



Roj: **STSJ M 9454/2024 - ECLI:ES:TSJM:2024:9454**

Id Cendoj: **28079340032024100675**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **3**

Fecha: **21/06/2024**

Nº de Recurso: **981/2023**

Nº de Resolución: **617/2024**

Procedimiento: **Recurso de suplicación**

Ponente: **JOSE IGNACIO DE ORO-PULIDO SANZ**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Tribunal Superior de Justicia de Madrid - Sección nº 03 de lo Social

Domicilio: C/ General Martínez Campos, 27 , Planta 3 - 28010

Teléfono: 914931930/1931,914931951

Fax: 914931958

34002650

NIG:28.079.00.4-2022/0062362

Procedimiento Recurso de Suplicación 981/2023

ORIGEN:

Juzgado de lo Social nº 16 de Madrid

Despidos / Ceses en general 564/2022

Materia:Despido

Sentencia número: 617/2024-H

Ilmos. Sres

D./Dña. VIRGINIA GARCÍA ALARCÓN

D./Dña. JOSE IGNACIO DE ORO PULIDO SANZ

D./Dña. OFELIA RUIZ PONTONES

D./Dña. PATRICIA VALLE LORENZO

En Madrid a veintiuno de junio de dos mil veinticuatro habiendo visto en recurso de suplicación los presentes autos la Sección 3 de la Sala de lo Social de este Tribunal Superior de Justicia, compuesta por los Ilmos. Sres. citados, de acuerdo con lo prevenido en el artículo 117.1 de la Constitución Española,



EN NOMBRE DE S.M. EL REY

Y POR LA AUTORIDAD QUE LE CONFIERE

EL PUEBLO ESPAÑOL

ha dictado la siguiente

SENTENCIA

En el Recurso de Suplicación 981/2023, formalizado por el/la LETRADO D./Dña. PABLO JAQUETE LOMBA en nombre y representación de D./Dña. Evan , contra la sentencia de fecha 30/06/2023 dictada por el Juzgado de lo Social nº 16 de Madrid en sus autos número Despidos / Ceses en general 564/2022, seguidos a instancia de D./Dña. Evan frente a D./Dña. Máximo y D./Dña. Salvador y MICHELIN ESPAÑA PORTUGAL SA, con intervención del MINISTERIO FISCAL en reclamación por Despido, siendo Magistrado-Ponente el/la Ilmo./ Ilma. Sr./Sra. D./Dña. JOSE IGNACIO DE ORO PULIDO SANZ, 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.- D. Evan ha venido prestando servicios laborales para la empresa MICHELIN ESPAÑA PORTUGAL SA en virtud de un contrato de trabajo indefinido a tiempo completo de 2 de junio de 2004.

El Sr. Evan ostentaba la categoría profesional de responsable de formación, prestaba sus servicios en el centro de trabajo de Tres Cantos y percibía un salario anual bruto de 91.298,84€ euros, incluidas las partes proporcionales de las pagas extraordinarias.

Desarrollaba sus funciones dentro del Departamento de CFAM, del centro de Tres Cantos, reportando directamente a D. Máximo , Responsable MSEM (organización y métodos de la Fuerza de Ventas). El equipo que tenía a su cargo se dedica fundamentalmente a impartir formaciones específicas acerca del producto en el exterior, a los clientes de partenariat, así como a impartir formaciones internas sobre nuevos productos y nuevas herramientas al área de Marketing y a la Fuerza de Ventas.

El contrato de trabajo estaba regido por el Convenio Colectivo de Michelin España Portugal SA y Convenio Colectivo General de la Industria Química.

La parte demandante no ostenta ni ha ostentado en el año anterior al despido la condición de representante legal o sindical de los trabajadores.

SEGUNDO.- *En marzo de 2022 Ángel , un trabajador de la empresa integrante del equipo CFAM liderado por el el Sr. Evan , comunicó a Máximo , responsable MSEM y manager jerárquico del Sr. Evan , que había problemas entre miembros del equipo y el Sr. Evan .*



A raíz de esa conversación, el Sr. Máximo obtuvo por iniciativa propia más información entrevistándose con otras personas del equipo y detecta que con Eros, monitor del CFAM, existía una situación, a su juicio, preocupante porque este le dijo que recibía del Sr. Evan mucha presión, miedo y ansiedad..

El Sr. Máximo contacta con Emiliano, dependiente jerárquico suyo, y este le indica que también había hablado con el Sr. Eros y que le había manifestado su desazón, encontrándolo nervioso y desanimado.

A raíz de este bagaje, el Sr. Máximo informa a Salvador para tratar el asunto. Se decide registrar una denuncia en la Línea Ética. Tras realizar las averiguaciones y entrevistas oportunas (cuyo contenido se refleja documentalmente), el Sr. Salvador llega a la siguiente conclusión, plasmada en informe de 24 de abril de 2022:

"En mi opinión, resulta evidente que el estilo de management de Evan no está alineado con el modelo de liderazgo que el Grupo Michelin promulga, recogido en ICARE. Ejerce un liderazgo basado en una excesiva presión, control constante y micromanagement que lleva a provocar una sensación de temor e incluso de anulación profesional en varias de las personas de su actual equipo.

Esto ha llevado a que, en estos momentos, la situación en el equipo del CFAM se podría calificar de muy preocupante e insostenible en el corto-medio plazo. Tal como ha quedado reflejado, varias de las personas tienen un sentimiento de miedo (palabra que utilizan en repetidas ocasiones) hacia las reacciones y comportamientos que Evan pueda mostrar con ellos cuando las cosas no se desarrollan como él espera.

Mi visión al respecto es que, en coherencia con los valores y líneas guía de la Empresa, no deberíamos mantener por más tiempo a Evan como responsable de este equipo. He constatado que muchas de las personas del equipo están muy preocupadas por el impacto que puede tener en su evolución profesional el mantenerse durante más tiempo bajo su responsabilidad: a corto plazo por la sensación de angustia e inquietud que les genera, y a largo plazo por el perjuicio que creen pudiera ocasionarles si vuelven a coincidir con Evan en otro equipo, ya sea como manager o como compañero.

Profundizando en el aspecto de las formas inadecuadas que utiliza, sobre todo en cuanto a expresiones verbales agresivas y amenazantes, mi convicción es que van más allá de su rol de manager y de la relación con su equipo actual. Por los hechos y comentarios recogidos en las entrevistas parece claro que, entre los colectivos de Fuerza de Ventas, compañeros de otros departamentos e incluso clientes, la imagen de Evan no es muy buena por ese motivo: hablan de una persona intransigente, con una capacidad de adaptabilidad muy reducida, con una nula empatía y, en general, con limitado respeto hacia los demás.

Particularmente grave resulta la situación que se ha creado entre Evan y Eros por la tipología de hechos referidos, su intensidad y repetitividad y su prolongación a lo largo del tiempo. Considero que Evan está acosando a Eros con el fin de provocar su descrédito y su salida de la Empresa.

Desgraciadamente, y ante la gravedad de los hechos provocados por parte de Evan que se han puesto de manifiesto durante esta investigación, se constatan las conductas inadecuadas y el acoso a su subordinado Eros, por lo que propongo aplicar el régimen disciplinario de la Empresa."

TERCERO.- El 5 de mayo de 2022 la empresa comunicó al Sr. Evan que se estaba llevando a cabo una investigación por hechos comunicados por el Sr. Salvador y el Sr. Nehemias, concediéndole un permiso retribuido hasta el 9 de mayo, momento al que se difiere la decisión a adoptar.

El Sr. Evan respondió el 9 de mayo de 2023 mediante escrito en el que expresaba que, aunque recordaba gran parte de las situaciones que se le expusieron, su narración estaba sesgada y que su forma de expresarse ha debido malinterpretarse, pasando a continuación a detallar su versión de cada episodio. Concluye señalando que "En todo momento he desempeñado las funciones que la empresa me ha asignado respetando las normas y procedimientos y con la intención única de ayudar a las personas con las que he trabajado a alcanzar sus objetivos individuales y colectivos (...) Tengo claro que nunca una de mis acciones ha pretendido afectar a un compañero de manera negativa, al revés, el ayudar y acompañar a mis compañeros siempre ha sido uno de mis puntos destacados en mi trayectoria personal (...)."

CUARTO.- Por escrito de 12 de mayo de 2022 la empresa comunicó al Sr. Evan su decisión de iniciar un procedimiento disciplinario, poniendo a su disposición pliego de cargos sobre hechos que podrían ser constitutivos de faltas muy graves de los artículos 65.10 y 65.18 del Convenio Colectivo General de la Industria



Química, en relación con los artículos 54.2 (c) y (d) del Estatuto de los Trabajadores. El Sr. Evan respondió el 16 de mayo de 2022.

QUINTO.- La empresa comunicó el 19 de mayo de 2022 al Sr. Evan la extinción de su relación laboral por despido disciplinario de misma fecha imputándole falta muy grave del artículo 65.10 del CGIQ "Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros, subordinados, familiares de cualquiera de ellos o c; la propia empresa, incluyendo las realizadas mediante la utilización de cualquier medio.", y falta muy grave del art. 65.18 del CGIQ "El acoso moral (mobbing), entendiéndose por tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, órdenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a una persona trabajadora con objeto de conseguir un auto-abandono del trabajo produciendo un darlo progresivo y continuo en su dignidad o integridad psíquica. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada", en relación con el artículo 54.2 c) y d) del Estatuto de los Trabajadores.

Este es el tenor literal de la carta (extractos de lo relevante a los efectos que nos ocupa, obviando antecedentes y episodios antiguos, prescritos):

"En los últimos meses se han producido una serie de hechos de especial gravedad que se han conocido muy recientemente y se han concretado en manifestaciones y conductas irrespetuosas e inadecuadas mantenidas por su parte en su ámbito de trabajo y en la función que ostenta, con varias personas de su equipo.

El pasado 14 de marzo de 2022 se recibió en la línea Ética habilitada por la Empresa una comunicación emitida por su mánager, el Sr. Máximo, en la que indicaba que se habían puesto en su conocimiento supuestos comportamientos inadecuados y reiterados por su parte, consistentes en comentarios inapropiados que pueden generar daño de tipo psicológico en las personas, que habían llegado a su conocimiento a través de reuniones y contactos con diferentes miembros del personal perteneciente al equipo MSEM en los días inmediatamente anteriores.

Se señala que inicialmente, "en el transcurso de un almuerzo con compañeros del equipo (D. Nathan y D. Ángel), le hicieron llegar su preocupación sobre el malestar de otro integrante del equipo, el Sr. Eros, con su Manager directo Sr. Evan, sin darle más informaciones. Tras un segundo contacto con otro compañero, el Sr. Emiliano, y con el objetivo de indagar más sobre este asunto, le comenta que hace unas semanas por la noche, fue contactado por teléfono por Eros, indicándole su preocupación y malestar sobre el trato recibido por parte de su manager (D. Evan) haciéndome partícipe de los comentarios y detalles de la conversación. En esta conversación Eros se mostró decepcionado y abatido con esta situación. Tomo la decisión de hablar de inmediato con Eros como Manager N+2, confirmándome los comentarios inapropiados, como:

- Como sigas así, te vas a pudrir en el CFAM como monitor

- El trabajo presentado es una mierda y para hacer esto es mejor que no hagas nada- Prefiero que para este trabajo la próxima vez no vengas conmigo a ver al cliente".

A raíz de las informaciones iniciales que habían llegado a su mánager sobre la situación creada entre Usted y el Sr. Eros, el Sr. Máximo intentó obtener más información a través de otras personas del equipo, detectando que en esos momentos se estaba produciendo una situación muy preocupante con el Sr. Eros, uno de los monitores del CFAM y miembro de su equipo de colaboradores directos.

El Sr. Máximo contrastó esas informaciones con otras personas del equipo como el Sr. Emiliano, persona que depende jerárquicamente de él y que trabaja de manera muy cercana con usted y el equipo del CFAM. El Sr. Emiliano le comentó en conversación de fecha 3 de marzo pasado, que unas semanas antes, en el mes de febrero, había recibido una llamada de D. Eros un día laborable a las 23:00 horas de la noche, en la que este compartió con él la situación de ansiedad que estaba experimentando en su relación con usted, contándole hechos concretos que habían ocurrido en los últimos días referidos a la preparación de un trabajo de consultoría con un cliente. Le indicó que todos aquellos trabajos que él realizaba, presentaciones, formaciones, etc., eran minusvalorados o despreciados por su parte, generando en D. Eros una sensación de "completa inutilidad", llevándole a dudar de sus propias capacidades profesionales y personales.



El Sr. Emiliano indicó al Sr. Máximo que en esa conversación percibió claramente el estado de nerviosismo en que se encontraba D. Eros, su desánimo y su tristeza por esta situación, llegando a llorar en varios momentos de la misma, D. Eros le citó que "los domingos por la tarde empiezo a tener ansiedad por el sólo hecho de venir a trabajar el lunes y encontrarme con Evan".

Seguidamente D. Máximo habló con D. Eros en fecha 4 de marzo pasado y este le transmitió que estaba sufriendo una presión que él considera muy excesiva por parte de usted. Le explicó así mismo que eso le estaba afectando a nivel psicológico, provocándole gran inquietud, incluso hablando de miedo y ansiedad.

D. Eros le detalló a D. Máximo diferentes situaciones y hechos que había tenido en su relación con usted desde que se incorporó al CFAM en septiembre de 2020 y que darían muestra de una actitud totalmente inadecuada por su parte hacia D. Eros en el trabajo diario. Así por ejemplo le indicó los comentarios textuales antedichos, y enunciados en la comunicación efectuada por su Responsable a la línea Ética, que según D. Eros tienen un tono de desprecio evidente por su parte hacia su desempeño en el puesto actual.

Cabe recordar que el Sr. Eros ya había desempeñado en una época anterior el puesto de Monitor CFAM, habiendo sido calificada su prestación en esa función como muy buena por parte de sus managers en aquel momento, lo que llevó a la Empresa a proponerle una evolución a un puesto de mayor nivel de responsabilidad en la estructura de Euromaster España como Director del Área de Franquicia y posteriormente como Director de Área en Euromaster Integrado (gestionando varios puntos de venta, con un equipo total cercano a las 50 personas) si bien el Sr. Eros solicitó años más tarde su retorno a MEPSA por motivos personales.

Con estas informaciones, el Sr. Máximo se dirigió al Servicio de Personal y registró además la denuncia en la Línea Ética, ante la aparente evidencia de hechos que podrían considerarse como acoso psicológico en el ámbito del trabajo y la necesidad de un análisis en profundidad de esta situación.

Ante la puesta en conocimiento de estas circunstancias, el Comité de Ética solicitó una investigación de los hechos referidos nombrando a estos efectos instructor al Jefe de Personal, Sr. Salvador, que ha procedido a realizar una investigación exhaustiva sobre los hechos denunciados. Se han realizado diversas entrevistas y se han llevado a cabo las comprobaciones que se han considerado pertinentes, para finalmente determinar unas conclusiones con relación a la conducta que usted ha venido manteniendo en su puesto de trabajo y con las personas que están circunscritas a su ámbito de responsabilidad. Estas conclusiones se han trasladado al Comité Ético de la Empresa poniéndose de manifiesto múltiples irregularidades en relación con sus comportamientos en el desempeño de su puesto de trabajo.

En entrevista de investigación de los hechos mantenida el pasado 17 de marzo entre el instructor Sr. Salvador y el Sr. Eros, éste le detalla, entre otros, los mismos hechos y situaciones ya referidos a su manager e indicados previamente, así como el contenido de su conversación con el Sr. Emiliano previamente relatada por este. De la entrevista mantenida cabe destacar varios puntos que se señalan a continuación.

D. Eros indica que hasta su llegada al CFAM había tenido una buena relación con usted, que incluso califica de cercana a raíz de su relación laboral previa en la Empresa. Refiere que "me ha hecho sentir muy mal con esta situación, tengo la sensación de que se ha cebado conmigo, pero yo no había tenido ningún problema con él antes". opina que usted tiene un nivel de competencias, implicación y dedicación al trabajo muy elevados, pero considera que no tiene el perfil de manager que preconiza la Empresa en el modelo de liderazgo ICARE, señalando varios argumentos indicados seguidamente que sustentan esa opinión.

D. Eros transmite que su estilo de management respecto a él está basado en una excesiva exigencia y presión, con un control constante de su trabajo y no aceptando el más mínimo fallo en el resultado del mismo, sobre todo cuando ese trabajo es de especial interés para usted (según D. Eros, todo lo que esté relacionado con las Direcciones de Venta B2B y B2C).

- "Si no haces el trabajo como él quiere, no lo acepta. Especialmente cuando es algo que a él personalmente le interesa mucho que salga bien."

- Cuando no se cumplen los resultados que él espera se ceba, y en muchas ocasiones lo hace de manera pública en reuniones con el resto del equipo", "se lo toma como algo personal, se pone muy agresivo y sin límite: le tenemos miedo."



- Utiliza términos hacia él como "esta presentación que has hecho es una puta mierda, y para que salga bien la próxima vez la vas a hacer como yo te diga. Tú y yo no nos entendemos y si no haces lo que yo te digo te vas a pudrir en el CFAM; cuando llegaste aquí eras un desastre, pero te va a salvar que yo soy tu mánager y que ahora llega a SP tu amigo Lukas."

- Con carácter general asigna los proyectos de mayor interés a otros compañeros del CFAM. Se trata de los proyectos con más visibilidad; proyectos de los equipos de ventas y proyectos con la franquicia Euromaster que tienen Impactos de importancia en la estructura comercial. D. Eros ha llegado a indicárselo en alguna ocasión, habiéndole respondido usted en los términos: "no pasa nada porque los proyectos buenos se los dé a otros compañeros y no a ti."

- En una ocasión, en el mes de febrero de 2021, usted asignó a D. Eros el proyecto de "Virtual Selling", en un momento previo a su permiso por paternidad cuya fecha estaba prevista y era inminente. Como usted sabía, este proyecto resultaba totalmente desconocido para su colaborador. Se trataba de impartir formación sobre los métodos de venta que se habían implementado en la Empresa durante el periodo en que el Sr. Eros había trabajado fuera de MEPSA, en Euromaster, (en donde permaneció un total de siete años). Resulta evidente para usted que otros monitores del CFAM pertenecientes a su equipo como Ángel y Taniel, a diferencia del Sr. Eros, dominaban estas nuevas metodologías (CIPAC y LAM) que se habían implantado en los últimos años. Además, durante el permiso de paternidad de D. Eros, usted le estuvo exigiendo trabajos relacionados con este proyecto. De hecho, en este periodo participó en una presentación al equipo de Directores Regionales relacionada con el "Virtual Selling".

- Reconoce que usted en algunas ocasiones le ha pedido disculpas cuando se da cuenta de que lo ha hecho mal, pero al cabo de poco tiempo vuelve a mostrar la misma actitud hacia él y se reitera nuevamente en ese comportamiento de desprecio, agresivo, ... "Eso me genera una sensación de inseguridad, ansiedad y miedo constante porque sé que a la mínima que falle me va a echar la bronca. En mi caso me provoca que muchos días no duermo bien por ello".

- Manifiesta que lo que él plantea no le sirve, que las presentaciones que él prepara no le parecen bien para las formaciones a impartir y se las hace corregir en cada ocasión sin motivo aparente, cambiando detalles mínimos que no aportan una variación sustancial en el resultado final. Le cuestiona cada una de las afirmaciones que hace o las opiniones que emite, todo ello de forma irrespetuosa y en un tono de desprecio permanente hacia su persona.

Así en una ocasión mientras se encontraba mostrándoles a usted y a otros compañeros una presentación para una de las formaciones a impartir, usted escenificó una situación hipotética entre su subordinado y un cliente, indicando lo que este le preguntaría y lo que él debería responder, de modo que fue criticando e invalidando toda la presentación y le indicó que era "una puta mierda", señalándole "si quieres que te vaya bien tienes que hacer lo que yo te digo".

Con este tipo de críticas destructivas, irrespetuosas y públicas, D. Eros ha manifestado haber llegado a dudar de sus propias capacidades hasta tal punto, que a sus 45 años y después de una dilatada experiencia en la Empresa, habiendo además ocupado este puesto en el pasado con un desempeño excelente como se ha referido, ha llegado ahora a cuestionarse realmente su competencia y capacidad para desarrollar el puesto de trabajo. Ha llegado incluso a someter su trabajo a la opinión de compañeros del equipo experimentados en diversas ocasiones, para que valorasen lo que estaba preparando y pudieran aconsejarle los cambios a realizar, mostrando estos su conformidad con el trabajo efectuado que posteriormente su mánager literalmente "destrozaba". En este punto el Sr. Tristán, ha llegado a referir que en un par de casos Eros ha compartido con él el trabajo que había realizado para alguna formación y que usted había invalidado, siendo la opinión del Sr. Tristán que el trabajo de Eros estaba bien orientado y no era merecedor de esa crítica totalmente destructiva.

Usted se ha estado enfrentando al Sr. Eros criticando su trabajo continuamente y empleando la violencia verbal y gestual ante cualquier fallo que pueda cometer: "Un día detectamos unos errores en una presentación que había preparado yo, y quedamos en que algunos de esos puntos los corregía yo y otros los corregía él. Sin darme prácticamente tiempo para hacer mi corrección, me cuestionó el por qué no había hecho los cambios, mostrándose muy agresivo y diciéndome ¿Qué harías tú si un compañero no hace lo que se ha comprometido contigo?". En esta ocasión, a finales de enero de 2022, en que ambos corrigieron juntos la presentación para una formación instantes antes de la hora de la comida, usted le pidió realizar varias correcciones y a las 14,30 le preguntó si ya lo había arreglado. Ante la indicación de que no había tenido tiempo para hacerlo y que lo estaba modificando, reaccionó de, forma violenta y gritándole en una conversación verbal por Teams.



Indica que recurrentemente se muestra despectivo y agresivo con él: por ejemplo, le ha llegado a decir "cuando llegaste aquí eras un desastre, ...si no fuera por mí" y relata que comenzó con estos episodios a finales de 2021 y poco a poco ha ido subiendo el tono en público y en privado y se lo toma como algo personal.

También refiere un excesivo control por su parte en lo referido a los tiempos de trabajo, tanto para tareas concretas como con el tiempo de presencia diario, sembrando siempre en el ambiente la duda de que la persona no trabaja lo suficientemente rápido o incluso que no cumple con el horario de trabajo reglamentario. Señala que "los viernes, en los que la mayoría del equipo hemos solicitado la jornada intensiva de 7:00 a 15:00, se conecta desde su casa al Teams a las 7:00 para comprobar que estamos todos en la oficina, y no se va a comer hasta las 15:00 para controlar que estamos todos en nuestro puesto hasta esa hora". Y durante la jornada de los viernes suele hacer comentarios del tipo "tenéis que estar sentados en vuestras sillas desde las 7:00 y no quiero que os levantéis ni a tomar un café hasta las 15:00, bueno sí podéis coger 15 minutos para tomar uno".

Comenta que es habitual que usted utilice términos irónicos para efectuar comentarios específicamente contra él, púa referirse a su prestación y a la calidad de su trabajo, así como en otros ámbitos y con otros compañeros. "Tú eres como Van Gogh, dicen que eres muy bueno, pero yo no entiendo nada de lo que haces"; "¿Quién va a querer venir al CFAM con esta panda de inútiles y gusanos que hay, incluido yo?"; "He organizado varias veces los de los pinchos de tortilla, total para que al final me pongáis verde en la encuesta Avanzar Juntos".

Su visión es que usted tiene un marcado estilo de management que califica como dominante, exigente, controlador y en cierta manera distante. Suele decir que "yo no vengo a Michelin a hacer amigos y menos con mis colaboradores; cuando llegué al CFAM esto era un desastre y yo lo he conseguido levantar a base de esfuerzo y exigencia, hacedme caso".

Su conclusión es que este comportamiento suyo está basado en su personalidad, más allá de que se haga más visible en su función como mánager. "Él tiene claro lo que quiere hacer, y va adelante independientemente de lo que le digan los demás. Él tiene clara su visión de lo que debe ser y hacer la Empresa y piensa que el resto estamos equivocados. Por ejemplo, si fuera por él, echaría a todos los Account Manager de la FdV y no entiende que la Empresa no lo haga. Cuando no obtiene lo que él espera, sale su parte agresiva".

Termina diciendo que durante los últimos meses está pasando por una situación de ansiedad provocada por todo lo explicado anteriormente, que le ha hecho dudar de sí mismo y de sus capacidades para ser un buen profesional y un buen empleado de Michelin. Siente que por algún motivo que desconoce usted se ha cebado especialmente con él, aunque cita los nombres de otras personas del equipo que han tenido situaciones complicadas con Usted como D2. Juliette, D. Inti y D. Ángel, si bien considera que en su caso estamos ante una actitud persistente en el tiempo y reiterada que le está provocando un grave sufrimiento y a la que no le ve fin. Indica además que D. Emiliano también ha tenido alguna situación desagradable con usted desde que se ha incorporado al puesto de la Central de Balances, en relación con el trabajo de consultoría con clientes, que exige una colaboración constante entre el equipo de monitores y el Sr. Emiliano.

Semanas más tarde de esta entrevista, el día 8 de abril, D. Eros pide hablar de nuevo con el Sr. Salvador ya que se había producido un hecho que considera importante señalar. El jueves 7 de abril, encontrándose trabajando en su puesto en las oficinas de Tres Cantos, varios integrantes de su equipo y usted mantienen una conversación acerca de los días de vacaciones que algunos de ellos, incluido usted mismo, iban a disfrutar en los días previos a Semana Santa. Según D. Eros, usted había transmitido su deseo de que todas las personas del equipo cogiesen esos tres días de vacaciones, dado que alguna de ellas había transmitido que iba a trabajar de lunes a miércoles. La conversación se produjo en tono jocoso e irónico, diciendo incluso una de las personas en tono distendido "parece mentira que un jefe le esté insistiendo a personas de su equipo que no vengán a trabajar".

En un momento de la conversación, usted expresó sus dudas sobre el trabajo y rendimiento que esas personas iban a realizar en esos días en los que la mayoría de los compañeros iban a estar de vacaciones "en su habitual tono irónico desagradable" según el dicente, dejando entrever que no se fiaba de que fuesen a trabajar con la misma intensidad que un día "normal".

En un momento posterior y ante una pregunta de usted a D. Eros sobre un tema que estaba pendiente, él le respondió "lo voy a dejar para el lunes que viene, que ya sabes que voy a venir a trabajar". Ante ese comentario usted cambió de semblante, mirando a D. Eros y le dijo literalmente "si no hubiese un Comité de Ética, te daba una hostia y te metía contra la pared". D. Eros indicó que, al menos, un compañero del equipo, el Sr. Taniel, -



quien ha ratificado estos hechos-, fue testigo de ello y no está seguro de que algún otro integrante pudiera haber escuchado esa frase, por cómo se produjeron los hechos.

Posteriormente el Jefe de Personal Sr. Salvador , en sucesivas entrevistas con las personas indicadas en relación con este último episodio, los Sres. Ángel , Emiliano , Tahiel y Tristán , pudo constatar los hechos y verificar las conductas que se habían puesto de manifiesto: estilo de mando excesivamente exigente y controlador, micromanagement, llevando adelante decisiones y acciones independientemente de que se le haga ver que puede estar equivocado, ausencia de escucha, preocupación únicamente por los asuntos de su interés, reacciones verbales desagradables y violentas cuando las cosas no salen como usted quiere, episodios de puesta en evidencia de sus compañeros en público, ironía despectiva, muestra de arrepentimiento un día en alternancia con el día siguiente en que vuelve a tener un comportamiento inadecuado y de falta de respeto a la persona. Así mismo todos ellos confirman que en los últimos meses, desde el pasado verano aproximadamente, habían percibido una especial "fijación" por su parte contra el Sr. Eros .

Todos ellos coinciden además en el relato de un hecho que se produjo a finales del pasado mes de octubre, en la presentación que usted hizo al equipo de los resultados de la Encuesta del Grupo Michelin, Avanzar Juntos 2021. (Esta encuesta a la plantilla se realiza anualmente y de forma anónima a todos los trabajadores y trabajadoras del Grupo a nivel mundial y uno de sus apartados se refiere al mánager de cada equipo y arroja un resultado numérico en función de la evaluación de sus colaboradores; en este caso usted había obtenido un resultado que no le resultaba satisfactorio). Según sus comentarios, usted planteó la sesión como un interrogatorio sobre quién había respondido mal y por qué en cada uno de los ítems, diciendo "quien haya venido a la reunión para no explicar su respuesta, es mejor que no venga" y "os he estado comprando con pinchos de tortilla y ni eso ha servido para que me votéis bien". Todos califican la situación como de vergonzosa y lamentable y confirman que nadie dijo nada por el miedo que le tienen.

También coinciden en señalar que es reiterado por su parte el empleo de términos como "gusanos", "gilipollas" y "subnormales" para referirse tanto a los clientes como a los integrantes del equipo. Según ellos, usted suele comentar en público que utiliza esos términos de manera "irónica y graciosa".

A mayor abundamiento, se han podido conocer otros hechos del pasado comunicados por las personas que han prestado declaración en el ámbito de la investigación.

El Sr. Ángel ha relatado un episodio relacionado con una reunión del equipo en la primera quincena del mes de marzo de 2020, que considera importante y revelador de su actitud.

Usted había planificado una reunión del equipo fuera de las oficinas de Tres Cantos del 11 al 13 de marzo de 2020, con la idea de llevar a cabo una actividad complementaria de Teambuilding. Como lugar de celebración de la reunión había elegido una localidad en el Pirineo oscense, Piedrafita de Jaca. El día 10 de marzo y ante la situación de la expansión de la Covid-19 que ya empezaba a ser alarmante en aquellos momentos, desde el Equipo de Dirección de Comercio se envió un correo electrónico a todo el personal de este perímetro para anunciar que al día siguiente se realizaría una comunicación con medidas concretas relativas a esa problemática sanitaria.

Ante ese mail del día 10 de marzo, algunos integrantes del equipo, entre ellos el Sr. Ángel , le plantearon la conveniencia de cancelar la reunión, dada la preocupante situación sanitaria y el aviso por parte de la Empresa de que al día siguiente se realizaría una comunicación con medidas concretas. Su respuesta fue "La reunión la vamos a hacer por mis cojones. Salimos todos de viaje hacia Piedrafita a las 8:00i) de la mañana, y si la nota sale a las 11:00h, ya estamos casi allí". Se daba la circunstancia de que dos personas del equipo habían mostrado síntomas que podían ser compatibles con Covid-19, confirmándose días después que una de esas personas dio positivo en prueba PCR.

En esa reunión, en una de las cenas y después de haber tenido una jornada de trabajo y convivencia bastante agradable, se inició una conversación entre los integrantes del equipo acerca de cómo estaba evolucionando el oficio del CFAM y la complejidad que iba adquiriendo con los cambios que se estaban produciendo en el mercado del neumático, la llegada de nuevas generaciones de dirigentes en las empresas clientes y el esfuerzo que suponía para ellos la deslocalización de las formaciones pasando a ser realizadas de manera casi mayoritaria en las instalaciones de los clientes. De manera imprevisible y agresiva, usted dando un puñetazo encima de la mesa dijo: "no tenéis ni idea de lo que pasa en la calle y en la Empresa. Os estáis quejando, cuando aquí os tocáis los cojones y en la Fuerza de Ventas se curra como cabrones", añadiendo "la formación es una mierda, y no sé quién va a querer venir al CFAM con la panda de subnormales que estamos, yo el primero".



En opinión del Sr. Ángel explica a partir de estos hechos se comenzó a "despertar" el miedo que considera que el equipo le tiene. Según D. Ángel, esa reunión fue un momento de inflexión en la relación del equipo con usted.

(...)

D. Ángel indicó además que desde hace un tiempo él ha postulado a diferentes Job Posting, con la intención de acceder a puestos que le impliquen una evolución profesional dentro de la Empresa, confesando que en su fuero interno estaba deseando salir del CFAM para "librarse" de usted. Indicó que "pensaba que quedarme aquí mucho más tiempo me podía perjudicar a nivel profesional". Así en relación a su reciente cambio de puesto del pasado mes de marzo, ha manifestado en la entrevista "he intentado que no se note mucho que me voy muy contento del CFAM por perderle de vista".

Por su parte el Sr. Inti ha señalado que su percepción desde que usted asumió el puesto, es que le ha incluido en el grupo de los que llamaba "viejos". Es decir, las personas que superaban los 50 años de edad en el equipo y a los que acusaba de no dar el rendimiento esperado ni de tener ya el perfil que se necesita para la función de Monitor CFAM, junto con D. Ulises y D. Adam .

D. Inti le ha manifestado siempre de forma clara y directa, su disconformidad con las actitudes que usted tenía y que no le parecían adecuadas, tanto en la valoración de su trabajo como en los comportamientos que usted mostraba en público con él y con el resto del equipo, y que D. Inti consideraba como discriminatorios. "Nos ha llegado a decir que me importáis una mierda y no me interesa nada vuestra parte personal". "A veces os pregunto porque es algo que dice la Empresa que debemos hacer".

Afirma que "en situaciones de tensión y cuando no controla, salen sus formas inadecuadas, expresiones verbales agresivas y siempre la última palabra que queda es la suya". Concluye diciendo "sinceramente, la forma de trabajar con él es horrorosa" y que "en mi trayectoria profesional desde que tengo 21 años, es el peor trato personal que he tenido por parte de un jefe".

D. Emiliano, además de haber confirmado lo comentado por D. Eros acerca de sus problemas con usted en la gestión y el trabajo de colaboración a desarrollar en las consultorías de clientes, refirió que "Evan me montó un día un follón delante del equipo, acusándome de ir a mi bola en este tema. Haciéndolo además con malas formas. Al día siguiente me envió un mail para pedirme disculpas por ese comportamiento, pero pocos días después uno de los monitores (Tahl) me dijo que Evan les había dicho que "tenemos que controlar la información que le damos a Emiliano para que no nos pise el terreno". "Sé que ese comportamiento de pedir disculpas y a los pocos días volver a tener una actitud inadecuada lo ha repetido en varias ocasiones y con diferentes integrantes de su equipo. Yo diría que sufre el Síndrome del maltratador".

En la entrevista realizada a D^a. Juliette en el curso de la presente investigación, ella explicó al Sr. Salvador que "Evan intentó utilizarla" desde prácticamente su llegada al equipo, Según ella, pretendía sonsacarle información sobre los integrantes del equipo hablando mal de ellos y preguntándole por su opinión. Ha indicado que paulatinamente empezó a tener situaciones en las que usted le dejaba en evidencia delante del equipo. Se ha referido a la situación previamente descrita contando que en esta ocasión le dolió especialmente porque "me acusó en una reunión del equipo de no hacer bien mi trabajo y añadió es que con lo que ganas...", generando una situación muy tensa para ella y para el resto de los compañeros.

A raíz del momento en que D. Juliette se integró en el Comité de Empresa como Representante de los Trabajadores los problemas se incrementaron, ya que usted no aceptaba que ella dedicase parte de su tiempo de trabajo a las gestiones sindicales. De hecho, refiere que usted remontó esa situación a D. Máximo y D. Nehemias, solicitando claramente la salida del puesto de su colaboradora por esa circunstancia; "un día me acusó de ser una chivata por el hecho de pertenecer al Comité de Empresa",

La Sra. Juliette transmite que ha pasado por momentos de total presión y control por parte de Evan provocando la sensación de que la Empresa iba a tomar la decisión de despedirla, argumentando un bajo rendimiento. Ha limitado su autonomía y ha tratado de anular su capacidad de gestión y limitar el desarrollo de su puesto de trabajo, hasta el punto de que D^a. Juliette ha señalado que "hago lo que me dice y pregunto lo siguiente que tengo que hacer: solo se hace lo que él quiere y como quiere". Indica que habría mantenido actitudes inadecuadas y de falta de respeto por su parte, tanto hacia ella como hacia otros compañeros. De hecho, el día que un compañero del equipo, el Sr. Ulises, se jubilaba, la vio llorando en su puesto de trabajo por la situación en que se encontraba ante la actitud que usted mantenía hacia ella.



Con respecto a la situación de D. Eros, Juliette comenta que "la visión que tengo de Eros en los últimos meses es la de un hombre acobardado como un niño". Y añade que en una reciente comida conjunta del equipo que tuvo lugar el 25 de febrero de 2022 en las instalaciones del Motor Sport Institute, ella estaba sentada cerca de usted y escuchó una conversación suya con otro integrante del equipo en la que estaban hablando 'de D. Eros, y en un momento de la misma usted se refirió a D. Eros como "es un subnormal".

DI. Juliette cita otro hecho que tuvo como protagonistas a D. Eros y a otro compañero, D. Tahl. "Un día por la mañana, alrededor de las 12:00h, después de una formación que habían realizado ellos dos con varios clientes el día anterior, analizamos los resultados de las valoraciones que habían hecho esos clientes de la formación.

Los cuestionarios que habíamos recibido denotaban una puntuación baja y hablamos de hacer modificaciones en el contenido de la formación para mejorar la misma. Después de comer (aproximadamente entre las 14:30h y las 15:00h) entraron más cuestionarios de clientes, que en este caso valoraban bastante mejor la formación. Al ver esos cuestionarios, la reacción de Evan fue dirigirse inmediatamente a Eros y Tahl diciendo, "qué cabrones sois, ya habéis llamado a los clientes que faltaban por enviar el cuestionario para que valoren bien vuestra formación". Eros y Tahl le dijeron que ninguno de ellos había hecho eso, ante lo que Evan les pide que le enserien sus móviles para comprobar las llamadas y mensajes de whatsapp que habían enviado desde última hora de la mañana hasta esa hora, "Cogió el móvil de Eros y estuvo revisando todas las llamadas y whatsapp que Eros había enviado, generando una situación muy violenta con Eros, Tahl y conmigo".

Como conclusión de la reunión, DI. Juliette expresa que "Evan no hace nada por el equipo, no hace nada por la Empresa, sólo piensa en él y en sus cosas", "si me llega a pillar con 30 años, me joroba la vida", "me ha hecho sentirme como una inútil a nivel profesional".

Los Sres. Tahl y Tristán, sí bien no han relatado este tipo de situaciones concretas sí han señalado en el caso del Sr. Tahl, que lleva varios años formando parte del equipo y que es consciente de que con otros compañeros la situación es complicada, citando expresamente a D. Eros y que incluso ha vivido algunas situaciones "en las que Evan ha mostrado su fuerte carácter. Además, algunos compañeros me han contado cosas "feas" en su relación con Evan. Les doy credibilidad, porque me cuadra con el carácter y forma de ser de Evan".

Del mismo modo en la entrevista mantenida con D. Tristán, indica que se incorporó hace un año al equipo y que una parte de ese tiempo ha estado condicionada por la situación de la pandemia. Sin embargo, señala que está al tanto de la problemática del Sr. Eros refiriendo "he visto a Eros muy afectado por toda esta situación, le noto muy agobiado por la presión constante a lo que le somete Evan y también por las broncas que le echa, que en ocasiones se producen en público y levantando la voz". Señala que ambos han trabajado juntos en Euromaster coincidiendo en el mismo equipo durante un tiempo por lo que tienen una relación cercana y de mutua confianza, y que ante los hechos que ha presenciado ha hablado con D. Eros de ello y conoce los problemas que está teniendo en su relación con usted. No entiende lo que está sucediendo ya que el nivel de compromiso que ha apreciado en el equipo es muy alto.

(...)

A lo largo del día 11 de mayo se procede a tomar declaración de nuevo a algunas de las personas aludidas en el documento que Usted presenta el 9 de mayo.

· D. Inti, a la vista de los fragmentos de conversaciones que se han presentado en relación con él en el escrito que Usted ha aportado, explica una a una todas las conversaciones que usted ha trazado. En concreto menciona que usted no le había ayudado con un problema que había surgido con su hotel en Lisboa en referencia a la reproducción de la conversación de fecha 10/07/21 y a la respuesta que él le da a Usted solo por respeto. Comenta que, en su opinión, Usted no aporta ninguna conversación previa al verano 2021 ya que nunca se había interesado por ellos y alude a que en el mes de abril de este año ha estado "empalagoso" con el único objetivo de mejorar su valoración en la encuesta Avanzar Juntos 2022. Incluso llega a mostrar su contrariedad al referirse al fragmento referente al 17/02/22, en que siendo él positivo por Covid tardó tres días en preguntarle, siendo su único interés que él volviera a la oficina.

· D. Eros, al que se le muestran igualmente las conversaciones referentes a su persona, también opina que Usted no tenía traza de ninguna conversación de este tipo antes del verano 2021 porque no se interesaba por ellos. Explica el Contexto de cada una de ellas y añade algún detalle de alguna de las conversaciones entre Ustedes de 21/04/22 que Usted no ha reproducido, en referencia a unos comentarios críticos sobre algunos clientes que usted realiza en la parte final de la misma. Indica además que usted le había "quitado" uno de los días que le



correspondían por mudanza al trasladarse con su familia a Tres Cantos el pasado mes de enero, en contra de lo establecido en el Convenio Colectivo de la Empresa. Así mismo menciona que a final de mes usted suele preguntarles: "¿ya os han llegado los cacahuetes?", en referencia al ingreso de la nómina, y que le parece ofensivo al sentirse referidos "como monos".

En referencia a la conversación de 27/01/2022 reproducida en su escrito y el problema con la presentación que no modificó a tiempo D, Eros y que ya se ha referido en los párrafos precedentes, añade que usted le llamó por Teams y fue cuando "con un tono muy agresivo y desagradable me dijo aquello de "¿qué harías tú cuando un compañero no cumple con lo que se ha comprometido?".

Respecto al fragmento de fecha 17/02/22 reproducido en su escrito, indica que "antes de esa conversación habíamos tenido un enfrentamiento muy fuerte". Inmediatamente después hablaron por teléfono según expone y fue cuando usted le dijo "como sigas así te vas a pudrir en el CFAM. Te voy a dar los peores proyectos a ti y los buenos se los daré a otros compañeros".

· D. Ángel , a la vista de los fragmentos de conversaciones que Usted ha presentado en relación con él, señala que no ha reproducido por completo la conversación del 20/03/22 que aporta, refiriendo que era sábado, día no laborable, y que antes habían tenido "una discusión sobre la planificación de los meses de mayo y junio".

Contextualiza además otros fragmentos y expone, en relación a la conversación referida al 30/10/21, que le precede un audio en el que él le explicaba que no se había quedado con una buena sensación tras la reunión de equipo acerca de los resultados de la encuesta Avanzar Juntos 2021, "que había que profundizar más" y que tenía la sensación de que había usted orientado la sesión a saber quién había respondido mal y no para mejorar.

Refiere igualmente que en marzo 2021 habló con D. Nehemias , Gestor de Personal y después con usted a raíz de los problemas que estaba teniendo usted con la Sra. Juliette y para indicar que con él la situación estaba mejor. Posteriormente llegó a comentar directamente con usted que había trazado por escrito los hechos que le ocurrían con usted por miedo a que le perjudicaran en un futuro y que tiene la sensación de que a partir de entonces usted comenzó a recopilar informaciones y a registrar whatsapp, Teams, etc.

El mismo día 11 de mayo se entrevista a D. Gabriela , ante sus referencias a esta persona en el documento presentado por usted. La Sra. Gabriela refiere que usted se muestra muy molesto por las horas sindicales de D2. Juliette y relata un episodio de diciembre 2021 en que comieron todos juntos y ante una indisposición de la Sra. Juliette usted fue la única persona de las asistentes a la comida que no se interesó por ella. Al día siguiente Dg. Gabriela se sorprendió de que usted no la hubiera llamado ni hubiese preguntado por ella ni pensara hacerlo. Así mismo refiere que le ha escuchado hablar mal de esta compañera por su faceta de sindicalista. Destaca la dedicación y la entrega en el trabajo que usted muestra y refiere que con ella el trato ha sido siempre muy correcto si bien en una ocasión en una conversación sobre "Value Plan" le dejó por escrito que "El Value Plan no se toca, bajo amenaza de despido fulminante" si lo hacía, nota que aún hoy conserva.

Señala que puede ocurrir que a veces usted "pierda las formas" si bien no con ella, y opina que en los "briefing en los que estoy yo percibo que se contiene. En otras reuniones de briefing en las que yo no he participado he visto salir al equipo con malas caras".

En nueva entrevista el 12 de mayo con Dña Juliette , a la que se le muestran también las conversaciones referentes a su persona que Usted reproduce en el escrito presentado en el ámbito de la investigación, ella se ha pronunciado sobre los puntos que se mencionan, dado que el tono de las conversaciones es diferente a lo que usted expresa en el mencionado documento. En general, se trata de asuntos cotidianos de la marcha del trabajo, que no muestran nada relevante. Así en el fragmento de fecha 04/11/21, en el que usted se fundamenta para intentar demostrar su buena gestión, señala que no se ha reproducido la misma íntegramente, habiéndose omitido la parte inicial, en la que Usted, lejos de demostrar estar realizando una buena gestión, trata de imputarle un error que no le resulta atribuible a D. Juliette .

Respecto a las conversaciones de 13 y 19 de enero de 2022, no se trata de temas referentes a una gestión por su parte, sino a avisos de Da Juliette referentes a su presencia en la oficina, que usted como su mánager debe recibir.

Otra de las conversaciones referente a un interés por un tema personal de ella, se produce ante el aviso de DB Juliette de su ausencia al trabajo por el ingreso hospitalario de su madre, ante lo cual usted le pregunta por



su estado, si bien no vuelve a hacerlo a posteriori en ocasión alguna, lo que ella interpreta como una absoluta falta de interés por su parte.

De este modo se ha cuestionado por los miembros del equipo, el carácter y la calificación que usted, ha pretendido dar a los hechos que señala en el escrito que ha aportado en el ámbito de la investigación.

(...)

Concluye la empresa señalando que:

"Los hechos que se describen en la presente suponen una total falta de respeto y consideración hacia las personas a las que van referidos, y la particular intensidad de la violencia psicológica, la sucesión y repetitividad de su conducta respecto al Sr. Eros , implica una gravedad adicional que agudiza su responsabilidad, en un entorno en que usted es su responsable y manager directo.

Ha de recordarse que siendo fundamental el respeto a la dignidad y al honor de quienes integran la Empresa, Usted está afectando a la dignidad e integridad moral de este trabajador, efectuando manifestaciones dirigidas contra él que irían más allá de la mera corrección o intento de mejora en el desenvolvimiento habitual del trabajo, tanto por su contenido como por su reiteración y por las formas empleadas en sus manifestaciones, con evidente ánimo de dañar y perjudicar a esta persona y con absoluto desprecio hacia su bienestar emocional, a lo que se une el empleo de expresiones inaceptables y conseguir el descrédito ante los destinatarios de su crítica irrespetuosa a esta persona cuya dignidad personal ha de ser respetada y protegida, máxime en una relación de superioridad laboral, al ser usted el jefe de esa persona.

Su comportamiento supone una vulneración de las más elementales reglas de convivencia y las normas del Grupo Michelin.

(...)"

Los hechos contenidos en la carta de despido han quedado acreditados por las testificales de Eros , Juliette , Emiliano , Ángel y las declaraciones de Salvador (en los términos que más adelante se explicará).

SEXTO.- La parte demandante promovió la conciliación previa al proceso, que se celebró con el resultado de "sin avenencia"

A la vista de los anteriores hechos probados, se formulan los siguientes"

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

"DESESTIMAR la demanda interpuesta por D. Evan frente a MICHELIN ESPAÑA PORTUGAL SA, D. Salvador y D. Máximo y, en consecuencia, absuelvo a las demandadas de cuantas pretensiones fueron en su contra formuladas."

CUARTO:Frente a dicha sentencia se anunció recurso de suplicación por la parte D./Dña. Evan , formalizándolo posteriormente; tal recurso fue objeto de impugnación por la contraparte.

QUINTO:Elevados por el Juzgado de lo Social de referencia los autos principales, en unión de la pieza separada de recurso de suplicación, a esta Sala de lo Social, tuvieron los mismos entrada en esta Sección en fecha 24/11/2023, dictándose la correspondiente y subsiguiente providencia para su tramitación en forma.

SEXTO:Nombrado Magistrado-Ponente, se dispuso el pase de los autos al mismo para su conocimiento y estudio, señalándose el día 11/4/2024 para los actos de votación y fallo.

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

FUNDAMENTOS DE DERECHO



PRIMERO. -Frente a la sentencia de instancia que desestimó la demanda formulada por el demandante frente a MICHELIN ESPAÑA PORTUGAL SA y don Salvador y don Máximo que pretendía que se declarara el despido de que fue objeto era nulo o subsidiariamente improcedente, se interpone el presente recurso de suplicación que tiene por objeto que se acuerde la reposición de los autos al momento anterior a dictarse sentencia por haberse infringido normas o garantías del procedimiento que han causado indefensión a la recurrente, la revisión de los hechos declarados probados por la sentencia de instancia y el examen de la infracción de normas sustantivas o de la jurisprudencia cometidas por la referida resolución.

SEGUNDO.- Se examinará en primer lugar el denominado motivo previo del recurso, formulado por al amparo del apartado a) del artículo 193 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, denuncia la infracción del artículo 24.1 de la Constitución Española y el artículo 97.2 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

Se alega que se le ha ocasionado indefensión, tanto en el procedimiento de despido seguido en la empresa como, en el propio procedimiento judicial y en la sentencia impugnada, por haberse haber tenido en consideración exclusivamente los testimonios de los testigos de la empresa y las personas físicas codemandadas, lo que pondría en evidencia una manifiesta animadversión contra el actor que es fruto de la situación de acoso que denunciaba en la demanda, afirmando que el instructor codemandado don Salvador , afirmó en el acto de la vista no haber comprobado las afirmaciones de los testigos, muchas de ellas fácilmente constatables y que podían justificarse documentalmente, habiendo asumido sus afirmaciones el juez de instancia, habiendo sido el actor objeto de una situación de acoso contra la dignidad, el honor orquestada por algunos de sus compañeros de trabajo y potenciada después con la intervención de sus superiores directos y niega que haya tenido lugar el acoso del que se le acusa, observándose defectos relevantes en la sentencia de instancia que no examina si se cumplieron las exigencias formales del protocolo de acoso y las garantías para evitar la vulneración de los derechos del denunciante y del denunciado, no examinando las graves descalificaciones que se hacen al actor, que no compara con las que se hacen al denunciante y tampoco la relación entre las personas del CFAM y de estas con el actor, antes, durante y después de realizarse el protocolo y el contexto en que se hacen las supuestas descalificaciones del actor, añadiendo que toda la prueba documental que presentó acredita las afirmaciones de la demanda y contradice la versión de los hechos que se plasma en la carta de despido y que la propia documental de la demandada justifica la falta de un protocolo de acoso con las debidas garantías, teniendo el trámite de audiencia realizado el 5 de mayo un carácter meramente formal para cumplimentar el expediente.

Debemos resaltar que el recurso de suplicación por quebrantamiento de forma, esto es, por la vía que ofrece el artículo 193 a) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, tiene por finalidad la denuncia de irregularidades en la tramitación del procedimiento, las cuales han de ser especialmente cualificadas, puesto que la consecuencia derivable de su estimación es la declaración de nulidad de las actuaciones, razón por la cual se hacen exigibles, tanto legal, como jurisprudencialmente, la cumplimentación de varios requisitos, entre ellos:

a) La denuncia debe quedar referida a la infracción de una norma o garantía de carácter procedimental, entendida en sentido amplio, alcanzando a la vulneración de los principios recogidos en el art. 24 de la Constitución Española , si bien, como se indica en la sentencia del TC 124/1994 , para que exista infracción del indicado precepto, no será suficiente el mero incumplimiento formal de normas procesales, ni cualquier vulneración o irregularidad procesal cometida por los órganos judiciales, sino que de ellas deberá derivarse un perjuicio material para el interesado, esto es, deberá tener una repercusión real sobre sus posibilidades efectivas de defensa y contradicción, ya que no toda infracción o irregularidad procesal de los órganos procesales provoca la eliminación o discriminación sustancial de los derechos que corresponden a las partes en el proceso.

b) La denuncia no puede serlo de cualquier norma procesal, ya que ello podría conducir a la posibilidad de prácticas dilatorias, sino que aquella ha de estar cualificada, implicando una efectiva indefensión para la parte, entendida esta como impedimento efectivo del derecho de alegar y acreditar en el proceso los propios derechos.

c) Por último será preciso, siempre que sea posible por el momento procesal de que se trate o por la naturaleza de la decisión que se impugne, el que la parte que alegue el defecto haya intentado la subsanación de la infracción en el momento procesal oportuno o haya formulado la correspondiente protesta en tiempo y forma.



Se debe resaltar que la distinta a la valoración que se efectúe de la prueba o de las conclusiones que cada parte obtenga no constituye una omisión de los actos procesales y la quiebra de los principios del procedimiento que impliquen indefensión y la falta de contestación a los alegatos, o la no significación de las fuentes probatorias solo produce posible nulidad cuando hay indefensión a la parte, y esta se deduce en aquellos casos en los que no hay posibilidad de subsanar el defecto por la vía de la revisión de los hechos (TS 21-11-05 y 7-12-06), debiendo precisar además que el hecho de que la Magistrado de Instancia no haya mencionado en sus razonamientos la prueba documental aportada por el demandante, no significa que las misma no hayan sido tenida en cuenta, puesto que la valoración conjunta de la prueba que el Magistrado de instancia realiza, alcanza no sólo a la documental aludida por el recurrente y lo que en realidad pretende la es que se de preferencia a su prueba frente al resto, debiendo destacar además que como reconoce la parte en ningún momento recurrió o formuló protesta porque se rechazara la testifical de otros miembros del equipo que había propuesto, y aunque dada la naturaleza de las acusaciones la eficacia de la documental privada era muy relativo, pues es obvio que las comunicaciones por escrito entre el actor y otros miembros de su equipo no tiene por qué reflejar la realidad de cómo eran las relaciones que existían en el seno del grupo y además la valoración corresponde únicamente al juez de instancia, por todo lo anterior debe estarse a la doctrina contenida en reiteradas sentencias, entre otras, del Tribunal Supremo de 21 de diciembre de 1989, 27 de marzo de 1990 y 22 de julio de 1991, al señalar que el juicio valorativo sobre la globalidad y conjunto de la prueba practicada corresponde, en exclusiva al Tribunal "a quo", puesto que así le viene atribuido por Ley, en el artículo 97.2 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, otorgando al juzgador de instancia la facultad de apreciación conjunta de las pruebas practicadas en juicio, la que no se puede ver afectada ni desvirtuada por valoraciones distintas o conclusiones diversas de parte interesada, porque ello significa tanto como el desplazamiento de la función de enjuiciar a favor de las partes cuando la misma viene otorgada en exclusiva a los Jueces y Tribunales tanto por el artículo 2.1 de la Ley Orgánica del Poder Judicial como por el artículo 117.3 de la Constitución.

TERCERO.- Mediante los doce siguientes motivos del recurso, formulados al amparo del apartado b) del artículo 193 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social interesa la recurrente la revisión del relato fáctico de la sentencia de instancia.

La jurisprudencia viene exigiendo en numerosas sentencias de las que se citan las del Tribunal, Supremo de fecha 5 de junio de 2011 (Recurso: 158/2010), 24 de febrero de 2014 (Recurso: 268/2011), 25 de junio de 2014 (Recurso: 198/13), que para estimar este motivo es necesario que concurran los siguientes requisitos:

1º.- Que se señale con precisión cuál es el hecho afirmado, negado u omitido, que el recurrente considera equivocado, contrario a lo acreditado o que consta con evidencia y no ha sido incorporado al relato fáctico, sin que en ningún caso bajo esta delimitación conceptual fáctica puedan incluirse normas de derecho o su exégesis.

2º.- Que se ofrezca un texto alternativo concreto para figurar en la narración fáctica calificada de errónea, bien sustituyendo a alguno de sus puntos, bien complementándolos.

3º.- Que se citen pormenorizadamente los documentos o pericias de los que se considera se desprende la equivocación del juzgador, sin que sea dable admitir su invocación genérica, ni plantearse la revisión de cuestiones fácticas no discutidas a lo largo del proceso, debiendo identificarse el documento y señalar el punto específico del contenido de cada documento que pone de relieve el error alegado, razonando así la pertinencia del motivo, mediante un análisis que muestre la correspondencia entre la declaración contenida en el documento y la rectificación que se propone; señalando la ley que el error debe ponerse de manifiesto precisamente merced a las pruebas documentales o periciales practicadas en la instancia.

4º.- Que esos documentos o pericias pongan de manifiesto, el error de manera clara, evidente, directa y patente; sin necesidad de acudir a conjeturas, suposiciones o argumentaciones más o menos lógicas, naturales y razonables, de modo que sólo son admisibles para poner de manifiesto el error de hecho, los documentos que ostenten un decisivo valor probatorio, tengan concluyente poder de convicción por su eficacia, suficiencia, fehaciencia o idoneidad.

5º.- Que la revisión pretendida sea trascendente a la parte dispositiva de la sentencia, con efectos modificadores de ésta, pues el principio de economía procesal impide incorporar hechos cuya inclusión a nada práctico conduciría, si bien cabrá admitir la modificación fáctica cuando no siendo trascendente es esta instancia pudiera resultarlo en otras superiores.



Con carácter previo a examinar cada uno de los concretos ordinales que pretende adicionar o modificar se debe resaltar que se puede comprobar que la mayoría de las modificaciones interesadas tiene por objeto reflejar que las relaciones en el grupo que dirigía el actor y en el que trabajaban distintos empleados eran cordiales y contradicen los hechos que refleja la carta de despido y los que se han entendido acreditados en la sentencia de instancia, sin tener en cuenta que no se pueden confundir las relaciones que formalmente se pueden trasladar unos a otros en comunicaciones privadas por escrito y como eran en la realidad las relaciones y como ya se ha dicho contrastar el contenido de las comunicaciones y esa realidad es una valoración que corresponde al juez de instancia ante el que se han practicado los distintos testimonios y que los ha valorado, indicando expresamente en el fundamento jurídico primero que *"Los hechos contenidos en la carta de despido han quedado acreditados por las testificales de Eros , Juliette , Emiliano , Ángel y las declaraciones de Salvador "*, añadiendo más adelante que *"En este sentido, se alcanza la convicción de la veracidad de los hechos consignados en la carta de despido a raíz del examen, individualizado y conjunto, de las declaraciones testificales practicadas y resumidamente expuestas arriba. Han sido sustancialmente coincidentes, sin que en momento alguno este juzgador haya apreciado ánimo espurio..."* y aunque en el anterior motivo se indicaba que se descalifica al único testigo de la parte actora porque era el amigo del actor, lo cierto, es que también admite pese a que propuso otros testigos y fueron rechazados que no se recurrió por ello ni se formuló protesta, circunstancia que solo a la parte es imputable.

En cuanto al ordinal segundo -motivo primero-, pretende el recurrente que se redacte con arreglo al siguiente tenor literal: *"En marzo de 2022 Ángel y Inti , trabajadores de la empresa integrantes del equipo CFAM liderado por el Sr. Evan , comunicaron a Máximo , responsable MSEM y manager jerárquico del Sr. Evan , que había problemas entre Eros y el Sr. Evan .*

Posteriormente, el 3 de marzo de 2022, el Sr. Máximo contacta con Emiliano , dependiente jerárquico suyo, y este le indica que también había hablado con el Sr. Eros y que le había manifestado su desazón, encontrándolo nervioso y desanimado.

A raíz de esa conversación, el Sr. Máximo obtuvo por iniciativa propia más información entrevistándose con otras personas del equipo y detecta que con Eros , monitor del CFAM, existía una situación, a su juicio, preocupante porque este le dijo que recibía del Sr. Evan mucha presión, miedo y ansiedad.

A raíz de este bagaje, el Sr. Máximo informa a Salvador para tratar el asunto. Se decide registrar una denuncia en la Línea Ética (no hay constancia en autos de esta denuncia, ni de la solicitud de investigación de los hechos por el Comité de Ética, a los que alude en el expediente disciplinario). Tras realizar las averiguaciones y entrevistas oportunas, el Sr. Salvador llega a la siguiente conclusión, plasmada en informe de 24 de abril de 2022:

"En mi opinión, resulta evidente que el estilo de management de Evan no está alineado con el modelo de liderazgo que el Grupo Michelin promulga, recogido en ICARE. Ejerce un liderazgo basado en una excesiva presión, control constante y micromanagement que lleva a provocar una sensación de temor e incluso de anulación profesional en varias de las personas de su actual equipo.

Esto ha llevado a que, en estos momentos, la situación en el equipo del CFAM se podría calificar de muy preocupante e insostenible en el corto-medio plazo. Tal como ha quedado reflejado, varias de las personas tienen un sentimiento de miedo (palabra que utilizan en repetidas ocasiones) hacia las reacciones y comportamientos que Evan pueda mostrar con ellos cuando las cosas no se desarrollan como él espera.

Mi visión al respecto es que, en coherencia con los valores y líneas guía de la Empresa, no deberíamos mantener por más tiempo a Evan como responsable de este equipo. He constatado que muchas de las personas del equipo están muy preocupadas por el impacto que puede tener en su evolución profesional el mantenerse durante más tiempo bajo su responsabilidad: a corto plazo por la sensación de angustia e inquietud que les genera, y a largo plazo por el perjuicio que creen pudiera ocasionarles si vuelven a coincidir con Evan en otro equipo, ya sea como manager o como compañero.

Profundizando en el aspecto de las formas inadecuadas que utiliza, sobre todo en cuanto a expresiones verbales agresivas y amenazantes, mi convicción es que van más allá de su rol de manager y de la relación con su equipo actual. Por los hechos y comentarios recogidos en las entrevistas parece claro que, entre los colectivos de Fuerza de Ventas, compañeros de otros departamentos e incluso clientes, la imagen de Evan no es muy buena por ese motivo: hablan de una persona intransigente, con una capacidad de adaptabilidad muy reducida, con una nula empatía y, en general, con limitado respeto hacia los demás.



Particularmente grave resulta la situación que se ha creado entre Evan y Eros por la tipología de hechos referidos, su intensidad y repetitividad y su prolongación a lo largo del tiempo. Considero que Evan está acosando a Eros con el fin de provocar su descrédito y su salida de la Empresa.

Desgraciadamente, y ante la gravedad de los hechos provocados por parte de Evan que se han puesto de manifiesto durante esta investigación, se constatan las conductas inadecuadas y el acoso a su subordinado Eros, por lo que propongo aplicar el régimen disciplinario de la Empresa."

En el ramo de prueba de la empresa se incluyen las siguientes notas manuscritas del Sr. Salvador que harían referencia a esas entrevistas, algunas posteriores al informe de investigación:

06.04.2022, Tristán

11.05.2022, Gabriela

18.03.2022, Emiliano

11.05.2022, Inti

25.03.2022, Inti

04.04.2022, Tahiel

07.04.2022, Juliette

17.03.2022, Eros

11.05.2022, Eros

22.03.2022, Ángel

11.05.2022, Ángel

Desde el inicio del expediente antes del 3 de marzo, hasta la emisión del informe de investigación por parte del Sr. Salvador el 24 de abril de 2022, los Sres. Máximo y Salvador habían entrevistado a todos los miembros del equipo del CFAM, pero el expediente se mantenía oculto al denunciado Sr. Evan. En el supuesto protocolo de investigación por acoso no se dio audiencia al denunciado Sr. Evan. La investigación practicada hasta el informe del Sr. Salvador se limitó a recoger testimonios contra el Sr. Evan, no hay ninguna prueba documental en el expediente. Durante todo este tiempo e incluso antes los miembros del equipo comentaban entre sí la situación investigada, lo que basa en el pliego de cargos y carta de despido que obran a los folios 150 a 159 y 163 a 173 de autos, el documento 3 de la parte demandada -folios 263 a 286 de autos-, consistentes en notas manuscritas del Sr. Salvador, el informe de investigación caso denunciado en Línea Ética de fecha 24 de abril de 2022 que obra a los folios 312 a 316 de autos y la Comunicación de medida cautelar de suspensión al Sr. Evan, primera noticia de la investigación abierta, el 5 de mayo 2022.

No se accede a la pretensión, pues la afirmación de que los problemas existentes eran entre don Eros y el Sr. Evan es una precisión irrelevante y contradice lo recogido en otros ordinales del relato fáctico.

Por lo que se refiere a la pretensión de que se haga constar que "no hay constancia en autos de esta denuncia, ni de la solicitud de investigación de los hechos por el Comité de Ética, a los que alude en el expediente disciplinario), lo primero que se debe indicar es que no se trataría propiamente de un hecho, sino de un "no hecho" y además está formulado de forma negativa, indicando la sentencia del Tribunal Supremo de 24 de octubre de 2002 (Recurso: 19/2002) "...la revisión fáctica no se logra con la simple afirmación de que alguno de los hechos probados no quedaron suficientemente acreditados en el proceso, cuando la Sala de instancia, valorando la totalidad del material probatorio, y no solamente los documentos, llega a una conclusión concreta."

"...en los hechos probados solamente debe constar, en sentido positivo, aquellos datos o circunstancias que hayan sido acreditados en el proceso, pero no deben servir los hechos probados para reseñar todo aquello que en el proceso no ha quedado demostrado. Ello no es pertinente ni necesario a los efectos de la defensa, ya que al recurrente le basta con argumentar que determinado hecho no se ha acreditado, al no estar reflejado en



los hechos probados, y extraer de ello las consecuencias jurídicas correspondientes. Por ello se desestima el motivo...",pero es que además si quería acreditar los extremos a los que se refiere, debió haber interesado que adicionara el contenido de las actuaciones que recoge el expediente o los expedientes de acoso que figura como documento tercero de la prueba de la demandada y en los motivos articulados al amparo del apartado c) del artículo 193 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social efectuar las oportunas alegaciones.

La supresión de la expresión "(cuyo contenido se refleja documentalmente)", resulta irrelevante, sin perjuicio de la eficacia que tenga esa referencia genérica, si en el resto del relato fáctico o en la fundamentación jurídica no se hace mención a las mismas.

Las referencias a las notas manuscritas por si solo no indican nada y no se mencionan al desarrollar el motivo y el último párrafo se trata de valoraciones que realiza el demandante y que en su caso se deberían realizar en los motivos formulados al amparo del apartado c) del artículo 193 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

Por lo que se refiere al ordinal tercero -motivo segundo-interesa el recurrente que se redacte en los siguientes términos: "El 5 de mayo de 2022 la empresa comunicó al Sr. Evan que se estaba llevando a cabo una investigación por cuyos detalles se han puesto de manifiesto en la entrevista mantenida en fecha de hoy, con el Sr. Salvador y el Sr. Nehemias, concediéndole un permiso retribuido hasta las 16:30 horas del día siguiente, 6 de mayo, en la que se le comunicará en esta misma oficina cuál ha sido la decisión adoptada por la empresa.

El 6 de mayo a las 03.51 horas el sr. Evan acude a urgencias con un cuadro de ansiedad.

El 6 de mayo, a petición del Sr. Evan, la empresa proroga hasta el lunes 9 de mayo el plazo para presentar documentación y alegaciones, así como la duración del permiso retribuido.

El Sr. Evan respondió el 9 de mayo de 2023 mediante escrito en el que expresaba su versión respecto a cada episodio que podía recordar de la extensa entrevista verbal que se le había realizado y que le había afectado profundamente. En el que Concluye señalando que "En todo momento he desempeñado las funciones que la empresa me ha asignado respetando las normas y procedimientos y con la intención única de ayudar a las personas con las que he trabajado a alcanzar sus objetivos individuales y colectivos (...) Tengo claro que nunca una de mis acciones ha pretendido afectar a un compañero de manera negativa, al revés, el ayudar y acompañar a mis compañeros siempre ha sido uno de mis puntos destacados en mi trayectoria personal (...). El documento se da por reproducido íntegramente.", lo que basa en el documento 1.1 de su ramo de prueba consistente en permiso retribuido de 1 día, documento 1.2. (folio 129), prórroga del permiso retribuido, durante el fin de semana para que preparara la respuesta, documento 1.3. (folio 130 a 149 de autos) respuesta del denunciado y documento 16 (folio 233 a 235 de autos) parte de asistencia del actor.

Se rechazan todas las modificaciones o supresiones por ser irrelevantes, valorativas o inexactas, pues de una parte no se indica que al día siguiente, el 6 de mayo, se le comunicaría la decisión adoptada figurando en el documento 1.1 que sería el día 9 de mayo a las 17 horas y aunque ciertamente parece que inicialmente fue otro el plazo no figura en el documento reseñado cual fue, siendo irrelevantes los párrafos que pretende adicionar referidos a la consulta médica, si bien se suprime todo lo recogido a continuación de la frase "El Sr. Evan respondió el 9 de mayo de 2023..." y en su lugar se hace constar que se tiene por reproducido el documento, pues de esta forma se recoge de forma literal la respuesta que realiza el demandante.

Se pretende que se adicione un nuevo ordinal -motivo tercero-en los siguientes términos: "En el escrito de alegaciones presentado por el actor a la empresa el 9 de mayo, así como en el ramo documental de esta parte, se muestran las valoraciones realizadas al actor por varios responsables diferentes desde el año 2010 (tanto en la fuerza de ventas, como por la anterior responsable del CFAM), en relación concreta con los aspectos referidos a management y liderazgo, todas ellas con valoraciones positivas en estas concretas competencias.

En diciembre de 2020, en la primera evaluación realizada al actor por los demandados D. Máximo y D. Salvador, se incluye la siguiente apreciación: "Transmitir con claridad todos los puntos de debilidad que vemos en su perfil y trayectoria. Especialmente en cuanto a su exceso de ego y ambición. Aspectos relacionados con el management, capacidad relacional, visión transversal,..."

La impresión de esa primera evaluación parecía superada en todas las evaluaciones realizadas al actor a lo largo del 2021, señalamos las últimas: "Evan demuestra con hechos su positiva evolución managerial afrontando y sacando partido de situaciones difíciles y complicadas a nivel personal y profesional" (Noviembre 2021). "La encuesta Avanzar Juntos y los proyectos transversos en los que trabajan demuestran que evoluciona y mejora en



su rol de manager de forma muy positiva y sostenida, sabiendo pilotar, acompañar y dando soporte a su equipo y compañeros de otros departamentos" (Febrero 2022).

En las evaluaciones realizadas por el actor a su equipo no puede encontrarse ninguna descalificación subjetiva de la intensidad de la que se incluye en esta primera que realizaron al actor, en diciembre de 2020, D. Máximo y D. Salvador ", lo que basa en el documento 1.3 de su ramo de prueba -folios 130 a 149 de autos, documento 2.1 de su ramo de prueba -folios 174 a 176-, consistentes en evaluaciones realizadas por otros responsables del actor anteriores a los demandados , documento 2.2. de su ramo de prueba, evaluaciones de los responsables demandados en este procedimiento, documento 3, 9.4, 13.1 de su ramo de prueba, que recoge algunas evaluaciones del actor a su equipo.

Entendemos que la adición propuesta no puede prosperar, pues el despido del actor como se desprende de la carta de despido se produce como consecuencia de los comportamientos que el actor ha mantenido con otros miembros de su equipo y recogen las denuncias que se efectuaron, que obviamente no pueden quedar desvirtuados por las evaluaciones que el actor realizó del equipo que obviamente no pueden contener descalificaciones como las que le son imputadas por los subordinados y las manifestaciones que realizan otros trabajadores en sus informes aunque pueden constituir una crítica -exceso de ego y ambición- no constituyen un ataque personal como las que se figuran en la carta de despido.

El siguiente ordinal que pretende incorporar al relato fáctico -motivo cuarto-,lo es con el siguiente texto: "*Damos por reproducido el correo de Máximo a Nehemias , con copia a Evan y a Salvador en julio de 2021 (documento 9 del ramo de la actora), con asunto "Gestión Sindical", en que el Sr Máximo denuncia la actitud de Juliette y su desempeño inadecuado, incluyendo la solicitud de horas sindicales, sus fechas de descanso o su rendimiento, que, según dice el correo, "comprometen el ambiente de trabajo". Los problemas en el ambiente laboral se ponen de manifiesto con el enfrentamiento entre Juliette y Ángel por Teams en ese mismo mes de octubre, a la que tuvo que poner fin el actor (documento 10, folio 215). Estas circunstancias son las que se recogen en el feed back frecuente que el actor presentó a Juliette en octubre de 2021 y que consensuó con las dos personas físicas demandadas (folios 212 a 214)". Frente a lo que se afirmaba en la carta de despido, se han aportado los WhatsApp del actor a Juliette preguntando por su salud en los últimos 12 meses (documento 11, folio 216)".*, lo que basa en los documentos que cita en la redacción propuesta.

Aunque aceptáramos que son ciertos los hechos que se recogen los documentos entendemos que serían irrelevantes, pues, como ya indicamos respecto a la anterior revisión propuesta una cosa en los que se puede indicar en determinados correos electrónicos y otra distinta el trato habitual y personal que se ha venido manteniendo, aludiéndose además a dos concretas situaciones, cuando al demandante se le está imputando un cumulo reiterado de conductas hacia los miembros de su equipo y en especial las dirigidas hacia don Eros y además al examinar la prescripción la sentencia indica que los antecedentes de 2021, sobre todo los relativos a doña Juliette han sido eliminados de los hechos probados y no han sido objeto de valoración, entendemos que por considerarlos prescritos

También pretende incorporar un nuevo ordinal -motivo quinto-con el siguiente texto: "*Se dan por reproducido el documento 12 del ramo de la actora que justifica que el mentoring es un proceso de desarrollo profesional de las personas impulsado por la empresa en el año 2021",*lo que basa en el referido documento.

Se rechaza la pretensión, pues el denominado "mentoring" no se menciona en la carta de despido, siendo irrelevante por ello para reolver la cuestión suscitada.

La redacción que propugna para el siguiente de los ordinales que pretende que se incorpore al relato fáctico -motivo sexto-es la que sigue: "*El Sr. Eros ya había desempeñado en una época anterior el puesto de monitor CFAM, habiendo sido calificada su prestación en esa función como muy buena por parte de sus managers en aquél momento, lo que llevó a la empresa a proponerle una evolución a un puesto de mayor nivel de responsabilidad en la estructura de Euromaster España como Director del Área de Franquicia y posteriormente como Director de Área en Euromaster integrado (gestionando varios puntos de venta, con un equipo cercano a las 50 personas), si bien el Sr. Eros solicitó años más tarde su retorno a MEPSA por motivos personales.*

El Sr. Eros ha sido descartado en procesos de Jobposting (Director Regional de ventas o Responsable de Comunicación en Valladolid) a los que se ha presentado tras su regreso a Madrid.

Además, el Sr. Eros ha pasado el último año por algunas circunstancias personales que han podido influir también en su estado de ánimo y en su rendimiento óptimo: fallecimiento de su padre, nacimiento de su hijo,



problemas con la salud de su madre, o trabajar en Madrid viviendo en Valladolid, hasta su traslado voluntario a Madrid en 2022", lo que basa en los documentos que obran a los folios 164 vuelto, 165, 185, 186, 193 y 508 de autos.

Se rechaza porque las cuestiones reseñadas referidas el éxito o fracaso y los posibles intentos de promocionar en la empresa por parte del trabajador don Eros son absolutamente irrelevantes para resolver las cuestiones que se mencionan en la carta de despido.

El siguiente ordinal -motivo séptimo- que se pretende incorporar al relato fáctico tiene la siguiente redacción: *"Por las mismas fechas que la carta de despido refleja que Máximo recibió los comentarios de Emiliano y Ángel sobre la relación entre el Sr Eros y el Sr. Evan, estos últimos tuvieron la siguiente conversación de Teams:*

[28/02/2022 8:471 Evan y en paralelo

hay que mover ficha con las grandes cuentas, teóricamente hoy tenía que estar cerrado.

[28/02/2022 8:471 Eros

Sí les escribí otra vez y he quedado hoy con Lindsay y Harold

[28/02/2022 8:471 Evan

Harold ?

[28/02/2022 8:471 Evan

ese que cuenta lleva?

[28/02/2022 8:471 Eros

Lindsay le escribió a él

[28/02/2022 8:481 Eros

No sé

[28/02/2022 8:481 Evan

a ver, Alberto

[28/02/2022 8:481 Eros

Te acabo de reenviar su correo

[28/02/2022 8:481 Evan

Lindsay

[28/02/2022 8:491 Eros

ni me contesta

[28/02/2022 8:491 Evan

el otro día en las prioridades me arrearón con esto.

[28/02/2022 8:491 Evan

porque dije que todas las grandes cuentas tenían su plan concreto



de formación propuesto

[28/02/2022 8:501 Eros

Ok

[28/02/2022 8:501 Evan

ese fue el que me arreo

[28/02/2022 8:501 Eros

Vaya

[28/02/2022 8:501 Evan

le hemos enviado una propuesta?

[28/02/2022 8:501 Evan

o solo tenemos ese mensaje?

[28/02/2022 8:511 Eros

Solo mensaje

[28/02/2022 8:511 Eros

No le he propuesto nada

[28/02/2022 8:511 Eros

El me dijo q me decía a mi

[28/02/2022 8:511 Evan

como dependamos de que un kam nos haga el trabajo la llevamos

clara

[28/02/2022 8:511 Evan

Alberto cero

[28/02/2022 8:511 Evan

Lindsay cero

[28/02/2022 8:511 Eros

Has visto el correo?

[28/02/2022 8:511 Eros

Te acabo de pasar

[28/02/2022 8:521 Eros

Lindsay a Harold

[28/02/2022 8:521 Evan



si salen cosas es porque nos metemos nosotros a tope

[28/02/2022 8:521 Evan

*como en rodi *GESTIONADO DE MANERA OPTIMA POR*

Eros (RECONOCIMIENTO)

[28/02/2022 8:521 Evan

sino no sale nada

[28/02/2022 8:521 Eros

Hola Adam ,

El lunes vemos esto a ver si podemos darle algo de visibilidad de

Eros .

Gracias y buen finde

Lindsay

[28/02/2022 8:531 Evan

Si yo te entiendo perfectamente

[28/02/2022 8:531 Evan

lo que quiero decir es que hay que ser proactivo

[28/02/2022 8:541 Evan

porque de ellos poco te va a venir.

[28/02/2022 8:541 Evan

objetivamente desde el cfam con estas cuentas que hemos hecho?

Enviar 4 mensajes de teams.

[28/02/2022 8:561 Evan

a mi se me llena la boca con los dvs diciendo que a todos les

proponemos planes adhoc , si tiran del hilo no hay nada.

[28/02/2022 9:071 Eros

yo he tenido conferencias con ellos de hora y pico

[28/02/2022 9:081 Eros

pero ahí se quedó...

[28/02/2022 9:081 Evan

okk , yo lo tengo claro pero aprendamos a futuro.

[28/02/2022 9:091 Evan



la conclusion es que el otro dia nos han arreado

[28/02/2022 9:091 Eros

ya...

[28/02/2022 9:091 Evan

y que ha 28/2 no tenemos nada como se planifico hace 3 meses.

[28/02/2022 9:091 Evan

o por lo menos , es mi lectura.

[28/02/2022 9:091 Evan

no se si equivocada o no.

Damos por reproducidas íntegramente las conversaciones privadas y profesionales entre Evan y Eros que se han aportado a las actuaciones (documentos 4 y 5 del ramo de esta parte, a los folios 182 a 197 de autos).

Igualmente damos íntegramente por reproducidas las valoraciones frecuentes que Evan hacía a Eros hasta el momento mismo anterior de iniciarse las investigaciones contra Evan (febrero de 2022)", lo que basa en los documentos 4, 5 y 6 de su ramo de prueba.

La pretensión es absolutamente irrelevante, pues de esas escuetas frases que figuran en mensajes de texto no se puede deducir en modo alguno como era la relación entre el actor y don Eros reiterando lo señalado con carácter general antes de entrar a examinar en concreto cada uno de los motivos fácticos.

Indica que debe incorporarse un nuevo ordinal -motivo octavo-que se ajuste al siguiente tenor literal: "Al Sr. Eros se le asignaron los proyectos que figuran en los documentos 6.1. Plan de formación interna-externa 2021, y 6.2. Plan de formación interna-externa 2022. Todo el equipo trabajaba en esta planificación (la última siguiendo las líneas guías de lo compartido en Pedraza). Eros recibió una felicitación de Máximo por su trabajo en Virtual Selling que considera "uno de los pilares del Plan de Formación 2021", lo que basa en los documentos que obran a los folios 198, 199 y 200.

Es irrelevante, pues que se le hubiera asignado un determinado proyecto a don Eros no acreditaría la relevancia de los proyectos que habitualmente le eran asignados.

También interesa que otro ordinal -motivo noveno-se recoja que: " Eros solicitó y disfrutó los días 13 y 14 de enero de 2021, jueves y viernes, como días de mudanza. Eros trabajó el lunes y martes 11 y 12 de abril coincidentes con la Semana Santa de 2022", lo que basa en el documento 7 de su ramo de prueba.

Se rechaza como se puede observar en la sentencia de instancia no se alude en ningún momento a que se concediera o no a don Eros días de mudanza y es irrelevante para justificar la procedencia del despido.

Se pretende que se adicione el siguiente ordinal -motivo décimo-"Se dan por reproducidos los WhatsApp de grupo y de integrantes del grupo aportados a las actuaciones que reflejan actividades conjuntas propuestas por el actor o por otros miembros del equipo que figuran a los documentos 14 y 15 del ramo de prueba de la actora.",lo que basa en los documentos que refleja la redacción propuesta.

Reiteramos lo reseñado en anteriores motivos los mensajes de texto no permiten afirmar como eran efectivamente las relaciones en de las personas.

El penúltimo ordinal que pretende que se incorpore al relato fáctico -motivo undécimo-es el siguiente: " Gabriela , incorporada al equipo del CFAM solo unos meses antes, realizó el siguiente comentario a su evaluación:

Muchas gracias por los comentarios, la acogida, orientación y gestión tanto de mis compañero como de mi Manager. Agradezco los retornos ya que me permitirán evolucionar y seguir creciendo. Especial mención a la gestión managerial, cuento con un Manager ICARE en todos los sentidos",lo que basa en en el folio 225 de autos.



Reiteramos lo reseñado en anteriores motivos los mensajes de texto no permiten afirmar como eran efectivamente las relaciones en de las personas y además no se consigna en la redacción propuesta la fecha en que se realizó el correo.

Finalmente, pretende que adicione el siguiente ordinal -motivo *duodécimo*-: *""Tras la comunicación de la investigación, el actor sufrió un episodio de ansiedad por el que tuvo que acudir a los servicios de urgencias el 6 de mayo a las 03.50h de la mañana. En abril de 2023 continúa en tratamiento psicológico por estos hechos",* lo que basa en los documentos 17 y 18 del su ramo de prueba -folios 233 a 235 (Informe de urgencias de 6 de mayo de 2022) y folio 236 (Informe de ADAIA, firmado por la psicóloga colegiada-.

Se accede a la pretensión por figurar tales extremos en los documentos reseñados, sin perjuicio de los efectos que tengan para resolver las cuestiones suscitadas.

CUARTO.- El motivo tercero del recurso, formulado al amparo del apartado c) del artículo 193 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social denuncia la infracción del artículo 24 de la Constitución Española, en relación con el artículo 24 de la LO 3/2018, de Protección de datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales y con los artículos 65.10 y 65.18 del Convenio General de Industria Química, en relación con el 119 del mismo Convenio, en relación con el incumplimiento del Protocolo de Resolución de situaciones de Violencia, Acoso y conductas inapropiadas en el trabajo de MEPSA aportado como documento 6 de su ramo de prueba y al desarrollar el motivo también se alude a la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, que se admite que no se encontraba vigente el momento al que se contraen los hechos, por lo que entendemos que no es preciso que nos refiramos a la misma.

La recurrente transcribe los artículos 65.10, 65.18 y parcialmente el artículo 119 del Convenio General de Industria Química y afirma que no se ha cumplido con ninguna de las garantías, derechos, ni formalidades exigidas por estos preceptos y que tampoco se ha seguido ni aplicado el Protocolo de resolución de situaciones de violencia, Acoso y conductas inapropiadas en el trabajo en MEPSA, resaltando que el documento 3 denominado Expedientes de acoso (folios 263 a 345), nada tiene que ver con el orden y garantías que recoge su documento 6 -Protocolo reseñado-, mezclando el protocolo de "investigación" del acoso, que finaliza con el informe del instructor firmado el 24 de abril (folios 312 a 316), con el posterior expediente disciplinario que se inicia tras concluir la investigación, el 5 de mayo y y añade que no figuran en toda la documentación la supuesta denuncia realizada por el Sr. Máximo a la línea ética el 14 de marzo, la designación de instructor e incumpléndose los plazos previstos en el Protocolo de la empresa y que no se realiza investigación, diligencias, pruebas y actuaciones necesarias para el esclarecimiento de los hechos y que además se incumple la garantía de audiencia e intervención al denunciado en el protocolo, durante los varios meses que se tuvo abierto el proceso y en que se fueron realizando sucesivas entrevistas que se limitaban a recoger todo lo que pudiera servir para justificar el despido del actor, y que aumentaban su descrédito entre todos los miembros del equipo. Reitera que no se han cumplido las formalidades que exige el apartado 6 del Protocolo de MEPSA, limitándose a recoger a algunas notas manuscritas que supuestamente realizó el Sr. Salvador, el instructor del expediente, aunque no se hubiera nombrado ni informado de ello al acusado, y a su "Informe investigación caso denunciado en Línea Ética", de 24 de abril de 2022, fecha en la que el denunciado no tenía todavía ninguna noticia de la investigación que tanto le afectaba, desprestigiaba y denigraba, y de la que ya tenían cumplido conocimiento todos los miembros de su equipo. A continuación se refiere a las notas manuscritas que sólo declaraciones descalificantes contra el demandante y que no son objeto de comprobación acreditarían la falta de confidencialidad y ataques continuados a la dignidad del actor que incluyen declaraciones del mes de mayo, es decir, posteriores a la propia redacción del informe, no estando incluidas todas las entrevistas, estando unas firmadas y otras no, afirmando que el propio "instructor" reconoció en su interrogatorio no haber realizado ninguna comprobación. Se añade que existen manipulaciones en la confección del expediente, alterando el orden de los documentos, se reitera que no existe ningún documento que respalde las declaraciones de los testigos de la empresa -no comprobándose los proyectos encargados al Sr. Eros, y si había proyectos relevantes entre ellos, si había comunicaciones del actor preocupándose por su equipo, si se había quitado al actor algún día de mudanza, las comunicaciones y evaluaciones del actor, con el equipo y con los concretos miembros del mismo, la situación personal de Eros que podía afectarle a su estado de ánimo al margen de su relación con el actor y la evolución en -a relación personal del actor con Eros - y que no se cumplen las garantías del Protocolo de la empresa -confidencialidad y derecho a la intimidad, información al presunto autor de los hechos que se le imputan, la protección de la salud de denunciante y denunciado, los principios de celeridad y presunción de inocencia y finalmente a modo de conclusión se indica que no se ha cumplido el protocolo del convenio colectivo y tampoco se ha cumplido el protocolo que se ha presentado por parte de la empresa pretendiendo sustituirlo.



Lo primero que debemos resaltar es que el Protocolo de Resolución de situaciones de Violencia, Acoso y conductas inapropiadas en el trabajo de MEPSA que se indica que figura aportado como documento 6 del ramo de prueba de la empresa, al que se alude en este motivo como infringido no es mencionado en el relato fáctico y no se trata en sentido estricto de una norma jurídica, no habiéndose interesado pese a todas las revisiones que se han interesado del relato fáctico a que se tenga por reproducido, por lo que en ningún caso podrá determinarse si se han seguido o no las pautas que en aquel se fijan.

Sentado lo anterior que las alegaciones que realiza el recurrente al desarrollar el motivo, se refieren prácticamente en su integridad a vulneraciones del Protocolo de Resolución de situaciones de Violencia, Acoso y conductas inapropiadas en el trabajo de MEPSA y se relacionan las infracciones con el mismo, no desarrollándose ninguna de las alegaciones con los preceptos del XX Convenio colectivo general de la industria química cuyos preceptos se limita a transcribir y manifestaciones genéricas en que se indica sin más que se ha incumplido, y como ya se ha venido a indicar anteriormente en el relato fáctico no consta el contenido del Protocolo de Resolución de situaciones de Violencia, Acoso y conductas inapropiadas en el trabajo de MEPSA ni el contenido de las actuaciones que recoge el expediente o los expedientes de acoso, que como ya dijimos no ha interesado que se tenga por reproducido al interesar la revisión del relato fáctico, por lo que desde luego no podemos concluir que existieran infracciones en la tramitación del procedimiento o procedimientos realizados por la empresa.

Por otra parte, también hemos resaltado que la naturaleza de las acusaciones que se realizan contra el actor son de una naturaleza que normalmente no quedan reflejadas documentalmente y en el fundamento jurídico de la sentencia de instancia se indica que "... se alcanza la convicción de la veracidad de los hechos consignados en la carta de despido a raíz del examen, individualizado y conjunto, de las declaraciones testificales practicadas y resumidamente..." destaca las siguientes "- Eros : Señaló que los problemas empezaron cuando vio que el Sr. Evan dirigía expresiones sobre Juliette y Ulises tales como que se los quería "cargar" o "despedir"; que amenazaba mucho con despedir al personal; que puso de manifiesto este comportamiento que tilda de agresivo cuando se cabrea, con él y con otros, por lo que decidió comentárselo al resto de compañeros.

Narró el episodio de la encuesta, en el que el Sr. Evan pide a los miembros del equipo que digan quién es la persona que está valorándole mal, dirigiéndole expresiones como que "le damos igual".

Ratificó que recibían frecuentemente expresiones como "esto es una puta mierda", "te vas a pudrir en CEFAM si no haces lo que te digo".

Confirmó que llamó a Emiliano y que tenía miedo y angustia, aunque no presentó denuncia en canal ético porque estuvo tratando de solucionarlo el mismo con él y con los compañeros y porque tenía miedo de las consecuencias.

Expresó que el Sr. Evan le dejaba de lado en proyectos más importantes, que no se los asignaba.

Su percepción es que le sometía a trato vejatorio o inadecuado, tenía un control muy férreo sobre él, tenía las ideas muy claras y quería que todos lo hiciéramos a su manera; que le dirigía burlas, cambiar "detallitos" como mover la celda, el color... que eran frecuentes comentarios de mofa y alusión a personas famosas ("Ibraimovich", "Van Gogh", "Maradona"...)

Narró el incidente de Enero 2022 en el marco del Virtual Selling: se impartió formación estando él de baja y le llamó para hacer feedback para ver cómo había ido. En dicha reunión cada uno daba su opinión y el Sr. Evan dijo que había recibido apreciación negativa y que había hecho "una fumada", gritándole de mala manera, agresivo, despectivo, con expresiones tales como "eres como van Gogh que es un genio pero no sé lo que haces".

Asimismo, en una presentación que tenía que tener lista para las 3.00pm a la dirección de ventas que no fue de su agrado, "esto es una mierda, una puta mierda", levantándole la voz.

Confirmó que escuchó la expresión "con esta panda de subnormales ¿quién va a querer ir al CEFAM?" cuando quedó libre una plaza.

Contó el incidente de las Vacaciones Semana Santa: el Sr. Evan preguntó quién iba a coger esas vacaciones, él le dijo que no quería cogerlas, a lo que el Sr. Evan respondió que él no quería que no las cogiera porque había poco trabajo, y tras explicarle que por su situación personal prefería ir a trabajar salvo que él se negara, le espetó: "tu verás", con descontento. El tenía que ir a Valladolid y le preguntó si también iba a ir, al contestar



negativamente porque el lunes iría a trabajar, sonrío, y replica: "si no fuera por el comité de ética te metía una hostia y te estrellaba contra la pared". Ya le había advertido que le ofendía esa manera de tratarle.

Confirmó que las expresiones "gusanos" y "gilipollas" eran habituales sobre compañeros y clientes, así como "Campeones", en clara alusión a la película en la que los protagonistas son jugadores de baloncesto discapacitados menos el entrenador, que sería él; y "cacahuetes".

Se ha tratado de neutralizar esta declaración testifical indicando que ciertamente entre ellos existía una relación de confianza y el propio Sr. Eros ha reconocido que al principio tenía buena relación, sobre todo por WhatsApp cuando me incorporé al CEFAM, que se escribían y que le dio la bienvenida cordial, que compartían chascarrillos pero que esa relación se fue enturbiando a raíz de los acontecimientos anteriores, y que si ello no se ha reflejado en las sucesivas conversaciones de WhtasApp ha sido porque ha tratado de mantener la cordialidad con la intención de reconducir la situación.

Juliette también ha confirmado que tuvo problemas con el Sr. Evan cuando llegó al Centro de Formación, que la relación se fue deteriorando por sus formas de dirigirse a las personas, que en su opinión es bastante violento expresándose, muy meticuloso, "no te deja iniciativa alguna, no se corta en público para decir cosas desagradables". Ha explicado que la situación empeoró cuando accedió al comité de empresa como delegado de personal porque necesitaba más tiempo para esta labor y él la limitaba totalmente. Que este hecho lo puso en conocimiento de sus superiores y sus compañeros eran conscientes porque las humillaciones eran en público, su responsable una vez la vio llorando.

En relación a la Encuesta Avanzar Juntos 2021, afirmó que estaba en una reunión donde interrogó sobre quién y por qué se le había valorado mal, fue muy molesto porque se sentía acorralada, "porque pretendía que levantáramos la mano quienes le habían valorado mal, imagino para tomar represalias."

Aseguró que el 25-2-2022 escuchó como llamó "subnormal" a Eros . También escuchó la expresión "gusanos" sobre los trabajadores del CEFAM.

Sobre Eros , manifestó que a veces escuchaba algún comentario despectivo, lo que confirmó cuando el propio Eros se dirigió a ella porque buscaba saber cómo había solventado sus problemas previos con él.

Emiliano depuso como testigo confirmando que conoció los hechos tras conversación con Eros sobre situaciones que estaba viviendo y que le afectaban a su trabajo y forma de estar, poco a poco cambiaba su comportamiento y le comentaba que quería hablar con él porque tenía feedback muy negativo y recibía expresiones como "eso es una puta mierda" o "te vas a pudrir en el CEFAM" "te van a ir muy mal las cosas", "verás verás", etc.

Confirmó que se lo dijo a Máximo . "Cuando iban pasando los días la situación se agravaba, Eros empezó a llamarme ya no en horario de trabajo, en horas de fin de semana, diciéndome que estaba muy mal, que no sabía cómo abordar la situación, que estaba con ansiedad y angustia", que llegó un momento que -sin decirle nada a Eros -se dirigió en una reunión con su jefe, Salvador , y le comentó la situación.

Ángel aseguró que el Sr. Evan deparaba un trato "negativo e inadecuado" a Eros , particularmente en la última etapa cuando Eros se incorpora desde Valladolid, que en la reunión a la que hacía referencia anteriormente Eros había sensaciones no todo lo positivas que el Sr. Evan esperaba y que ante esa situación, de manera "caricaturizante" expresó: "esto es una mierda". También confirmó sobre Juliette que el día a día era hostil, con expresiones agresivas.

Conoce igualmente el episodio en que el Sr. Evan convocó al equipo por el tema del feedback. En dicha encuesta no obtuvo resultados muy positivos y se dirigió al equipo diciendo "que salga quien me ha votado mal", entiende que "era una caza de brujas.", por lo que debemos concluir que han acreditados los hechos que se imputan al trabajador.

QUINTO.- El siguiente motivo del recurso, formulado al amparo del apartado c) del artículo 193 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social denuncia la infracción de los artículos 15 y 18 de la Constitución, en relación con el artículo 65.18 del Convenio colectivo general de la industria química, así como el artículo 8.11 de la Ley de infracciones y sanciones del orden social y en el último denuncia la infracción del artículo 55 del Estatuto de los Trabajadores, en relación con todas las infracciones constitucionales denunciadas, la infracción



del artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores y la infracción del artículo 183 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

Indica el actor que acreditado todos los hechos recogidos en la demanda y que en la carta de despido no existe ningún respaldo documental de las imputaciones y tampoco se contrasta ninguno de los datos y documentos que se presentan por el actor en el expediente disciplinario, constando graves descalificaciones hacia su persona que constituirían una violación grave y manifiesta del derecho al honor, a la dignidad, a la intimidad y a su misma salud y que por ello procedería calificar que el despido es nulo y que procedería la extinción del contrato laboral que postula precisamente por la situación de acoso sufrida con la indemnización de daños y perjuicios adicional por importe de 25.000 euros

La desestimación del anterior motivo conlleva que necesariamente la desestimación del presente, al haberse considerado que su despido es procedente, sin que en ningún caso puedan considerarse las posibles descalificaciones realizadas por sus subordinados como atentatorias a su dignidad, máxime cuando se realizan en un procedimiento disciplinario o en valoraciones referidas a su aptitud para desempeñar el puesto de trabajo, no siendo tampoco relevante el hecho de que el despido haya motivado un cuadro depresivo, del que además consta que ha provocado tratamiento psicológico, pero no psiquiátrico -salvo la atención en urgencias- lo que lleva consigo que se desestime el motivo del recurso y se confirme la sentencia de instancia.

VISTOS los anteriores preceptos y los demás de general aplicación,

FALLAMOS

Desestimamos el recurso de suplicación interpuesto por don Evan contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social número 16 de Madrid con fecha 30 de junio de 2023 en autos 564/2022, sobre despido, seguidos a instancia del recurrente contra la empresa MICHELIN ESPAÑA PORTUGAL SA y don Salvador y don Máximo, con intervención del MINISTERIO FISCAL y en su consecuencia confirmamos la citada resolución. 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 de este Tribunal Superior de Justicia.

MODO DE IMPUGNACIÓN: Se hace saber a las partes que contra esta sentencia cabe interponer recurso de casación para la unificación de doctrina que ha de prepararse mediante escrito presentado ante esta Sala de lo Social dentro del improrrogable plazo de DIEZ DÍAS hábiles inmediatos siguientes a la fecha de notificación de esta sentencia. Siendo requisito necesario que en dicho plazo se nombre al letrado que ha de interponerlo. Igualmente será requisito necesario que el recurrente que no tenga la condición de trabajador, causahabiente suyo o beneficiario del Régimen Público de la Seguridad Social o no gozare del derecho de asistencia jurídica gratuita, acredite ante esta Sala al tiempo de preparar el recurso haber depositado 600 euros, conforme al artículo 229 de la LRJS, y consignado el importe de la condena cuando proceda, presentando resguardos acreditativos de haber efectuado ambos ingresos, separadamente en la cuenta corriente nº 2828-0000-00-0981-23 que esta sección tiene abierta en BANCO DE SANTANDER sita en PS. del General Martínez Campos, 35; 28010 Madrid, pudiendo en su caso sustituir la consignación de la condena en metálico por el aseguramiento de la misma mediante el correspondiente aval solidario de duración indefinida y pagadero a primer requerimiento emitido por la entidad de crédito (art.230.1 L.R.J.S).

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 2828-0000-00-0981-23.

Una vez adquiera firmeza la presente sentencia, devuélvanse los autos originales 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.

FONDO DOCUMENTAL CEJUDOT