce el accidente], más que una causa en sentido estricto.

Al decir de autorizada doctrina, que en este punto no hace sino reiterar antiguo criterio jurisprudencial que se evidencia en las SSTs 18/04/1914, 28/04/1926 y 05/12/1931, esta ocasionalidad "relevante" se caracteriza por una circunstancia negativa y otra positiva; la negativa es que los factores que producen el accidente no son inherentes o específicos del trabajo; y la positiva es que o bien el trabajo o bien las actividades normales de la vida de trabajo hayan sido condición sin la que no se hubiese producido la exposición a los agentes o factores lesivos determinantes de aquélla.

Y para aclarar más el concepto, destacando precisamente que la calificación de AT en supuestos como el debatido en manera alguna distorsiona la doctrina establecida por la STS 06/03/07 [rcud 3415/05], hemos de precisar -insistiendo en el referido aspecto positivo de necesaria vinculación con el trabajo o actividades normales de la vida laboral en "misión"- que la que hemos llamado "ocasionalidad relevante" comporta siempre la exigencia de un factor de "ajenidad" en la producción del suceso lesivo (...) "".

Como ha recordado la sentencia de esta Sala de 27 de enero de 2014 (rcud. 3179/2012), con cita de la de 9 de mayo de 2006 (rcud. 2932/2004), "La definición de accidente de trabajo contenida en el art. 115.1 LGSS está "concebida en términos amplios y como presupuesto de carácter general, en el número 1 del precepto, debe ser entendida de conformidad con el resto del artículo y con otras normas que han venido a desbordar aquella concepción del accidente de trabajo", recordando asimismo, que, "La doctrina de esta Sala que ha interpretado y aplicado el art. 115 LGSS, en sus distintos apartados, "es muy abundante, y aunque en todas las ocasiones ha resaltado la necesidad de que entre el trabajo y la lesión que sufra el trabajador sea apreciable un nexo de causalidad, afirmando en este sentido que no siempre el trabajo es la causa única y directa del accidente; pueden concurrir otras causas distintas, pero el nexo causal entre el trabajo y el accidente no debe estar ausente en ningún caso, como advierte la sentencia de 7 de marzo de 1987. "

En el presente caso, entendemos aplicable la teoría de la ocasionalidad relevante, que se caracteriza por una circunstancia negativa y otra positiva. La primera es que los elementos generadores del accidente no son específicos o inherentes al trabajo y la positiva es que o bien el trabajo o bien las actividades normales de la vida del trabajo hayan sido condición sin la que no se hubiese producido el evento.

Pues bien, en primer lugar, hemos de rechazar la aplicación de la presunción del apartado tercero del artículo 156 LGSS, dado que el fallecimiento no se produce en tiempo ni lugar de trabajo.

Ahora bien, a juicio de la Sala, los datos que obran en el relato fáctico de la sentencia recurrida permiten considerar que existió una clara conexión o relación de causalidad entre la acción suicida y el trabajo. Hemos de destacar al respecto que los datos que obran ponen de manifiesto las siguientes circunstancias.

En primer lugar, existe constancia del inicio de una clara problemática laboral en el mes de enero del año 2021, cuando se interpone una denuncia anónima contra el Sr. Germán . En ella se incluyen, entre otros aspectos, el acoso a una trabajadora.

En segundo término, consta que la empresa encargó al servicio externo Igualea la investigación de la denuncia y esta empresa concluyó, el 29 de febrero de 2021, que había ataques a la víctima con medidas organizacionales, ataques a las relaciones sociales de la víctima con aislamiento social y también a la vida privada de la víctima.

En tercer lugar, el día 19 de marzo de 2021, en pleno proceso de investigación, el Sr. Germán fue a la tienda en la que la víctima prestaba servicios y tuvo un incidente con ella.

En cuarto lugar, el 22 de marzo de 2021 fue sancionado por la empresa con tres días de suspensión de empleo y sueldo, pero, además, en dicho acto le comunican que le trasladan a la tienda situada en la localidad de Laredo.

Por último, también consta que el día 11 de marzo de 2021 fue declarado apto para el trabajo

Por otro lado, tres días antes del acto suicida, en una conversación con la Sra. Palmira , el Sr. Germán le transmitió que "se insiste en que esta denuncia si así lo estima la trabajadora puede ir por otra vía y únicamente contra mí (y como te dije ayer esto me quita el sueño cada noche)".



Luego, el día 11 de abril de 2021, esto es, un día antes del acto suicida, utilizó el buscador de Google para encontrar información sobre condenas penales por delitos de acoso laboral, consecuencias penales del acoso y búsquedas similares.

Finalmente, el 12 de abril de 2021 se suicidó dejando una carta en el móvil para su esposa e hija.

De otra parte, consta además que la ITSS hizo un informe el 27 de octubre de 2021 en el que concluyó que había nexo causal entre una situación laboral estresante y el suicidio y propuso un recargo por falta de medidas de seguridad del 45 %, por falta de evaluación de los riesgos psicosociales y falta de adopción de medidas preventivas adecuadas para eliminar o reducir y controlar el riesgo psicosocial), así como una sanción de 8.196 euros (impugnada esta, se rebajó a 2.046 euros). También se levantó acta de infracción el 8 de noviembre de 2021.

Por último, también se ha probado la existencia de problemas conyugales y que, durante los primeros meses del año 2021, el padre del actor estaba enfermo de gravedad.

En definitiva, como apuntamos antes, a la luz del relato fáctico, es evidente que existió una clara conexión o relación de causalidad relevante entre la acción suicida y el trabajo, esto es, que el trabajo o las circunstancias en las que se desarrollaba su prestación de servicios laboral es lo que está en la base de la decisión de quitarse la vida. Así se desprende del hecho de que los problemas laborales iniciados en enero de 2021, como consecuencia de la denuncia por acoso, persistieron casi hasta la fecha del óbito del actor. Prueba de ello es que, precisamente, tres días antes del fatal desenlace tiene una conversación con la Sra. Palmira, en la que le manifiesta su preocupación por una posible denuncia de la trabajadora, dirigida exclusivamente contra él y tan solo un día antes del acto suicida se produce una búsqueda en internet en relación a las consecuencias penales de una posible denuncia de acoso laboral.

La contundencia de estos elementos no cede ante el hecho de que la comunicación de la sanción empresarial de tres días de suspensión de empleo y sueldo se hubiera producido en un ambiente distendido, incluso con claras evidencias de alivio para el actor, circunstancia que consideramos, por otro lado, lógica, dada la magnitud de los hechos imputados. Decimos que este hecho carece de trascendencia porque, como se ha visto, la preocupación por las posibles consecuencias derivadas del ejercicio de una acción penal contra él, le acompañó hasta el día de su fallecimiento y esta preocupación no tiene otra causa que la puramente laboral.

Además, debemos destacar que en la transcripción de la reunión del día 22 de marzo de 2021, se deja constancia de las manifestaciones del Sr. Germán respecto a la otra medida acordada, esto es, su traslado a la tienda de Laredo. Las expresiones que emplea en ese momento evidencian, por un lado, como hemos dicho, alivio, cuando dice que "no lo entiendo como un castigo" (folio núm. 546, vuelto), pero, por otro, también son reflejo de su claro malestar al respecto, pues previamente a tal manifestación, se había referido a este centro de trabajo como "al puto infierno de Laredo que es un puto infierno esa puta tienda (...)", matizando además que él tenía todo en Santander (folio núm. 539, vuelto).

Por tanto, parece evidente que la medida de traslado se recibe por el trabajador con una sensación de trato injusto, pues no es posible analizar las expresiones relativas a que no entiende tal medida como castigo, sin las referidas a su personal consideración del centro, cuando todas ellas forman parte de la misma conversación que consta grabada. Este hecho debe ponerse en relación, de nuevo, con la secuencia temporal de los acontecimientos y en este sentido, destaca que, aunque el trabajador se encontraba de vacaciones desde el 3 al 10 de abril -hecho probado octavo-, lo cierto es que el suicidio se produce tan solo tres días antes de su incorporación a la tienda de Laredo, dato que nos parece significativo respecto a la conexión causal entre la problemática laboral y el luctuoso evento.

Como se aprecia, los problemas de índole laboral tienen una clara conexión temporal con el acto suicida, pues se inician apenas tres meses antes del fatal desenlace y están muy presentes los días previos a la toma de la decisión de quitarse la vida, como ocurre con la preocupación por las posibles consecuencias penales derivadas de una posible denuncia por acoso (un día antes del suicidio) y la medida de traslado a una tienda diferente, fuera del lugar en donde reside su familia más cercana (tres días antes), que además fue adoptada como consecuencia de la denuncia por acoso.

Los referidos datos nos permiten considerar que la existencia de problemas conyugales no tiene la entidad necesaria para suponer una ruptura en el referido nexo causal con el trabajo. Sobre esta cuestión, hemos de destacar que la sentencia admite que se desconoce la causa u origen de la problemática familiar. Por ello, creemos necesario analizar el conjunto de elementos fácticos que constan a fin de delimitar adecuadamente el nexo de causalidad. De este modo, lo que se evidencia en las conversaciones mantenidas con la Sra. Palmira (whatsapps que constan unidos a las actuaciones, que la sentencia recurrida da por reproducidos) es que los problemas conyugales carecían de la entidad necesaria para poner fin a la relación entre los cónyuges, pues,



de hecho, en una de las comunicaciones con esta persona, el trabajador dice "la parte buena es que tampoco quiere poner fin a la relación" (la sentencia da por reproducidas las conversaciones del trabajador con sus compañeros, jefes y amigos -hecho probado undécimo-; folio núm. 330). Por tanto, no es posible entender que la problemática familiar tenga la entidad precisa para suponer una ruptura del nexo causal, siendo así que, incluso, no sería descartable considerar, atendiendo al conjunto de elementos fácticos descritos, que la referida problemática laboral estuviera interfiriendo en su vida familiar y, por ende, en su salud mental y no al contrario.

También sin relevancia los datos relativos a la precaria salud del padre, pues, aunque hay referencias a su delicado estado, lo cierto es que son expresivas las manifestaciones que, al respecto, se transcriben de la reunión de marzo, en donde el trabajador manifiesta que "si...no, no, con lo de acabar no me refería a la situación de mi padre (...)" (folio núm. 548).

En realidad, lo realmente relevante es que no constan antecedentes psiquiátricos o patologías psíquicas previas que pudieran desvincular el fallecimiento del actor con la problemática laboral a la que nos venimos refiriendo y, por ello, concluimos que la decisión de quitarse la vida estuvo vinculada de manera próxima y más que directa con su trabajo y, en concreto, con la situación derivada de la demanda por acoso laboral y las consecuencias de la misma. Entendemos que la conflictividad laboral, una previsible interposición de una denuncia penal contra él y la próxima incorporación a un nuevo centro de trabajo fuera del lugar de su residencia, tres días antes del suicidio, incidieron en su estado de ánimo y en la posterior decisión de acabar con su vida. De modo que el fallecimiento del trabajador tiene como causa inmediata su trabajo, acreditándose por ello el nexo causal entre su muerte ocurrida el 12 de abril de 2021 y el trabajo ejecutado.

Se cumple cabalmente lo recogido en el actual artículo 156.1 de la LGSS, lo que obliga a revocar la sentencia de instancia, sin que sea necesario efectuar más consideraciones respecto a las alegadas vulneraciones de los artículos 18, 24 y 25 CE, dada la estimación del recurso por los motivos expuestos.

Hemos de puntualizar al respecto que la consideración del suicidio que tiene lugar fuera del lugar y del tiempo de trabajo, esto es, al margen de la presunción del artículo 156.3 LGSS, se ha admitido judicialmente en función de los elementos fácticos que consten acreditados y, en concreto, cuando existe una relación de causalidad con el trabajo, como aquí ocurre. En este sentido se pronuncia, a título de ejemplo, la STSJ de Cataluña de 26 de octubre de 2015 (Rec. 4329/2015), que reconoce derivado de accidente laboral el suicidio de un trabajador de un banco al que se había abierto un expediente disciplinario por actuaciones irregulares que recibieron reproche penal. También el de un agente forestal acaecido fuera del lugar y tiempo de trabajo, en la STSJ de Cataluña de 11 de abril de 2014 (Rec. 972/2014), que considera que su participación en un incendio forestal con el que se obsesionó estaba en la base de la decisión suicida.

Todo lo anterior determina la consiguiente estimación del recurso interpuesto, declarando en su lugar que las pensiones de viudedad y orfandad derivadas del fallecimiento de D. Germán derivan de contingencia profesional -accidente de trabajo-, con las consecuencias legales inherentes a tal pronunciamiento, condenado a las demandadas a estar y pasar por tal pronunciamiento y a la Mutua ASEPEYO al pago de las prestaciones correspondientes, calculadas conforme a una base reguladora mensual de 2.886,23 euros y al pago de una indemnización a tanto alzado de 6 mensualidades de dicha base reguladora a la viuda demandante y de una mensualidad para la hija común.

Vistos los artículos citados y demás de general y pertinente aplicación.

FALLAMOS

Estimamos el recurso de suplicación interpuesto por Doña Sara contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social número 3 de Santander, de fecha 17 de junio de 2022, en el procedimiento número 871/2021, tramitado a su instancia frente al INSS, a la TGSS, a la Mutua Asepeyo y a Aldi Pinto Supermercados, S.L. y, en consecuencia, revocamos la sentencia de instancia declarando en su lugar que las pensiones de viudedad y orfandad derivadas del fallecimiento de D. Germán derivan de contingencia profesional -accidente de trabajo-, con las consecuencias legales inherentes a tal pronunciamiento, condenado a las demandadas a estar y pasar por tal pronunciamiento y a la Mutua ASEPEYO al pago de las prestaciones correspondientes de viudedad y de orfandad, calculadas conforme a una base reguladora mensual de 2.886,23 euros, con fecha de efectos el 13 de abril de 2021 y al pago de una indemnización a tanto alzado de 6 mensualidades de dicha base reguladora a la viuda demandante y de una mensualidad para la hija común.

Pásense las actuaciones a la Sra. Letrada de la Administración de Justicia para cumplir los deberes de publicidad, notificación y registro de la sentencia.

Notifíquese la presente resolución a las partes y a la Fiscalía de la Comunidad Autónoma.



Medios de impugnación

Se advierte a las partes que contra esta sentencia cabe interponer **recurso de casación para la unificación de doctrina**, que habrá de prepararse mediante escrito, suscrito por Letrado, presentándolo en esta Sala de lo Social de Cantabria, dentro del improrrogable plazo de los **diez días** hábiles inmediatos siguientes a la fecha de notificación de la misma, con tantas copias como partes recurridas, y designando un domicilio en la sede de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, a efectos de notificaciones.

Advertencias legales

Si el recurrente hubiere sido condenado en la sentencia y no ostentara la condición de trabajador o beneficiario del régimen público de Seguridad Social, o no gozase del beneficio de justicia gratuita, deberá acompañar, al preparar el recurso, el justificante de haber ingresado en esta Sala el importe de la condena. Pudiendo sustituir dicha **consignación** en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario en el que expresamente se haga constar la responsabilidad solidaria del avalista. Si la condena consistiere en constituir el capital-coste de una pensión de Seguridad Social, el ingreso de éste habrá de hacerlo en la Tesorería General de la Seguridad Social, una vez se determine por ésta su importe, lo que se le comunicará por esta Sala.

El recurrente que no ostente la condición de trabajador, causahabiente suyo, o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social, o se trate del Ministerio Fiscal, el Estado, las Comunidades Autónomas, las Entidades Locales, los Organismos dependientes de todas ellas y quienes tuvieren reconocido el beneficio de justicia gratuita, deberá acreditar, mediante resguardo entregado en la secretaria de esta Sala de lo Social al tiempo de preparar el recurso, la consignación de un **depósito de 600 euros**.

Los ingresos a que se refieren los párrafos anteriores se deberán efectuar del siguiente modo:

a) Si se efectúa en una oficina del BANCO DE SANTANDER se hará en la Cuenta de Depósitos y Consignaciones que esta Sala tiene abierta con el nº 3874 0000 66 0798 22.

b) Si se efectúa a través de transferencia bancaria o por procedimientos telemáticos, se hará en la cuenta bancaria (ES55) 0049 3569 92 0005001274, haciendo constar en el campo reservado al beneficiario el nombre de esta Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria, y en el campo reservado al concepto el número de cuenta 3874 0000 66 0798 22.

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

Una vez adquiera firmeza la presente sentencia, devuélvanse los autos originales, para su debida ejecución, al Juzgado de lo Social de su procedencia, dejando de ello debida nota en los Libros de esta Sala.

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

PUBLICACIÓN.- Leída y publicada fue la anterior sentencia en el día de su fecha, por el Ilmo/a. Sr/a. Magistrado Ponente que la suscribe, en la sala de audiencia de este Tribunal. Doy fe.

DILIGENCIA.- La pongo yo el/la Letrado/a de la Admón. de Justicia, para hacer constar que en la misma fecha se envía copia de la anterior sentencia, a efectos de notificación a la Fiscalía del Tribunal Superior. Doy fe.

OTRA.- Para hacer constar que en el mismo día de su fecha se incluye el original de la precedente resolución, una vez publicado, en el libro de sentencias de esta Sala de lo Social, poniendo en la pieza del recurso y en los autos certificación literal de la misma. Seguidamente se notifica al Ministerio Fiscal, al letrado de la Seguridad Social y a los letrados José Sánchez Pérez, Jordi Puigbo Oromi, y Javier Gomez Toribio, de conformidad con lo establecido en los artículos 56 y siguientes de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social. Doy fe.

De conformidad con lo dispuesto por la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales y la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, los datos contenidos en la presente resolución solamente podrán ser tratados con la finalidad de su notificación y ejecución, así como de tramitación del procedimiento en que se ha dictado. El órgano judicial es el responsable del tratamiento y el Consejo General del Poder Judicial la autoridad de control en materia de protección de datos de naturaleza personal contenidos en ficheros jurisdiccionales.