



Roj: **STSJ M 11046/2025 - ECLI:ES:TSJM:2025:11046**

Id Cendoj: **28079340012025100809**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **26/09/2025**

Nº de Recurso: **620/2025**

Nº de Resolución: **816/2025**

Procedimiento: **Recurso de suplicación**

Ponente: **JOSE LUIS ASENJO PINILLA**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **SJS, Madrid, núm. 5, 31-03-2025 (proc. 289/2024),
STSJ M 11046/2025**

Tribunal Superior de Justicia de Madrid - Sección nº 01 de lo Social

Domicilio: C/ General Martínez Campos, 27 , Planta Baja - 28010

Teléfono: 914931977

Fax: 914931956

34002650

NIG:28.079.00.4-2024/0027170

Procedimiento Recurso de Suplicación 620/2025

ORIGEN: Juzgado de lo Social nº 05 de Madrid Derechos Fundamentales 289/2024

Materia:Derechos Fundamentales

Sentencia número: 816/2025

D

D. IGNACIO MORENO GONZÁLEZ-ALLER

D. JOSÉ LUIS ASENJO PINILLA

D^a. ÁNGELA MOSTAJO VEIGA

D^a. MARÍA DEL CARMEN LÓPEZ HORMEÑO

En la Villa de Madrid, a 26 de septiembre de 2025, habiendo visto en recurso de suplicación los presentes autos la Sección Primera de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, compuesta por los/as Ilmos/as. Sres/as citados/as, de acuerdo con lo prevenido en el artículo 117.1 de la Constitución española de 27 de diciembre de 1.978,

EN NOMBRE DE S.M. EL REY

Y POR LA AUTORIDAD QUE LE CONFIERE

EL PUEBLO ESPAÑOL

ha dictado la siguiente,

S E N T E N C I A

En el recurso de suplicación número **620/2025**, formulado por D^a. Alejandra , contra la sentencia del Juzgado de lo Social num. 5, de los de Madrid, de 31 de marzo de 2025, dictada en el procedimiento 289/2024, seguidos



a instancia de la ahora también RECURRENTE, frente a la empresa OHL SERVICIOS INGESAN S.A., D^a. Eufrasia, UTE ZV TORREJÓN LOTE 1, y VALORIZA SERVICIOS MEDIOAMBIENTALES S.A., figurando también como parte el MINISTERIO FISCAL, sobre TUTELA DE DERECHOS FUNDAMENTALES, siendo Magistrado-Ponente el Ilmo. Sr. D. JOSÉ LUIS ASENJO PINILLA, y deduciéndose de las actuaciones habidas los siguientes,

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO: Según consta en los autos, se presentó demanda por la citada parte actora contra la mencionada parte demandada, siendo turnada para su conocimiento y enjuiciamiento al señalado Juzgado de lo Social, el cual, tras los pertinentes actos procesales de tramitación y previa celebración de los oportunos actos de juicio oral, en el que quedaron definitivamente configuradas las respectivas posiciones de las partes, dictó la sentencia referenciada anteriormente.

SEGUNDO: En dicha sentencia recurrida en suplicación se consignaron los siguientes hechos en calidad de expresamente declarados probados:

"PRIMERO. - Relativos a las circunstancias laborales de la demandante.

I. - D^a. Alejandra venía prestando servicios por cuenta de la empresa demandada, OHL SERVICIOS INGESAN S.A., entidad a la que pasó subrogada el 1/2/18, con antigüedad del 9/6/08, con categoría profesional de oficial 1^a de jardinería, en virtud de contrato indefinido a tiempo completo y con una retribución mensual de 2.105,50 € brutos, prorratea de pagas extras incluida (hecho conforme) (doc. 1 y 2 de OHL).

II. - Con fecha 1/4/24 la demandante ha pasado subrogada a la UTE ZV TORREJÓN DE ARDOZ LOTE 1, constituida el 15/2/24 tras la unión temporal de las empresas OHL SERVICIOS INGESAN S.A. y VALORIZA SERVICIOS MEDIOAMBIENTALES S.A., a quien se le adjudicó el servicio de Conservación y Mantenimiento de la Infraestructura Verde Urbana de Torrejón de Ardoz (hecho no controvertido; doc. 1 a 4 aportados con la ampliación de la demanda de la parte actora). OHL SERVICIOS INGESAN S.A. era la anterior adjudicataria de dicho servicio de jardinería para el Ayuntamiento de la localidad de Torrejón de Ardoz.

III. - La demandante ocupaba el cargo de delegado de prevención de riesgos laborales, está afiliada al sindicato CGT y es miembro del Comité de Empresa (hecho no controvertido); por escrito de 24/7/24 renunció a su puesto como delegada sindical (doc. 11 de OHL).

IV. - Por escrito de 31/8/23 la actora solicitó una reducción de jornada de 3 horas diarias (una hora al principio de la jornada y dos al final de la misma) para cuidado de menores, realizando una jornada de 08:45 a 13:00 horas (sábados, jornada completa, de 08:00 a 13:00 h), entre el 11/9/23 y el 30/9/23, reducción que fue aceptada por la empresa (doc. 1 de la actora y 6 de OHL).

La actora solicitó 5 días de excedencia por cuidado de menores, en noviembre de 2022 y permiso sin sueldo entre el 12 y el 16/6/23 y entre el 23 y el 27/10/23 que le fueron concedidos por la empresa (doc. 49, 51 y 52 de OHL).

Se da por reproducido el informe psicológico aportado por la actora como doc. 17.

SEGUNDO. - Relativos a la prestación del servicio de jardinería por OHL (testificales y doc. 8 y 9 de OHL, que se dan por reproducidos).

I. - La prestación del servicio de jardinería por parte de la empresa OHL, en el término municipal de Torrejón de Ardoz, que fue objeto del contrato de adjudicación, se organiza mediante la creación de grupos de trabajo o equipos, a quienes se adjudican las distintas zonas de trabajo dentro del término municipal de Torrejón de Ardoz y de los que forman parte los oficiales de 1^a, jardineros y auxiliares administrativos. La organización y distribución de los equipos corresponde a los encargados, bajo la dependencia del técnico del servicio. Los distintos grupos de trabajo/equipos son a su vez coordinados, bajo la dependencia de aquellos, por el Jefe de Equipo (puesto creado por la empresa, no previsto en el convenio) que es quien distribuye las personas y materiales a las zonas adscritas cada día para la prestación del servicio, llevándoles y recogiéndoles al inicio y fin de cada jornada y reportando a los encargados, quienes deciden a qué zona va cada trabajador cada día, elaborando al efecto los partes de trabajo la tarde anterior, en base a los reportes de los jefes de equipos. El técnico del servicio remite al Ayuntamiento una planificación semanal de las zonas a las que van a acudir.

II. - La Técnico del Servicio es D^a. Eufrasia. El servicio viene contando con uno o dos encargados. Entre enero y mayo de 2023 los encargados del servicio eran dos: D^a. Celsa y D. Fructuoso (este último causó baja voluntaria en la empresa el 15/5/23). Entre el 25 de septiembre y el 29 de noviembre de 2023, lo fue, junto a D^a. Celsa, D. Carlos Francisco, que causa baja en la empresa en marzo de 2024 (tras un periodo de IT). Desde el 1/2/24 se incorpora D. Severino (doc. 38 OHL), también encargado durante dicho año del servicio. Actualmente la única



encargada es D^a. Celsa (testifical de la Sra. Celsa), que viene ostentando dicho puesto sin interrupción desde enero de 2023.

III.- Los Jefes de Equipo perciben el PLUS DE RESPONSABILIDAD de 60 € brutos mensuales, mientras desempeñen las funciones propias de dicho puesto (doc. 29 a 34 OHL), a excepción de determinados trabajadores (cuya lista consta aportada como doc. 28 de OHL), entre los que se encuentra la aquí demandante, que tienen consolidado dicho plus en su haber contractual, percibiendo este complemento sin necesidad de ejercitar las tareas por las cuales se accede al devengo del complemento.

IV.- En el año 2023 y 2024 el servicio contaba con los siguientes equipos:

- ÁREA CANINA
- BARREDORA/MAQUINARIA PESADA
- CENTRO JUNCAL
- HABITAT
- JEFE DE TALLER
- MOBILIARIO Y RIEGO
- OCIO
- PODA
- RIEGO ARBOLADO
- SIEGA/DESBROCE
- ZARZUELA

Conforme al organigrama del servicio de la empresa OHL, el Oficial Jardinero/a: Es la persona trabajadora que tiene el dominio del oficio, ejecuta labores propias de la plantación y conservación del jardín, con iniciativa y responsabilidad, incluso las operaciones más delicadas. Debe conocer las plantas de jardín y de interior, interpretar los planos y croquis de conjunto y detalle, y de acuerdo con ellos replantar el jardín y sus elementos vegetales y auxiliares en planta y altimétrica, y asimismo los medios de combatir las plagas corrientes y las proporciones para aplicar toda clase de insecticidas, y conduce vehículos con permiso de conducir de clase B. Está a las órdenes del encargado/a o maestro/a jardinero/a y ha de marcar las directrices para el trabajo de los subgrupos inferiores. Y el Podador/a: Es el/la oficial jardinero/a que, durante la temporada de poda, realiza las labores propias de la poda y limpieza de toda clase de árboles y palmeras con trepa o medios mecánicos y es responsable del buen uso, limpieza y mantenimiento de las máquinas y herramientas que utilice para la realización de su trabajo.

V.- La realización de tareas de desbroce en medianas da lugar al devengo del plus de peligrosidad (hecho no controvertido).

La demandante ha cobrado PLUS DE PELIGROSIDAD entre enero de 2023 y febrero de 2024 en cuantías que oscilan entre los 3,62 € y los 21,72 €; en noviembre de 2023 ascendió a 14,48 € y en diciembre de dicho año y febrero de 2024, a 7,24 € (doc. 3 de OHL).

VI.- Resulta de aplicación el Convenio colectivo de ámbito estatal de jardinería 2021-2024.

TERCERO. - Relativos a la prestación del servicio por la demandante.

I.- En noviembre de 2023 los encargados del servicio, D^a. Celsa y D. Carlos Francisco, formaban parte de un grupo de whatsapp con D^a. Eufasia. En dicho grupo de whatsapp, el lunes 20/11/23 por la tarde, la Sra. Eufasia escribió "Ángel también tiene Canarias el talud, está de hojas hasta arriba, qué recoja barredora" y añadió a continuación "El miércoles ponemos a Justino a desbrozar mediana Casablanca, no quiero que Alejandra cobre ningún Plus" "Carlos Francisco, pon a Alejandra en Incas, lejos de todo el mundo". Los tres mensajes fueron respondidos por el Sr. Carlos Francisco con un "ok", "vale"; el día anterior, domingo, la Sra. Eufasia escribió "Y, 2 veces semana Alejandra limpie Casablanca", lo que el Sr. Carlos Francisco respondió: "Xque le da tiempo", "ok".

Los pantallazos de dichos mensajes constan aportados como doc. 8 de la actora, que se da por reproducidos. Los mismos fueron proporcionados a la aquí demandante por el Sr. Carlos Francisco (testifical del Sr. Carlos Francisco).

En dicho grupo de whatsapp, a mediados de noviembre, antes de la remisión del anterior mensaje (testifical de la Sra. Celsa), D^a. Eufasia envió un mensaje de voz en el que decía: "Y luego... eh... cuando... es que estoy yendo a por Eugenia, luego, cuando salga de por Eugenia... cuando salga de estar con Eugenia, eh... eh... os llamo



porque vamos a reunirnos para buscar una solución en el equipo Zarzuela. .Creo que ese equipo está corrompido totalmente... eh... bueno... mmm... tenemos que acabar con ese equipo de trabajo, entonces lo que tenemos que hacer es... eh... es mandar... a ver como reorganizamos, mandar gente para allá... eh... se lo tiene que llevar... eh..., lo que hemos dicho, el 75% de la jornada Carlos Francisco , pero hay que quitar a Alejandra , a Baldomero y a Rodrigo de estar juntos, entonces, a ver cómo hacemos, ¿vale? ir pensándolo, porque vamos a formar un nuevo equipo de trabajo allí, con gente... mmm... trabajadora, para sacar esa zona, porque es que de verdad, o sea es que, y no voy a permitir esos comentarios... los comentarios eh, hacia ni encargados, ni hacia técnico, ni hacia otros trabajadores, nada, no lo voy a permitir, entonces a ver como reorganizamos para que no estén juntos (dicha comunicación obra como audio de whatsapp aportado en soporte grabación como documento nº3 de la codemandada y transcrito en documento nº4, cuyo contenido se da por reproducido). El referido audio fue posterior a las quejas transmitidas por el Sr. Carlos Francisco a la Sra. Eufrasia sobre comentarios que le hacían trabajadores del equipo Zarzuela en los desplazamientos en los que se burlaban de él (testifical de la Sra. Celsa).

II.- El 14/11/23 se asignaron a Severino , del Equipo Zarzuela, las tareas de recorte, desbroce y soplado en zona Casablanca (Jardín); el 15/11/23 se incluyó en la planificación del día del Equipo Zarzuela la misma tarea en la zona Casablanca (doc.27 de OHL).

III.- El 17/11/23 se asignan a la actora, dentro del Equipo Zarzuela, tareas de desbroce y soplado en la zona Casablanca (Jardín); a los otros dos compañeros del mismo equipo (Justino y Romulo) se les asignan, respectivamente, tareas de recorte, desbroce y soplado, y desbroce y limpieza, en las zonas América y Alcalá (doc. 19 de OHL y 7 de la actora).

La zona Casablanca era un polígono alejado que, a partir de 2021, con la apertura de un centro comercial, por la fluidez de gente, se convierte en una zona más donde se realizan trabajos de siega, desbroce etc... a las que se acude a prestar el servicio como a las demás, de forma regular (testifical de la Sra. Celsa).

IV.- El 20/11/23, dentro del Equipo Zarzuela, se asignan a la actora las mismas tareas de tareas de recorte, desbroce y soplado en la zona Casablanca (Jardín); a Rodrigo , las tareas de recorte, desbroce y soplado del parque América; a Ángel , las tareas de recorte, desbroce y soplado del parque Quiros, y a Justino las tareas de recorte, desbroce y soplado de la rotonda y mediana de la Avda. Descubrimiento (doc. 20 de OHL).

V.- El 21/11/23, dentro del Equipo Zarzuela, se le asignan tareas de recorte, desbroce y soplado en parque INCAS. A Justino se le asignaron tareas de recorte, desbroce y soplado en rotonda y medianas de Avda. Descubrimiento. Consta igualmente en el parte del día 21/11/21 "COWBOY, TALUD 70 JARDIN 70 Y ALCARAVEA, CANARIO: SOPLADO DE HOJA Y Ángel RECOGIDA CON BARREDORA" (doc. 21 OHL y 7 de la actora).

VI.- El 22/11/23, dentro del Equipo Zarzuela, se le asignan tareas de desbroce y soplado en DERECHOS CIVILES (doc. 22 OHL y 7 de la actora).

VII.- El 24/11/23 a la actora le encomiendan las tareas de desbroce de Pinar Wok; a Rodrigo , desbroce y soplado del Polígono Monjas zonas ajardinadas laterales; a Bienvenido , desbroce y soplado de Automovilismo -Lateral Cuartel. Las tareas de desbroce y soplado de Caravanas, Lateral Aparcamiento y P. Infantiles corresponden a Pablo y las tareas de limpieza del parque Zarzuela se encomiendan a Augusto (doc. 23 de OHL).

VIII.- Como consecuencia de la reducción de jornada de la actora, la trabajadora había dejado de ostentar el puesto de Jefa de Equipo, que venía ejerciendo desde hacía meses, en el Equipo Zarzuela, alegando la empresa que dicha reducción era incompatible con las funciones de dicho puesto (hecho no controvertido), siendo sustituida en dicho puesto por D. Rodrigo , presidente del Comité de Empresa. La Sra. Celsa fue quien propuso que la actora dejara de ser Jefa de Equipo, al no poder estar a inicio y fin de la jornada, sin objeción alguna de parte de la actora (testifical de la Sra. Celsa); finalizada dicha reducción, la Sra. Alejandra remite escrito a la empresa de fecha 27/11/23 (aportado como doc. 12 de OHL y 2 de la actora, que se reproduce), solicitando su reincorporación al cargo de Jefa de Equipo, alegando que habiendo vuelto a su horario habitual, ya no habría impedimento alguno para ejercer las funciones propias de dicho puesto.

IX.- El 1/12/23, la encargada, Celsa , encomienda a la actora el puesto de Equipo Barredora (doc. 3 y 4 de la actora), que, siendo un equipo unipersonal, implica ser Jefa de Equipo, el cambio del equipo Zarzuela al Equipo Barredora vino motivado por la baja médica del trabajador que ocupaba ese equipo (testifical de la Sra. Celsa).

D. Remigio estuvo de IT entre el 27/11/23 y el 13/12/23 (doc. 37 de OHL).

X.- El día 4/12/23 la actora causó baja médica como consecuencia de AT de carácter leve, ocurrido el día 2/12/23, proceso de IT del que causó alta el día 4/1/24 (doc. 5 de la actora). Su puesto en el equipo Barredora, al causar baja médica, es ocupado por Teodulfo (testifical de la Sra. Celsa y pág. 4 doc. 26 de OHL).



XI.- A su incorporación tras la baja médica, en el mes de enero, la Sra. Celsa asigna a la actora al Equipo Juncal (testifical de la Sra. Celsa); constan aportados los partes de los días 15/1/24 y 16/1/24 donde figura la demandante, junto con otros operarios, en el equipo JUNCAL y CENTRO.

Teniendo un vehículo disponible, la Sra. Celsa decide crear un equipo pequeño para atender Monjas y Casablanca, inicialmente solo con la Sra. Alejandra. Retrasa la entrada en funcionamiento de ese equipo y por razones operativas, decide asignarle la zona de Parque Cataluña. Conforme a los partes aportados por la actora, el día 17/1/24 se le asigna, en solitario, la zona de trabajo el polígono de las monjas; desbroce parque de los Ucranianos, con vehículo; el día 19/1/24 y el día 22/1/24, con el mismo vehículo, se le asigna la zona Adelfas periferia polideportivo Parque Cataluña - reducción eliminación malas hierbas y soplado.

La Sra. Celsa nunca ha recibido instrucciones de la técnico del servicio respecto de las tareas a encomendar a la aquí demandante (testifical de la Sra. Celsa).

XII.- La actora inició nueva IT desde el 13/2/24 hasta el 31/3/24; del 1 al 8/4/24, disfrutó de vacaciones (doc. 4 y 5 de OHL).

XIII.- Al Sr. Fructuoso, durante el tiempo que fue encargado, únicamente le indicaron que no aprobaban a un Jefe de Grupo, D. Baldomero.

Se da por reproducida la sentencia aportada como doc. 12 de la actora.

XIV.- Durante el período de tiempo en que la trabajadora deja de desempeñar el puesto de Jefa de Equipo, la misma continúa percibiendo el PLUS RESPONSABILIDAD asociado a dicho puesto (doc. 3 de OHL), al encontrarse entre los trabajadores que lo tienen consolidado.

CUARTO. - Relativos a las comunicaciones de la Sección Sindical de CGT con la empresa.

I.- El día 16/11/23 la sección sindical de CGT remite a la empresa el siguiente correo electrónico: "Hola, Buenos días Hemos estado observando que después de 2 años se siguen entregando unos zahones de desbroce que ya acordamos que no eran aptos para el desbroce en zonas forestales. Ya tuvimos un largo debate en 2021 acerca de este problema, y al final llegamos al acuerdo de cambiar los zahones de desbroce TRBL, por otros que ofrecían mayor protección frente a los impactos (referencia 6417-L). No entendemos porque se han dejado de entregar estos últimos, y solicitamos que se retiren los antiguos y se cambien por los Zahones acordados, por favor. Muchas gracias!". Dicho correo es respondido por D^a. Eufrasia, ese mismo día, en los siguientes términos: "Buenas tardes, no es así, desde el 2021 que se retiraron los zahones Trébol, que por cierto son los que nos habéis traído y dejado en el mostrador, que no entiendo como tenéis guardados ya que había que haberlos entregado. elegisteis unos zahones que son los que llevamos entregando desde ese día. Se compraron 14 zahones y se repartieron a los equipos de trabajo 'Os envió de nuevo la ficha técnica que se os entrego en aquel momento Cualquier cosa me decís".

El 20/11/23 la misma sección sindical responde: "Muy buenas, No es cierto que los tuviéramos guardados, son los zahones de desbroce que tiene ese equipo, y yo tampoco entiendo porque los tienen si se retiraron hace 2 años. De hecho, cuando yo era la jefa de equipo de la zarzuela, no eran esos zahones los que teníamos. Los zahones se entregan todos los viernes, y no es la primera vez que no se nos devuelven los mismos que hemos entregado. Respecto a que son los Zahones de trébol los que he dejado en el mostrador, claro que si, porque no son válidos, ya que como bien dices se retiraron en 2021. Los zahones es un protección que se utiliza muchísimo y por muchas personas, me parece lógico que si se usan mucho se acaben deteriorando, y sobre todo después de 2 años. Lejos de buscar polémica, lo que estamos solicitando es que se retiren y se entreguen los zahones acordados. Un saludo." Correo que es respondido por la Sra. Eufrasia ese mismo día en los siguientes términos: "Hola, por favor, quien tenga los zahones marca Trébol que los entregue y así se soluciona el problema." La sección sindical responde: "Ok. Lo ponemos en el grupo, por si hubiera alguno más. Gracias"

El día 30/11/23 la misma sección sindical informa que sigue sin solucionarse el problema de los zahones y D^a. Eva (técnico de riesgos laborales), responde al correo: "Buenas, lo comentamos en la próxima reunión, a ver si lo solucionamos ok? Gracias Un saludo".

(doc. 6 de la actora).

II.- El 23/11/23 a sección sindical de CGT remite a la empresa el siguiente correo electrónico: "Buenos días. ¿Ha pasado algo con la biotrituradora? Porque hemos visto que desde hace 2 semanas han aparecido montones de ramas en el cementerio y sabemos que se manda allí los sábados a personas a triturarlos. Hay que tener en cuenta que son montones de 2 o 3 metros de alto y apelmazados, con lo que, los trabajadores tienen que escalar, tirar de las ramas, hacer sobreesfuerzos innecesarios que luego nos llevan 2 bajas laborales Un Saludo"; lo responde Eufrasia ese mismo día: "Hola, se están dejando los restos, qué recoge el pulpo, para poder tener picado, en estos momentos de máxima solicitud por parte del Ayto en las Mágicas Navidades Está ablando con



Teodulfo . qué es la persona que ha triturado la semana pasada y, qué lo ve a hacer la semana que viene, que cuando vaya cementerio deje montones esparcidos para poder triturar y si necesita llevar pulpo para separar qué lo haga. Recordad que tenemos dos equipos de poda y antes de dar una queja deberíais hablar con vuestros compañeros para qué os informen o incluso conmigo. Gracias Un saludo."

Al día siguiente la sección sindical le responde: "Hola, buenos días En realidad no es un queja, tal y como dices. Es una pregunta, ya que hemos visto durante una semana, como mínimo, la picadora parada en la nave, y no sabemos si se había vuelto a estropear o no. No iba con ninguno da los equipos de poda. Nuestra única intención es proteger la integridad física de los trabajadores, y creemos que picando los montones a posteriori se pone un poco más en riesgo. Saludos"; mensaje que Eufasia responde así: "Hola, Muchas gracias. estoy a vuestra disposición para cualquier duda o pregunta".

(doc. 10 de la actora).

III.- El Comité de Empresa de OHLA Ingesan de Jardines de Torrejón de Ardoz está formado por Rodrigo , Bienvenido , Carla (delegada de prevención desde enero de 2024) y Alejandra (doc. 21 de la actora).

QUINTO. - Relativos al expediente de acoso tramitado por la empresa.

I.- El 15/12/23 la actora solicita la iniciación del protocolo de acoso de la empresa, contra la aquí demandada, en connivencia con D^a. Celsa , adjuntado a la comunicación documento donde se relatan los hechos (doc. 14 de la empresa que se da por reproducido). Consta aportado dicho protocolo como doc. 13 de la empresa, que se reproduce.

II.- Incoado el expediente de acoso con nº NUM000 , en el que se designa instructor a D. Donato , con la intervención de D^a. Eva , en representación del Departamento de Prevención de Riesgos Laborales, en fecha 27/12/23 se acuerda prorrogar la tramitación del mismo ante la complejidad de la instrucción, por las razones que constan en el acta aportada como doc. 15 de la empresa, que se da por reproducida.

III.- Tras visita de inspección a la empresa por la Inspección de Trabajo, habiéndose superado, en el expediente incoado, los plazos de resolución previstos en el protocolo de acoso de la empresa, la misma es requerida por la Inspección para el cumplimiento de dichos plazos, mediante oficio con registro de salida de 6/3/24 (doc. 17 y 18 de la empresa).

IV.- El 11/3/24 se emite el informe final, en el que consta como fecha de iniciación del expediente el día 26/12/14, que consta aportado como doc. 16 de la empresa y que se da íntegramente por reproducido. El referido informe concluye que no se ha podido constatar la existencia de acoso laboral, por lo que procede el cierre del Expediente, señalando que no ha resultado preciso adoptar medidas cautelares o correctoras puesto que las partes no tienen una interlocución habitual y continuada. No obstante, dado que sí es indiciario la posible existencia de un evidente conflicto personal que influye en la relación laboral entre la denunciante y las denunciadas, y con el fin de evitar un mayor deterioro de la relación laboral que puede acabar perjudicando a las trabajadoras, se estima necesario efectuar como recomendación la siguiente: - Realizar una acción formativa que abarque el liderazgo y gestión de equipos, potenciando de tal forma las competencias necesarias para la dirección de equipo.

Se da por reproducido el audio de whatsapp aportado en soporte grabación por la parte actora en el acto del juicio y transcrito en documento nº20".

TERCERO:En dicha sentencia recurrida en suplicación se emitió el siguiente fallo o parte dispositiva:

"Desestimando íntegramente la demanda formulada por D^a. Alejandra , frente a D^a. Eufasia , OHL SERVICIOS INGESAN S.A., UTE ZV TORREJÓN LOTE 1 y VALORIZA SERVICIOS MEDIOAMBIENTALES S.A., debo ABSOLVER Y ABSUELVO a las demandadas de los pedimentos formulados en su contra en el escrito de demanda. "

CUARTO:Frente a dicha sentencia se anunció recurso de suplicación por la parte DEMANDANTE, formalizándolo posteriormente. Tal recurso fue objeto de impugnación por la contraparte.

QUINTO:Elevado por el Juzgado de lo Social de referencia el presente Expediente Judicial Electrónico a esta Sala de lo Social de Madrid, tuvo entrada en esta Sección Primera el 10 de junio de 2025, dictándose la correspondiente y subsiguiente providencia para su tramitación forma.

SEXTO:Nombrado Magistrado-Ponente, se dispuso el pase de autos al mismo para su conocimiento y estudio, señalándose el siguiente 24 de septiembre, para los actos de votación y fallo.

SEPTIMO:En la tramitación del presente recurso de suplicación no se ha producido ninguna incidencia.

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

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.-La Sra. Alejandra solicitaba en la demanda origen de las actuaciones en curso y presentada el 23 de febrero de 2024, que se declarase que la empresa OHL Servicios Ingresan S.A. (OHL, en lo sucesivo) y D^a Eufrasia, trabajadora de esta última, habían incurrido en acoso laboral, con vulneración de sus derechos fundamentales a la integridad física y moral, a la dignidad, al honor, a la libertad sindical y a la tutela judicial efectiva por vulneración de la garantía de indemnidad; con obligación de cesar en esa conducta y adopción de las medidas necesarias a tal fin; así como con abono de una indemnización de 25.000 euros, por los daños y perjuicios generados a consecuencia de tales vulneraciones.

La sentencia de 31 de marzo de 2025 y del Juzgado de referencia, desestimó esa solicitud. Indicaba, básicamente, que solo podría inferirse la existencia de un conflicto entre las partes, no acoso laboral, a la vista de la prueba practicada. No apreciándose, tan siquiera de manera indiciaria, una situación de hostigamiento de OHL respecto a la actora vulneradora de alguno de los derechos fundamentales alegados como infringido. Sin que tampoco tuviese trascendencia, siguió diciendo, la evidente demora en la tramitación del expediente instado por la trabajadora, retraso que según la empleadora obedeció a las fechas que se tramitó, coincidiendo con diciembre, y a las dificultades de citar a los testigos.

SEGUNDO.-El primer motivo de Suplicación toma como base el art. 193.b), de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS).

Tiene como objetivo incorporar un nuevo hecho probado. Cita a tal fin los documentos num. 12, de los aportados por ella y por la empleadora -en realidad num. 13, de esta última-, respectivamente. La redacción que propugna es el que sigue:

"La empresa tiene aprobado el" PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN LOS CASOS DE ACOSO GRUPO OHL". En dicho protocolo existen dos tipos de procedimientos; el procedimiento abreviado, con una duración de tramitación máxima de 5 días, y un procedimiento formal, cuya duración máxima es de 10 días, prorrogable por otros 10 días. En ambos casos el plazo de tramitación se refiere a días laborables".

No la aceptamos y de acuerdo a lo siguiente:

La pretendida novedad no es tal. El mencionado Protocolo viene expresamente mencionado en el hecho probado 5.I. De ahí que cualquiera intento fáctico tendría que haberlo tomado como referencia.

Pero es que enlazando con lo anterior, diremos que dicha solicitud ha de reputarse de redundante y por tanto de innecesaria. A tal efecto, aquello que ya figura es inútil volver a incorporarlo - Sala de lo Social del Tribunal Supremo (TS), sentencia de 8-11-2016, rec. 259/2015-. A tal efecto, recordemos que el ordinal que acabamos de consignar dice expresamente *"que se reproduce"*, dicho Protocolo.

TERCERO.-OHL con cita del art. 197.1, de la LRS, promueve en su escrito de impugnación que se eliminen una serie de manifestaciones judiciales incluidas en el penúltimo párrafo, del tercer fundamento de derecho de instancia, que afirma tienen carácter fáctico. Lo basa en el testimonio de la Sra. Eva en la vista oral. Afecta al siguiente texto:

"...Esa es la conclusión que se extrajo en el protocolo de acoso tramitado por la empresa que, si bien, por las razones que expuso la señora Eva, no tuvo en cuenta los mensajes que el Sr. Carlos Francisco, ya fuera de la empresa, proporcionó a la aquí demandante..."

Con carácter general señalemos y así lo reconoce la propia empresa, que tanto el art. 193.b), como el art. 196.3, ambos de la LRJS, establecen que, siendo el recurso de Suplicación de naturaleza extraordinaria, solo cabe modificar el relato fáctico, acudiendo a los documentos y/o pericias practicadas en la vista oral. Carece pues de efectos revisorios el interrogatorio de los testigos - resolución del TS, de 6-11-2020, rec. 7/2019-. Asimismo, la valoración de esa prueba corresponde de forma exclusiva y excluyente a la Juzgadora de instancia, no pudiendo ser corregida en suplicación; so pena de nulidad de la sentencia - TS, sentencia de 16-10-2018, rec. 908/2018-.

Sin embargo, también entendemos que pueden darse excepciones a esa regla general. En ese orden de cosas, llegamos a la conclusión que un testigo no se había manifestado en el sentido que se decía en instancia, en nuestra sentencia de 10-4-2025, rec. 152/2025, tras el examen de lo grabado. Luego no se cumplían los requisitos exigibles que se deducen de los arts. 370 y 376, de la Ley de Enjuiciamiento Civil (LEC), puestos en relación con el art. 97.2, de la LRJS; en aras a convalidar la referencia de instancia a su testimonio, aunque solo fuese en un concreto aspecto.

No obstante, su propio carácter excepcional conlleva, igualmente, una aplicación un tanto restrictiva de lo que acabamos de relacionar. Lo cual y ya desde ahora, supone el rechazo de su petición. Recordemos que la



pretensión de OHL esta conexcionada con lo argumentado por la actora en su cuarto motivo de Suplicación y en aras a combatirlo. Pues bien, atendiendo a esa perspectiva recordemos que el error debe ser trascendente en orden a alterar el sentido del fallo de la resolución recurrida - TS, sentencia de 6-11-2020, rec. 7/2019- Y aquí no lo es, entre otras cuestiones por lo que argumentaremos en un posterior fundamento de derecho, concretamente en el que será el quinto.

Sin perjuicio de lo anterior y ya solo a efectos meramente dialecticos, su propuesta afecta también a ciertas disquisiciones esencialmente jurídicas de la Magistrada -*"Esa es la conclusión que se extrajo en el protocolo de acoso tramitado por la empresa que, si bien, por las razones que expuso..."*, en concreto-. Luego trascendería a tal condición de hecho modificable, al no tener esa naturaleza fáctica.

De todas las maneras, tampoco se produce una confrontación fáctica evidente y con la necesaria contundencia, tal como sería imprescindible. Destaquemos en ese sentido que la frase judicial *"no tuvo en cuenta los mensajes"*, es a la postre lo que aconteció. Si nos remitimos a lo que la empresa impugnante transcribe en su escrito respecto al juicio, en el "2:09:58"-pag. 11-, sobre lo manifestado por la Sra. Eva , y su rechazo a incorporar los mensajes telefónicos al expediente instruido, por la causa que fuera.

CUARTO.-Los tres últimos motivos de Suplicación los sustenta en el apartado c), del art. 193; nuevamente de la LRJS. No obstante, como entendemos que su orden expositivo no es acorde con lo relacionado en cada uno de ellos y la finalidad a la que sirven, comenzaremos nuestro análisis con el que plantea como tercero.

Así, la parte actora estima que la sentencia objeto de Recurso, infringe lo dispuesto en el art. 96.1, de ese mismo Texto procesal.

Defiende que la resolución de instancia no respeta la inversión de la carga de la prueba a la que hace referencia dicho precepto. Señala que dicha carga corresponde en ese caso a las codemandadas, ante la aportación de indicios fundados sobre que se había producido la lesión a un derecho fundamental. Aportación que dice haber realizado en este procedimiento, incluso, sigue diciendo, lo ha demostrado mediante prueba documental y testifical conforme a los hechos consignados en demanda. Frente a ello, continúa, las referidas no han procedido a relacionar una justificación objetiva y razonable respecto a las instrucciones impartidas por la Sra. Eufrasia , para que se procediese a su aislamiento y no se le diesen trabajos en los que pudiese devengar plus económico alguno.

No es asumible. Eso sí tomando como punto de partida, aunque solo sea a fines meramente dialecticos, que la trabajadora hubiese aportado previamente indicios sobre que hubiese sido objeto de acoso; tal como establece el precitado art. 96.1. Destaquemos en ese sentido lo que sigue:

La alternativa procedimental ahora seguida por la Sra. Alejandra no es la adecuada. Si refiere que la Juzgadora de instancia hizo un uso inadecuado de la norma consignada para no acordar la inversión probatoria, lo coherente haría sido invocar el apartado a), de ese mismo precepto, con el fin de que se declarase la nulidad del proceso desde un momento anterior a la vista oral y para que se reprodujera. De tal manera que para su posterior desarrollo se partiese de esa pauta. Por demás y dada la naturaleza de la única norma ahora relacionada como infringida, sería solo posible dicha alternativa - art. 202.1, de la LRJS-. No la lleva a cabo.

En cualquier caso y si entendía que esa posibilidad anulatoria era muy drástica para la suerte del procedimiento, tendría que haber reivindicado, cuando menos, la supresión total o parcial de todos aquellos elementos de hecho en los que la Magistrada empleó de manera errónea la inversión probatoria que propone. O, incluso, la ausencia de prueba. Tampoco lo efectúa.

Por demás, el motivo alegado tiene un importante contenido de vaguedad e indeterminación que impiden un análisis más específico. Tal como sería imprescindible para poder obtener algún tipo de conclusiones que fueran eficaces en este litigio.

QUINTO.-Continuamos con los cambios de exposición. Dado su carácter formal, por lo menos en apariencia, pasamos a discutir el cuarto motivo de Recurso. Señala que la sentencia recurrida vulnera el art. 48, de la Ley Orgánica 3/2007 (LO).

Denuncia que OHL incumplió el Protocolo en lo que respecta al procedimiento allí establecido; de lo cual entiende que es su responsabilidad directa. Recuerda que se establece un plazo máximo para los dos tipos de procesos allí delimitados, que se habría pasado sobradamente; puesto que formulada solicitud de apertura el 15 de diciembre de 2023, no se resuelve sino el 15 de marzo de 2024, aunque por error diga de 2023, nuevamente. Lo cual incluso le obligó a presentar, sigue diciendo una denuncia ante la Inspección de Trabajo; que actuó antes de que finalizase el antedicho trámite, y pese al retraso, continúa, que acumula dicho Organismo. Asimismo, refiere que frente a la complejidad de la instrucción argüida por la empresa, su contenido no es coherente con esa afirmación.

El art. 48.1, de la LO, establece que:

"...Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación..."

Misma suerte ha de correr que el anterior. Resaltemos a tal efecto que:

Si hemos transcrito esa norma es porque a priori no vemos que relación puede tener con el incumplimiento de los plazos de tramitación establecidos en el Protocolo. Oscuridad en la que seguimos permaneciendo una vez analizada su exposición, pues la actora no efectúa intento alguno para explicarlo en el escrito de Recurso. Se limita a nominarlo en cuanto que lo entiende vulnerado, incumpliendo de esa forma el art. 196.2, de la LRJS.

Pero es que y enlazando argumentalmente con lo anterior, teniendo en cuenta que estamos en presencia de un procedimiento especial, cual es el regulado en los arts. 177 a 184, de nuevo de ese Texto procesal, era imprescindible que la Sra. Alejandra relacionase tal incumplimiento con algún derecho fundamental. No lo hace. Déficit de trascendencia puesto que ese es el único tipo de debate que ahora nos puede ocupar.

Sin perjuicio de lo anterior, destaquemos que no es objeto de discusión que la empleadora infringió los plazos máximos establecidos en el Protocolo, para su tramitación y además en exceso -hecho probado quinto, num. I y IV-.

Dicha infracción efectivamente podría tener una dimensión vulneradora de un derecho fundamental, si buscásemos demorar de manera insidiosa y torticera ese trámite, con el fin de mantener y aumentar temporal y artificialmente la situación de acoso a la que la afectada pudiese estar sometida; buscando incrementar el sufrimiento y/o generar una respuesta personal aparentemente indebida. Pero no es el caso que nos ocupa. Nada se argumenta por la actora en ese sentido. Tampoco podemos deducirlo de la relación de hechos probados, especialmente del que se conforma como quinto ordinal. De todas formas y tal como ha quedado configurado el debate en el trámite en curso, ya no se esgrime una situación continuada de acoso, sino que se liga a una situación puntual; actuación que no se habría mantenido en el tiempo, o cuando menos mientras duró la tramitación del expediente de referencia, que es el tema que ahora nos ocupa.

Lo anterior no quiere decir que OHL no esté vinculada al estricto cumplimiento de las reglas establecidas en ese Protocolo. El cual se enmarca, recordemos, dentro de la actividad preventiva a seguir por la empresa y con el fin de evitar que se genere acoso. Una de ellas, será el respeto a los plazos máximos establecidos. No obstante, las infracciones de esa naturaleza tendrán normalmente una dimensión de naturaleza administrativa y solventables ante la autoridad laboral. Salvo, claro está, que se hayan generado perjuicios concretos ahora de carácter ordinario para distinguirlos, visto lo reseñado en un párrafo anterior, y con una posible dimensión judicial para su exigencia, de ser necesario.

Y aquí consta que la Inspección de Trabajo y Seguridad Social actuó ante ese déficit, justo a instancias de la trabajadora -hecho probado quinto, num. III-. Conllevó un requerimiento a la empresa en ese sentido. Decisión administrativa que no podemos evaluar en estos momentos; más si tenemos en cuenta que no consta que la Sra. Alejandra reaccionara negativamente ante esa decisión, impugnándola y en busca de una específica sanción.

SEXTO.-Solo nos resta por analizar el que configuraba como segundo motivo de Suplicación en origen. La actora denuncia como infringido el art. 1, del Convenio num. 190, de la O.I.T. (el Convenio, en adelante); por parte de la resolución de instancia.

OHL denuncia en su escrito de impugnación que tiene que rechazarse de plano ya que no relaciona los derechos fundamentales que pretende defender que han sido vulnerados. Aunque tal aserto se ajusta a la realidad, no aceptamos esa petición. No inferimos de esa ausencia una decisión tan drástica. En cuanto que de su argumentario se deduce cuáles son los términos del debate y por ende no le genera indefensión; más si lo combinamos con el principio de tutela judicial efectiva - art. 24.1, de la Constitución-.

Tras esa precisión, recordemos que la recurrente argumenta que ha sido objeto de acoso en el trabajo. Señala que el concepto que utiliza la Juzgadora de esa figura y tomando a su vez como referencia la sentencia del Tribunal Constitucional num. 56/2019, ha quedado desfasado. Desfase que existe, sigue diciendo, tras la entrada en vigor del susodicho Convenio en España y su consiguiente vinculación; lo cual a su vez requiere de que el criterio constitucional se acomode a esta nueva regulación. Más concretamente, continúa, al olvidar que esa situación se produce no solo cuando la conducta de la acosadora tiene lugar de manera repetida; sino,

igualmente, de producirse una sola vez. En ese orden de cosas y sigue diciendo, lo acontecido se reconoce en el propio relato fáctico, a través de la comunicación de la Sra. Eufasia, de 20 de noviembre de 2023, que demuestra la intención de perjudicarla económicamente, aislarla profesionalmente y apartarla de sus funciones, o sea la intencionalidad es manifiesta y perjudiciosa.

I. Una cuestión previa. La actora se sirve del procedimiento específico de tutela de derechos fundamentales para defender su propuesta; el cual aparece regulado en los arts. 177 a 184, de la LRJS. Lo cual nos obliga a recordar y de acuerdo a reiterada jurisprudencia del TS, resolución de 28-10-2009, rec. 82/2007, por ejemplo, que consecuencia del carácter de cognición limitada de esta modalidad procesal, su ámbito queda limitado al análisis de la lesión del derecho fundamental invocado, sin posibilidad de acumulación con acciones de otra naturaleza, o con idéntica pretensión basada en fundamentos diversos a la tutela del derecho fundamental correspondiente. De tal manera que si se declara que no se ha producido la lesión del derecho fundamental invocado, sin entrar a enjuiciar la alegación de una posible vulneración de una norma infraconstitucional; la consecuencia será la desestimación de la pretensión de tutela; no examinando los restantes fundamentos diversos ni enjuiciando las cuestiones de legalidad ordinaria; así como la conservación de la acción para que la trabajadora pudiese alegar la eventual existencia de la infracción de la legalidad ordinaria en otro proceso.

II. Precisado lo que antecede y para centrar el debate, recordemos que el Convenio invocado versa sobre *"la violencia y el acoso"*. Fue ratificado por España. Entró en vigor el 25 de mayo de 2023. Establece en el art. 1.a), a tales efectos, que:

"...la expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género..."

Es cierto que la referencia que se introduce a la expresión *"una vez"* y sin perjuicio de reiterar que desde luego el acoso concurre de tener lugar *"de manera repetida"*, puede parecer novedosa. De hecho, lo es, aunque ya el art. 1, del Acuerdo Marco Europeo sobre Acoso y Violencia en el Lugar de Trabajo, de 26 de abril de 2007, lo hacía. Pero este último carece del contenido normativo que sí posee el Convenio una vez que entró en vigor en España, en la fecha precitada; a partir de ese momento adquiere plena vigencia y aplicabilidad - art. 96.1, de la Constitución-

No obstante, esa referencia ha de contextualizarse. A tal efecto, dicha definición no solo afecta a lo que se conoce normalmente como acoso laboral y/o psicológico en el trabajo, que es lo aquí argüido. Sino, igualmente, a otro tipo de supuestos en los que dicha unicidad puede aparecer de forma más evidente y con indudable trascendencia. De tal manera, que no tengan que reiterarse para apreciar su existencia. Nos remitimos a cuando se incluye en esa misma figura y, sobre todo, marco aplicativo, al daño *"sexual"*, que a su vez y por si existiera alguna duda la norma nos aclara, que *"incluye la violencia y el acoso por razón de género"*, o sea el conocido como acoso sexual en un sentido amplio.

Con lo que estamos indicando no queremos negar que puede darse algún supuesto en los que el acoso laboral y volvemos a la figura que nos ocupa, puede generarse en un solo acto; por ejemplo, una determinada situación de violencia física, o de producirse una muy grave amenaza. Lo cual no quita para asumir también su carácter excepcional. Pues bien, la clave de la distinción entre una actuación infractora por parte de la empresa y/o de la acosadora, frente a lo que es el acoso laboral como causante de la vulneración de un derecho fundamental, como aquí se propugna, viene dada por la intensidad concurrente, propiamente dicha. Destacamos este último matiz ya que muchas veces ese concepto aparece ligado a la reiteración y en este caso es menester deslindarlos con el fin de que cada uno cobre virtualidad propia.

III. Sentadas estas bases, adelantaremos que nuestro criterio coincide con el expuesto por la Juzgadora de instancia. A tal efecto, sus razonamientos no nos parecen arbitrarios, sino que han de calificarse de pormenorizados y congruentes con la cuestión sujeta a debate. Nos basamos a tal fin en los siguientes argumentos:

Nos remitimos a la relación de hechos probados. Concretamente al párrafo primero, del también apartado I, del que se configura como tercero. Referencia que es la única que podemos analizar, pues es la propia Sra. Alejandra la que nos propone cual es el hecho sobre el que ha de versar el litigio, en este caso. Lo trascribimos:

"...En noviembre de 2023 los encargados del servicio, D^a. Celsa y D. Carlos Francisco, formaban parte de un grupo de whatsapp con D^a. Eufasia. En dicho grupo de whatsapp, el lunes 20/11/23 por la tarde, la Sra. Eufasia escribió " Ángel también tiene Canarias el talud, está de hojas hasta arriba, qué recoja barredora" y añadió a continuación "El miércoles ponemos a Justino a desbrozar mediana Casablanca, no quiero que Alejandra cobre ningún Plus" " Carlos Francisco, pon a Alejandra en Incas, lejos de todo el mundo". Los tres mensajes fueron



respondidos por el Sr. Carlos Francisco con un "ok", "vale"; el día anterior, domingo, la Sra. Eufrasia escribió "Y, 2 veces semana Alejandra limpie Casablanca", lo que el Sr. Carlos Francisco respondió: "Xque le da tiempo", "ok"..."

Tal como hemos resaltado, la Sra. Eufrasia el 20 de noviembre de 2023, que figura como codemandada, y es también superior jerárquica de la actora, tomó, entre otras, dos decisiones que nos interesan en este litigio. La primera fue que a la demandante no se le otorgara ese día, una actividad en la que pudiera devengar el plus de peligrosidad; asimismo y es la segunda, que en ese destino no coincidiera con otros trabajadores.

Dos decisiones que pueden calificarse de negativas y perjudiciales para la recurrente. Afectó, en primer lugar, a su retribución ordinaria; para lo cual no obsta que sea un complemento de puesto de trabajo, de tal manera que solo se devengue cuando efectivamente se realice determinada labor, pues lo decisivo es la arbitrariedad de su superiora para impedir que lo percibiera; tampoco atenúa ese calificativo su escasa cuantía -ordinal segundo, apartado V-. La segunda y siempre partiendo de los términos y circunstancias en que tuvo lugar, afectó a su dignidad, al apartarla de la relación con el resto de sus compañeros, destruyendo sus redes de comunicación con los mismos, y de una forma tajante e inequívoca -"lejos de todos sus compañeros",dijo-; decisión que no tiene que ver, aclaramos, con el ejercicio del legítimo poder organizativo de OHL, como arguye esta última, pues ese no es el signo ni finalidad de ese mensaje.

Sin embargo, como ya anunciábamos, esa doble actuación no puede aceptarse como vulneradora de los derechos fundamentales afectados. Principalmente, atendiendo a lo dispuesto en el art. 15, de la Constitución. Única respuesta posible a dar en este litigio, visto lo enunciado en el apartado I, de este mismo fundamento de derecho.

Consideramos que no lo es, puesto que, ante la falta de reiteración en el tiempo, al incidir en la unicidad y puntualidad de este dato la propia Sra. Alejandra en el escrito de Recurso, se requiere un plus de intensidad cualitativa que aquí no concurre. Es lo exigible en estos supuestos. Visto lo excepcional de dicho calificativo por la igualmente naturaleza de la conclusión a obtener desde el punto de vista del pretendido acoso.

SÉPTIMO.-La falta de asunción del presente Recurso carece de incidencia a los efectos del pago de las hipotéticas costas que puedan haberse generado en la presente instancia. A tal efecto, recordamos que la trabajadora goza del derecho a justicia gratuita y en consonancia a lo establecido en el art. 235.1, de la LRJS.

Vistos los preceptos citados y demás de general aplicación,

FALLAMOS

Que desestimamos el Recurso de Suplicación formulado por D^a. Alejandra , contra la sentencia del Juzgado de lo Social num. 5, de los de Madrid, de 31 de marzo de 2025, dictada en el procedimiento 289/2024; por lo cual y, en consecuencia, tenemos que ratificarla. Sin costas.

Incorpórese el original de esta sentencia, por su orden, al Libro de Sentencias de esta Sección de Sala.

Expídanse certificaciones de esta sentencia para su unión a la pieza separada o rollo de suplicación, que se archivará en este Tribunal, y a los autos principales.

Notifíquese la presente sentencia a las partes y a la Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia de Madrid.

Hágaseles saber a los antedichos, sirviendo para ello esta misma orden, que contra la presente sentencia pueden, si a su derecho conviene, interponer recurso de casación para la unificación de la doctrina, que ha de prepararse mediante escrito presentado ante esta Sala de lo Social de Madrid dentro del improrrogable plazo de los diez días laborales inmediatos siguientes a la fecha de notificación de esta sentencia de acuerdo con lo establecido, más en concreto, en los artículos 220, 221 y 230 de la LRJS.

Asimismo se hace expresa advertencia a todo posible recurrente en casación para unificación de esta sentencia que no goce de la condición de trabajador o de causahabiente suyo o de beneficiario del Régimen Público de la Seguridad Social o del beneficio reconocido de justicia gratuita, deberá acreditarse ante esta Sala al tiempo de preparar el recurso el ingreso en metálico del depósito de 600 euros conforme al art. 229.1 b) de la LRJS y la consignación del importe de la condena cuando proceda, presentando resguardos acreditativos de haber efectuado ambos ingresos, separadamente, en la cuenta corriente número **2826-0000-00-0620-25** que esta Sección Primera tiene abierta en el Banco de Santander, sita en el Paseo del General Martínez Campos nº 35, 28010 de Madrid.

Se puede realizar el ingreso por transferencia bancaria desde una cuenta corriente abierta en cualquier entidad bancaria distinta de Banco de Santander. Para ello ha de seguir todos los pasos siguientes:



Emitir la transferencia a la cuenta bancaria siguiente: IBAN ES55 0049 3569 9200 0500 1274. En el campo ordenante, se indicará como mínimo el nombre o razón social de la persona física o jurídica obligada a hacer el ingreso y si es posible, el NIF / CIF de la misma. En el campo beneficiario, se identificará al juzgado o tribunal que ordena el ingreso. En el campo "observaciones o concepto de la transferencia", se consignarán los 16 dígitos que corresponden al procedimiento: **2826-0000-00-0620-25**.

Pudiéndose, en su caso, sustituir dicha consignación en metálico por el aseguramiento de dicha condena mediante el correspondiente aval solidario de duración indefinida y pagadero a primer requerimiento emitido por la entidad de crédito.

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 Sección de Sala.

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

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

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