



Roj: **STSJ PV 2648/2026 - ECLI:ES:TSJPV:2026:2648**

Id Cendoj: **48020340012026101720**

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

Sede: **Bilbao**

Sección: **1**

Fecha: **16/07/2026**

Nº de Recurso: **1511/2026**

Nº de Resolución: **1773/2026**

Procedimiento: **Recurso de suplicación**

Ponente: **GARBIÑE BIURRUN MANCISIDOR**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STIS, Bilbao, núm. 9, 25-02-2026 (proc. 533/2025),
STSJ PV 2648/2026**

RECURSO N.º: Recursos de Suplicación, 0001511/2026 NIG PV 4802044420250006379 NIG CGPJ 4802044420250006379

SENTENCIA N.º: 001773/2026

SALA DE LO SOCIAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA

DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DEL PAÍS VASCO

En la Villa de Bilbao, a 16 de julio de 2026.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma del País Vasco, formada por los/as Ilmos./Ilmas. Sres./Sras. D.ª Garbiñe Biurrun Mancisidor, Presidenta, D.ª Nuria Perchín Benito, y D. Jose Félix Lajo González, Magistrados/as, ha pronunciado

EN NOMBRE DEL REY

la siguiente

S E N T E N C I A

En los Recursos de Suplicación interpuestos por VOLOTEA SL y por Alexis contra la sentencia de la Plaza nº 9 de la Sección de lo Social del Tribunal de Instancia de Bilbao de fecha 25/02/26, dictada en proceso sobre Despido 533/25, y entablado por Alexis frente a VOLOTEA SL.

Es Ponente la Ilma. Sra. Magistrada Dña. GARBIÑE BIURRUN MANCISIDOR, quien expresa el criterio de la Sala.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.-La única instancia del proceso en curso se inició por demanda y terminó por sentencia, cuya relación de hechos probados es la siguiente:

" **PRIMERO.**Don Alexis , con DNI NUM000 , vino prestando servicios por cuenta de la demandada VOLOTEA, S.L., desde el 7/03/18, categoría profesional de servicios auxiliares nivel 5, puesto de trabajo jefe de rampa y salario bruto mensual de 2.837,64 euros con inclusión de proratas.

SEGUNDO.Previamente al 28/01/25 la miembro del comité de empresa Doña Joaquina había recibido personalmente quejas de trabajadores del servicio de rampa por el comportamiento hacia ellos de Don Alexis .

TERCERO.El 28/01/25 el comité de empresa remitió a la demandada correo electrónico (que obra como nº 28 del índice correo) indicando "*puntos pendientes de reuniones anteriores que nos gustaría poder cerrar a la*

mayor brevedad posible", mencionándose textualmente como nº 8: *"Tema Alexis : Nos gustaría saber si hay alguna novedad respecto al tema de Alexis , ya que estamos pendientes de recibir información al respecto."*

El correo anterior fue contestado por la empresa el 30/01/25 manifestando, en relación a la mención al demandante *"Caso Alexis : estamos trabajando en ello y en las próximas semanas podremos tener más información al respecto."*

CUARTO. El 5/02/25 se celebró una reunión en la que participaron la responsable de RRLL Doña Carlota y la RLT Doña Joaquina en la que ésta trasladó a la empresa la existencia de mal clima laboral en la sección del ahora demandante a consecuencia del comportamiento de éste, acordándose la apertura de un proceso de investigación y planificándose la realización de entrevistas -que efectivamente se realizaron a partir del 7/03/25- en orden a esclarecer los hechos.

QUINTO. El 24/02/25 el actor remitió a la *station manager* Doña Gregoria correo, manifestando que *"debido a la situación laboral que tengo desde más de un año, no puedo más con la situación, ya que tengo miedo en ocasiones hasta de acudir al puesto de trabajo como os he puesto en conocimiento anteriormente. Llegados a este punto solicito el protocolo de acoso"*.

SEXTO. El 6/03/25 el actor remitió a la empresa correo electrónico instando la activación de protocolo empresarial por acoso, que se tiene por íntegramente reproducido al obrar como archivo nº 43 del índice electrónico.

SÉPTIMO. VOLOTEA tramitó unificadamente en el expediente de investigación las quejas relativas al actor y su denuncia por supuesto acoso, teniéndose por reproducidas atendida su extensión las actas de comparecencia de 7/03/25 y 31/03/25 que obran como archivos 64 a 82 del índice electrónico si bien, sin ánimo de exhaustividad y a simples efectos ilustrativos, van a destacarse los siguientes extremos:

-en su comparecencia de 7/03/25, Don Artemio , operario de rampa manifestó que *"He visto a chavales llorar con las contestaciones y formas de Alexis . Se ceba mucho con ellos. También con las maneras de dirigirse con algunas personas de facturación y coordinación"* (archivo nº 65)

-en su comparecencia de 7/03/25, Don Miguel Ángel , operario de rampa, manifestó que *" Alexis falta el respeto a la gente, se mete en el trabajo de todos"; " Alexis es el que amenaza a la gente"; "Los chavales se alejan de Alexis porque ven el panorama de cómo habla a la gente y no quieren que les pase lo mismo"*.

-en su comparecencia de 31/03/25 Don Leonardo , jefe de turno manifestó que *" Alexis todos los días tiene "movida" con la gente. Es un mentiroso y siempre cambia la versión de los hechos. Trata muy mal a los chicos de rampa"* (archivo nº 69)

OCTAVO. El 31/03/25 se emitió informe de conclusiones del procedimiento de investigación que, atendida su extensión se da por reproducido obrando como documento nº 83 del índice, si bien su apartado de "conclusiones", tiene el siguiente contenido:

"Tras la realización de las entrevistas y la revisión de la documentación puesta en disposición por las partes, se han llegado a las siguientes conclusiones:

No se han encontrado evidencias suficientes para respaldar la acusación de acoso laboral por parte de Miguel Ángel , Artemio y Pelayo hacia Alexis .

Varias de las conductas que Alexis percibe como comportamientos que podrían ser constitutivos de acoso se realizan también para el resto de los compañeros, no habiéndose podido identificar comportamientos o actitudes que puedan considerarse como acoso, al no cumplir con las notas de humillación y degradación hacia el denunciante.

No obstante, sí que se ha identificado un conflicto entre Alexis y los supervisores, Artemio , Miguel Ángel y Pelayo . El conflicto parece estar motivado por la inclusión de disputas de carácter personal en el ámbito laboral, que ha derivado en una falta de comunicación efectiva y a tensiones que han generado un ambiente propenso a un conflicto inminente. Con motivo de dichas desavenencias, cualquier actitud parece haber sido malinterpretada como un ataque personal, desacreditación continua.

En conclusión, la investigación ha determinado que no existen pruebas que respalden la acusación de acoso laboral. Sin embargo, se ha identificado un conflicto relacionado con la gestión de las relaciones interpersonales.

La empresa tomará las medidas necesarias para resolver este conflicto y mejorar la comunicación y el ambiente de trabajo entre las partes involucradas.

Por otro lado, se ha constatado un sentimiento generalizado de frustración y descontento por parte de la plantilla de rampa y pasaje respecto a los comentarios emitidos y formas de dirigirse por parte de Alexis a la plantilla.

Esto está conllevando a la desmotivación y el crecimiento de tensión y nerviosismo en la realización de sus funciones".

NOVENO. En una fecha no determinada de diciembre de 2024, el actor dijo al coordinador Don Modesto *"no me toques los cojones", "véte a la mierda"*.

El 21/03/25 el actor reprochó al administrativo de la empresa Don Abelardo haber impartido un curso de formación.

El 30/04/25 al serle entregada carta para que formulara alegaciones, el actor dijo a gritos que todo era mentira, y llamó mentiroso a Don Abel, diciéndole además que *"que le había decepcionado"*. Igualmente manifestó al gestor del departamento de autoasistencia Don Severiano, que se iban a arrepentir y que se tendrían que bajar los pantalones.

DÉCIMO. La empleadora remitió a la demandante carta de despido disciplinario fechada el 8/05/25 y con efectos al mismo día, que obra anexa a la demanda, dándose por íntegramente reproducida atendida su extensión.

UNDÉCIMO. El actor no ha ostentado durante el año anterior al despido la condición de delegado de personal, miembro del comité de empresa o delegado sindical.

DUODÉCIMO. Consta agotada la vía previa, intentándose la conciliación sin efecto el 5/06/25, constando presentada la papeleta el 22/05/25".

SEGUNDO. -La parte dispositiva de la Sentencia de instancia dice:

"Que estimando en cuanto a su pretensión subsidiaria la demanda presentada por Alexis frente a VOLOTEA S.L., debo declarar improcedente el despido impugnado con efectos al 8/05/25, condenando a la entidad demandada a que en el plazo de CINCO días a contar desde la notificación de esta resolución, opte entre readmitir al demandante en su puesto de trabajo en las mismas condiciones y efectos que tenía o a indemnizarle por la extinción de la relación laboral con la cantidad de 22.320,18 euros.

Para el caso de optarse por la readmisión, la parte demandada deberá abonar a la trabajadora los salarios de tramitación dejados de percibir a razón de 93,29 euros/día desde la fecha del despido hasta la notificación de la sentencia o hasta que la actora encontrara otro empleo si dicha colocación fuera anterior a esta sentencia y se acreditara por el empleador lo percibido para su descuento de los salarios de tramitación".

TERCERO. -Frente a dicha resolución se interpusieron sendos Recursos de Suplicación, que fueron impugnados recíprocamente.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO. - La instancia ha dictado Sentencia en la que ha estimado en cuanto a su pretensión subsidiaria la demanda presentada por D. Alexis frente a la empresa VOLOTEA, S.L., y ha declarado improcedente el despido impugnado con efectos al 8 de mayo de 2025, condenando a la entidad demandada en las consecuencias legales derivadas de dicha declaración, con una base salarial de 93,29 euros/día desde la fecha del despido hasta la notificación de la sentencia o hasta que la actora encontrara otro empleo si dicha colocación fuera anterior a esta sentencia y se acreditara por el empleador lo percibido para su descuento de los salarios de tramitación.

Frente a esta sentencia se alzan en suplicación el trabajador demandante, D. Alexis, y la demandada VOLOTEA.

Lo hacen ambos con base, en primer lugar, en el motivo previsto en el artículo 193. b) de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social - en adelante, LRJS - esto es, solicitando la revisión del relato de Hechos Probados contenido en aquella.

Sabido es que el legislador ha configurado el proceso laboral como un proceso al que es consustancial la regla de la única instancia, lo que significa la inexistencia del doble grado de jurisdicción, y ha construido el Recurso de Suplicación como un recurso extraordinario, que no constituye una segunda instancia, y que participa de una cierta naturaleza casacional (Sentencia del Tribunal Constitucional 3/1983, de 25 de Enero), sin que la nueva LRJS haya alterado su naturaleza.

Ello significa que este recurso puede interponerse sólo para la denuncia de determinados motivos tasados y expresados en el precitado artículo 193 de la Ley de Procedimiento Laboral, entre los que se encuentra el de la revisión de los Hechos Probados.

De ahí que el Tribunal no pueda examinar ni modificar la relación fáctica de la Sentencia de instancia si ésta no ha sido impugnada por el recurrente, precisamente a través de este motivo, que exige, para su estimación :

- a)-que se haya padecido error en la apreciación de los medios de prueba obrantes en el proceso, tanto positivo, esto es, consistente en que el Magistrado declare probados hechos contrarios a los que se desprenden de los medios probatorios; como negativo, es decir, que se hayan negado u omitido hechos que se desprenden de las pruebas;
- b)-que el error sea evidente;
- c)-que los errores denunciados tengan trascendencia en el Fallo, de modo que si la rectificación de los hechos no determina variación en el pronunciamiento, el Recurso no puede estimarse, aunque el error sea cierto;
- d)-que el recurrente no se limite a expresar qué hechos impugna, sino que debe concretar qué versión debe ser recogida, precisando cómo debiera quedar redactado el hecho, ofreciendo un texto alternativo; y
- e)-que el error se evidencie mediante las pruebas documental o pericial obrantes en autos, concretamente citadas por el recurrente, excluyendo todos los demás medios de prueba, salvo que una norma atribuya a algún elemento probatorio un determinado efecto vinculante de la convicción del Juez, en cuyo caso, la infracción de dicha norma habría de ser denunciada.

Lo dicho hasta ahora ha sido explicitado por constante doctrina de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, en un buen número de sentencias, de entre las que cabe citar las de 18 de febrero de 2014 - Rec. 108/2013 -, 14 mayo de 2013 -Rec. 285/2011 -, y 17 de enero de 2011 - Rec. 75/2010 -.

En cuanto a los documentos que pueden servir de base para el éxito de este motivo del Recurso, ha de señalarse que no basta cualquiera de ellos, sino que se exige -como la Jurisprudencia ha resaltado- que los alegados tengan "concluyente poder de convicción" o "decisivo valor probatorio" y gocen de fuerza suficiente para poner de manifiesto al Tribunal el error del Magistrado de instancia, sin dejar resquicio alguno a la duda.

Respecto a la prueba pericial, cuando en el proceso se ha emitido un único Dictamen, el Magistrado lo aprecia libremente (artículo 632 de la Ley de Enjuiciamiento Civil), pero aquél puede servir de base para el Recurso de Suplicación cuando el Juzgador lo desconoció o ignoró su existencia, y lo mismo puede predicarse del caso en que, habiéndose emitido varios Dictámenes, todos ellos lo hayan sido en el mismo sentido.

A.- LA REVISIÓN DE HECHOS PROBADOS INSTADA POR EL DEMANDANTE.

En el presente caso, pretende la parte recurrente demandante se revise el relato de Hechos Probados de la Sentencia de instancia, concretamente en los siguientes extremos:

a.- la adición de un nuevo hecho probado para el que propone el siguiente tenor literal:

"Por escrito fechado el 30 de abril de 2025 se le dio al actor audiencia previa a su despido, el que se da por reproducido, obrando en ambos ramos de prueba, y en el expediente electrónico judicial en tres ocasiones, como documento nº 41, nº 61 y nº 17, debiendo destacarse el primer párrafo en el que se señala:

Mediante la presente, la Dirección de de esta compañía le comunica que en el transcurso de la investigación interna que hemos realizado en cumplimiento del protocolo de acoso instado por Ud., hemos tenido conocimiento de los hechos que seguidamente se describen y que motivan la presente comunicación."

Pretensión que basa en los documentos n.º 3, 41, 17 y 61 del expediente electrónico judicial.

Pretensión que se desestima, dado que el juzgador de instancia ya ha valorado toda la prueba en detalle, tal como se razona en la Fundamentación jurídica de la Sentencia recurrida, sin que nada relevante aporte la adición propuesta.

b.- la adición de un nuevo hecho probado para el que propone el siguiente tenor literal:

"Por escrito fechado el 28 de abril de 2025 se le dio al actor audiencia previa a su despido, el que se da por reproducido, obrando tanto en el ramo de prueba de esta parte como documento nº 2, y en el expediente electrónico judicial doblemente como documentos nº 40 y nº 16, debiendo destacarse el primer párrafo en el que se señala:

Mediante la presente, la Dirección de de esta compañía le comunica que en el transcurso de la investigación interna que hemos realizado en cumplimiento del protocolo de acoso instado por Ud., hemos tenido conocimiento de los hechos que seguidamente se describen y que motivan la presente comunicación."

Pretensión que basa en el documento n.º 2 de su ramo de prueba - documentos nº 40 y nº 16 del expediente judicial electrónico -.

Pretensión que, igualmente, se desestima, dado que, como se acaba de reseñar, el juzgador de instancia ya ha valorado toda la prueba, con el resultado indicado.

c.- la adición de un nuevo hecho probado para el que propone el siguiente tenor literal:

"El actor con fecha 27-11-24 envió un email a su superiora Gregoria con el siguiente texto.

Buenas tardes,

Me acerco al grupo que está facturando en el patio en el que están presentes Artemio ., Damaso . Y Abilio .

Estando chequeando el bingo card Damaso . me comienza a gritar por la espalda sin yo saber de qué habla, le pudo que me hable con respeto y educación, y levanta más la voz insisto en que me hable bien y me acompale para dirigirnos a la G.C. no atiende a mi petición y levanta más la voz llegando al punto de gritarme a unos 20 cm de la cara y le pido espacio ya que me siento agredido. Me he dado media vuelta y he ido a pedir ayuda a la G.C.

Han hablado con él a solas y conmigo.

Les he explicado la situación.

Por favor SOLICITO AYUDA. No puedo más con ésta situación.

Un saludo.

Alexis

Jefe de Rampa BIO"

Pretensión que basa en el documento 12 de su ramo de prueba - 50 y 26 del índice electrónico - y 28 y 29 del ramo de prueba de la empresa demandada - docs. 88 y 89 del índice electrónico -.

Pretensión que se desestima, dado que la instancia ya ha tenido en cuenta que el demandante instó la activación del protocolo de acoso y que dirigió a la demandada quejas del trato de otros trabajadores, por lo que nada relevante aporta la adición propuesta.

d.- la adición de un nuevo hecho probado para el que propone se recoja el contenido del email que remitió a su superiora Gregoria el 11 de septiembre de 2024.

Pretensión que basa en el documento n.º 13 de su ramo de prueba - doc. 51 del índice electrónico -.

Pretensión que igualmente se desestima, por las mismas razones por las que hemos desestimado las anteriores pretensiones de revisión fáctica, al no aportarse nada relevante.

e.- la adición de un nuevo hecho probado para el que propone el siguiente tenor:

"El actor presentó sendas denuncias a la Guardia Civil los días 17-09-24 y 27-01-25 por haber sido forzada en una ocasión y vandalizada en el otra su taquilla."

Pretensión que basa en las dos denuncias que obran en su ramo de prueba como documentos n.º 10 y n.º 11 (documentos n.º 48 y n.º 49 del índice electrónico).

Pretensión que se desestima por no aportarse nada relevante al no constar la autoría de tales hechos.

f.- la modificación del hecho probado noveno para darle el siguiente tenor alternativo:

"En una fecha no determinada de diciembre de 2024 al actor le dijo el Coordinador D. Modesto «no me toques los cojones», «vete a la mierda»."

Pretensión que se desestima de plano, dado que se basa en la declaración de un testigo en el juicio oral, siendo así que dicha prueba no es hábil a los efectos de modificar el relato de hechos probados, como más arriba se ha dicho.

g.- la modificación del hecho probado duodécimo para añadir que la demandada no acudió al acto de conciliación, habiendo sido notificada y citada en legal forma.

Lo que se estima, por así constar en el Acta de conciliación aportada con la demanda como documento n.º 2 - doc. n.º 2 del índice electrónico -.

B.- LA REVISIÓN DE HECHOS PROBADOS INSTADA POR LA EMPRESA DEMANDADA.

En el presente caso, pretende la parte recurrente se revise el relato de Hechos Probados de la Sentencia de instancia, concretamente para modificar el hecho probado séptimo y darle la siguiente redacción alternativa:

"VOLOTEA tramitó unificadamente en el expediente de investigación las quejas relativas al actor y su denuncia por supuesto acoso, teniéndose por reproducidas atendida su extensión las actas de comparecencia de 7/03/25 y 31/03/25 que obran como archivos 64 a 82 del índice electrónico.

En el marco de dicho expediente, la empresa recabó, entre otras, las siguientes manifestaciones:

En la comparecencia de D.^a Benita se manifestó que: "Ahora me llevo cordialmente con Alexis, aunque es cierto que cuando pasamos de ser subrogados se le iban las contestaciones hacia mí. Me faltaba el respeto y me gritaba. Ahora bien, con el resto ha sido siempre igual y va pasando de una persona a otra" (doc. 14).

Por su parte, D.^a Joaquina declaró que: "Alexis se mete en el trabajo de pasaje y coordinación cuando él debería centrarse en rampa", añadiendo que: "Es muy raro que las denuncias hayan llegado justo cuando se sabía que ibas a venir a la base para hablar con el personal" (doc. 19).

Asimismo, D. Artemio manifestó que: "Alexis falta el respeto muchas veces y se justifica diciendo 'el que reparto el bacalao soy yo'; igualmente declaró que: "He visto a chavales llorar con las contestaciones y formas de Alexis. Se ceba mucho con ellos. También con las maneras de dirigirse con algunas personas de facturación y coordinación"; añadiendo que: "Alexis da privilegios a otra gente. Victor Manuel cuando está de turno solo hace jardineras y no toca maletas, se van a tomar café mientras los demás están facturando y eso lo ve todo el mundo"; y que: "Creo que Alexis ha denunciado como forma de protección porque sabe que su puesto de trabajo está en peligro" (doc. 8).

Por su parte, D.^a Lucía declaró que: "Ha habido mucha gente que se ha ido de la empresa por Alexis", y que: "Él decide cosas que se tienen que decidir desde coordinación, te dice que quites la escalera cuando no está de jefe de rampa. Siempre actúa como el que más manda y se mete con todo y todos" (doc. 13).

Asimismo, D. Leonardo manifestó que: "Alexis todos los días tiene 'movida' con la gente. Es un mentiroso y siempre cambia la versión de los hechos. Trata muy mal a los chicos de rampa"; añadiendo que: "Alexis se mete en cómo debe hacer las cosas supervisión o pasaje cuando debe centrarse en rampa que para eso es el Jefe de Rampa"; y que: "El coordinador es el que coordina el vuelo, pero a veces Alexis se mete y decide que si o sí hay que poner jardineras cuando no es una decisión que tenga que tomar él. Esto repercute a la puntualidad del avión que por suerte, por el trabajo de todos, nunca se ha visto retrasado" (doc. 12).

Por su parte, D. Norberto declaró que: "El pasado diciembre Alexis me obligó a quedarme a hacer horas perentorias diciéndome que había hablado con Gregoria y que 'yo mismo, bajo mi responsabilidad'", asimismo manifestó que: "A finales del año pasado, yo estaba en el baño cuando había que descargar el avión. Alexis no se creyó que estuviera en el baño y me acusó de ser un mentiroso y me dijo 'has venido al avión, has visto toda la faena y te has escaqueado'; y añadió que: "Con Alexis y Victor Manuel no hay trato ni bueno ni malo. Se han buscado que la gente no quiera tener más trato que el profesional porque ellos siempre perjudican al resto para salvarse el culo y luego se victimizan" (doc. 15).

Asimismo, D. Abelardo manifestó que: "Alexis me reprochó que yo fuera a dar el curso de formación de candidatos este año 'pues Benita siempre lo lleva al día' para acabar diciéndome que 'no sé por qué tienes que dar tú el curso cuando hay gente que también lo quiere'", añadiendo que: "sabes de sobra que se lo han ofrecido a más gente, pero lo rechazan porque quieren que se lo paguen, y llegas tú y lo haces sin pasta" (doc. 16).

Igualmente, D. Everardo declaró que: "A finales de enero, Adolfo abrió la puerta del autobús que estaba agarrada con una cuerda y le dio un golpe en el retrovisor. Se llevó al taller pero el retrovisor no estaba arreglado. Alexis el 06 de febrero aun sabiendo lo que había ocurrido con Adolfo, intentó decirme a mí que quién le había dado otro golpe"; asimismo manifestó que: "El 07 de febrero de 2025, puse la escalera número 11 porque a la 4 no le subían los gatos... Alexis me acusa de que 'es mentira que no funciona porque yo lo he dejado todo operativo'; y añadió que: "Después Alexis me dijo que 'tenía razón' pero luego intentaba malmeter contra Artemio"; y que: "Al principio de entrar en la empresa Alexis hizo campaña contra mí diciendo que yo gritaba a la gente. Esto me afectó psicológicamente y me levantaba cada día a las 05:00 para ver si me había escrito diciendo si había hecho bien las cosas o no." (doc. 18).

Por su parte, D. Serafin declaró que: "Alexis siempre intenta meter mierda contra el resto de trabajadores, aunque nunca sea verdad. Acusó a Fausto cuando sabía perfectamente que no había sido. Él miente hasta para dar la hora" (doc. 20).

Asimismo, D. Modesto manifestó que: "El año pasado también, tuve que subir al avión y estaban las dos escaleras puestas. Artemio le dijo a Alexis que no bajara todavía las escaleras porque yo todavía estaba arriba. Alexis bajó igualmente la escalera de atrás y le dijo a Artemio "Que se joda Modesto" y tuve que recorrer el avión por dentro cuatro veces para poder bajar porque había quitado a propósito la escalera."

"Alexis le chilla a Gregoria y ella muchas veces le cuelga" (doc. 11).

Igualmente, D. Miguel Ángel declaró que: " Alexis falta el respeto a la gente, se mete en el trabajo de todos"; y que: " Alexis es el que amenaza a la gente" asimismo añade que "Los chavales se alejan de Alexis porque ven el panorama de cómo habla a la gente y no quieren que les pase lo mismo". (doc. 10).

Por su parte, D. Florian manifestó que: " Alexis te busca las cosquillas para que tú saltes y si puede busca una excusa para quitarte de en medio", añadiendo que: "El trato que se ve que tiene Alexis con los trabajadores no es el de un jefe. Desde el principio las formas no son las apropiadas" (doc. 21).

Finalmente, D. Victorino declaró que: "En diciembre Alexis le coaccionó a Norberto para que se quedara a hacer horas perentorias cuando él no quería porque no cumplía con los descansos", añadiendo que el actor le dijo: "Si quieres vete, ya hablaré con Gregoria y atente a las consecuencias" (doc. 22).

Estos hechos, junto con otros recogidos en el expediente de investigación, quedaron asimismo reflejados en la carta de despido notificada al trabajador, con efectos de 8 de mayo de 2025, tal y como consta en el

Documento núm. 6 aportado por esta parte en el acto de juicio."

Pretensión que basa en diversos documentos que invoca adecuadamente.

Pretensión que se desestima, dado que todos esos documentos que refiere son, en realidad, pruebas testificales documentadas, pues recogen manifestaciones de diversas personas en diversas entrevistas realizadas por la empresa. Por tanto, no tienen el pretendido valor documental, sino un valor testifical, que no es hábil para la revisión fáctica, como más arriba hemos expresado.

SEGUNDO.- El artículo 193-c) de la LRJS recoge, como otro motivo para la interposición del Recurso de Suplicación, "examinar las infracciones de normas sustantivas o de la Jurisprudencia", debiendo entenderse el término "norma" en sentido amplio, esto es, como toda norma jurídica general que traiga su origen en autoridad legítima dentro del Estado (incluyendo la costumbre acreditada, las normas convencionales y, naturalmente, los Tratados Internacionales ratificados y publicados en el Boletín Oficial del Estado).

Debe matizarse, por otra parte, la referencia legal a las "normas sustantivas", en el sentido de que existen supuestos en los que la norma procesal determina el Fallo de la Sentencia de instancia, sin que pueda alegarse su infracción por la vía de la letra a) del ya precitado artículo 193 LRJS, lo que ocurre en los casos de cosa juzgada, incongruencia, contradicción en el Fallo y error de derecho en la apreciación de la prueba.

Ha de remarcarse también que la infracción ha de cometerse en el Fallo de la Sentencia, lo que significa que la Suplicación no se da contra las argumentaciones empleadas en su Fundamentación, sino contra la Parte Dispositiva que, al entender del recurrente, ha sido dictada infringiendo determinadas normas sustantivas, que deben ser citadas, por lo que no cabe admitir la alegación genérica de una norma, sino que debe citarse el concreto precepto vulnerado, de manera que si el derecho subjetivo contrariado se recoge en norma distinta de la alegada, la Sala no podrá entrar en su examen, cuyo objeto queda limitado al estudio y resolución de los temas planteados.

TERCERO.- LOS HECHOS ENJUICIADOS.

Antes de entrar a resolver las cuestiones jurídicas planteadas en el recurso, procede recordar los hechos que se enjuician, tal como nos los proporciona la instancia, en relato no alterado por esta Sala.

Tales hechos son los siguientes, en lo que resultan de interés para resolver el recurso:

El demandante ha trabajado para la demandada desde el 7 de marzo de 2018, con categoría profesional de servicios auxiliares nivel 5 y puesto de trabajo jefe de rampa.

Previamente al 28/01/25 la miembro del Comité de Empresa Doña Joaquina había recibido personalmente quejas de trabajadores del servicio de rampa por el comportamiento hacia ellos del demandante.

El 28 de enero de 2025 el Comité de Empresa remitió a la demandada correo electrónico indicando "puntos pendientes de reuniones anteriores que nos gustaría poder cerrar a la mayor brevedad posible", mencionándose textualmente como nº 8: "Tema Alexis : Nos gustaría saber si hay alguna novedad respecto al tema de Alexis , ya que estamos pendientes de recibir información al respecto.". El correo anterior fue contestado por la empresa el 30 de enero de 2025 manifestando, en relación a la mención al demandante "Caso Alexis : estamos trabajando en ello y en las próximas semanas podremos tener más información al respecto."

El 5 de febrero de 2025 se celebró una reunión en la que participaron la responsable de RRLL Doña Carlota y la RLT Doña Joaquina en la que ésta trasladó a la empresa la existencia de mal clima laboral en la sección del ahora demandante a consecuencia del comportamiento de éste, acordándose la apertura de un proceso de investigación y planificándose la realización de entrevistas -que efectivamente se realizaron a partir del 7/03/25- en orden a esclarecer los hechos.

El 24 de febrero de 2025 el actor remitió a la *station manager* Doña Gregoria correo, manifestando que *"debido a la situación laboral que tengo desde más de un año, no puedo más con la situación, ya que tengo miedo en ocasiones hasta de acudir al puesto de trabajo como os he puesto en conocimiento anteriormente. Llegados a este punto solicito el protocolo de acoso"*.

El 6 de marzo de 2025 el actor remitió a la empresa correo electrónico instando la activación de protocolo empresarial por acoso, que se tiene por íntegramente reproducido al obrar como archivo nº 43 del índice electrónico.

VOLOTEA tramitó unificadamente en el expediente de investigación las quejas relativas al actor y su denuncia por supuesto acoso, teniéndose por reproducidas atendida su extensión las actas de comparecencia de 7 y 31 de marzo de 2025 - archivos 64 a 82 del índice electrónico -, pudiendo destacarse los siguientes extremos:

-en su comparecencia de 7/03/25, Don Artemio, operario de rampa manifestó que *"He visto a chavales llorar con las contestaciones y formas de Alexis. Se ceba mucho con ellos. También con las maneras de dirigirse con algunas personas de facturación y coordinación"* (archivo nº 65)

-en su comparecencia de 7/03/25, Don Miguel Ángel, operario de rampa, manifestó que *"Alexis falta el respeto a la gente, se mete en el trabajo de todos"; "Alexis es el que amenaza a la gente"; "Los chavales se alejan de Alexis porque ven el panorama de cómo habla a la gente y no quieren que les pase lo mismo"*.

-en su comparecencia de 31/03/25 Don Leonardo, jefe de turno manifestó que *"Alexis todos los días tiene movida" con la gente. Es un mentiroso y siempre cambia la versión de los hechos. Trata muy mal a los chicos de rampa"* (archivo nº 69)

El 31 de marzo de 2025 se emitió informe de conclusiones del procedimiento de investigación que, atendida su extensión se da por reproducido obrando como documento nº 83 del índice, si bien su apartado de "conclusiones", tiene el siguiente contenido:

"Tras la realización de las entrevistas y la revisión de la documentación puesta en disposición por las partes, se han llegado a las siguientes conclusiones:

No se han encontrado evidencias suficientes para respaldar la acusación de acoso laboral por parte de Miguel Ángel, Artemio y Pelayo hacia Alexis.

Varias de las conductas que Alexis percibe como comportamientos que podrían ser constitutivos de acoso se realizan también para el resto de los compañeros, no habiéndose podido identificar comportamientos o actitudes que puedan considerarse como acoso, al no cumplir con las notas de humillación y degradación hacia el denunciante.

No obstante, sí que se ha identificado un conflicto entre Alexis y los supervisores, Artemio, Miguel Ángel y Pelayo. El conflicto parece estar motivado por la inclusión de disputas de carácter personal en el ámbito laboral, que ha derivado en una falta de comunicación efectiva y a tensiones que han generado un ambiente propenso a un conflicto inminente. Con motivo de dichas desavenencias, cualquier actitud parece haber sido malinterpretada como un ataque personal, desacreditación continua.

En conclusión, la investigación ha determinado que no existen pruebas que respalden la acusación de acoso laboral. Sin embargo, se ha identificado un conflicto relacionado con la gestión de las relaciones interpersonales.

La empresa tomará las medidas necesarias para resolver este conflicto y mejorar la comunicación y el ambiente de trabajo entre las partes involucradas.

Por otro lado, se ha constatado un sentimiento generalizado de frustración y descontento por parte de la plantilla de rampa y pasaje respecto a los comentarios emitidos y formas de dirigirse por parte de Alexis a la plantilla. Esto está conllevando a la desmotivación y el crecimiento de tensión y nerviosismo en la realización de sus funciones".

En una fecha no determinada de diciembre de 2024, el actor dijo al coordinador Don Modesto *"no me toques los cojones", "véte a la mierda"*.

El 21 de marzo de 2025 el actor reprochó al administrativo de la empresa Don Abelardo haber impartido un curso de formación.

El 30 de abril de 2025 al serle entregada carta para que formulara alegaciones, el actor dijo a gritos que todo era mentira, y llamó mentiroso a Don Abel, diciéndole además que *"que le había decepcionado"*. Igualmente manifestó al gestor del departamento de autoasistencia Don Severiano, que se iban a arrepentir y que se tendrían que bajar los pantalones.

La empleadora remitió al demandante carta de despido disciplinario fechada el 8 de mayo de 2025 y con efectos al mismo día.

Consta agotada la vía previa, intentándose la conciliación sin efecto el 5 de junio de 2025, al que no acudió la demandada, pese a estar debidamente citada.

CUARTO.- EL RECURSO DEL TRABAJADOR DEMANDANTE.

D. Alexis recurre en suplicación la Sentencia de la instancia denunciando la infracción de la D. A. 3ª de la Ley Orgánica 5/2024, art. 24 CE y art. 5.c) del Convenio 158 OIT, así como los artículos 66.3, 108.2 y 183.2 LRJS y 55.5 ET. Argumenta a este respecto, en esencia, que algunos de los hechos imputados no han sido acreditados y otros se produjeron en la propia audiencia previa, sin que sobre ellos, por tanto, se hubiera realizado otra audiencia previa; que ninguno de los hechos imputados es susceptible de sanción alguna; que ha sido la activación del Protocolo de acoso lo que ha motivado su despido; que debe reconocerse la vulneración de la garantía de indemnidad y que ello debe llevar a la declaración de nulidad del despido y a la indemnización del daño moral producido; que deben imponerse las costas a la empresa que no compareció al acto de conciliación.

Recurso que va a ser desestimado.

Tal como razona la instancia, entre el demandante y sus compañeros había un mal clima de trabajo con quejas frecuentes respecto a su conducta y comportamiento, quejas que habían sido reiteradamente trasladadas a la empresa. Si bien es cierto que dichos hechos carecen, como luego se verá, de la entidad suficiente para ser sancionados con el despido - lo que nos lleva, como a la instancia, a considerar su improcedencia -, también lo es que no concurren las causas de nulidad de la decisión extintiva que invoca el demandante.

Cierto es que el trabajador actor activó el protocolo de acoso el 24 de febrero de 2025, pero también lo es que para entonces ya había habido quejas de trabajadores del servicio de rampa por el comportamiento del demandante y la empresa ya estaba trabajando en ello, tal como consta en los hechos probados, hasta el punto de que el 5 de febrero de 2025 ya se acordó abrir un proceso de investigación y realizar entrevistas a trabajadores en relación con dichos hechos.

En definitiva, en modo alguno se acredita que la solicitud de activación del protocolo de acoso por parte del actor haya sido la razón de su despido, sino que éste responde a las múltiples quejas sobre su comportamiento, por más que el despido se califique de improcedente.

Se desestima, en consecuencia, la pretensión de nulidad del despido y la de indemnización por daño moral a ella anudada.

Tampoco procede la imposición de las costas ex artículo 66.3 LRJS, dado que la pretensión del demandante no ha sido estimada en su integridad.

QUINTO.- EL RECURSO DE LA EMPRESA DEMANDADA.

Por su parte, la empresa demandada recurre denunciando la infracción del artículo 55.1 ET la doctrina jurisprudencial sobre el alcance y contenido de la exigencia de suficiencia de la carta de despido disciplinario. Argumenta al respecto, en esencia, que la carta es suficiente y que detalla un conjunto sistemático de conductas de falta de respeto, abuso de posición, extralimitación de funciones, generación de conflictos...; que no cabe exigir que cada una de las conductas quede vinculada a un día exacto y concreto; que la conducta del demandante ha transgredido la buena fe contractual y se encuentra tipificada en los apartados 5, 8 y 14 del artículo 65 del V Convenio Colectivo General del Sector de Servicios de Asistencia en Tierra en Aeropuertos.

Finalmente, desestimamos el recurso de la empresa, con base en los hechos probados y en la convicción del juzgador de instancia, que determina en la Fundamentación jurídica, como resumen de sus razonamientos, que *"En definitiva, ciñéndonos a lo acreditado y específicamente recogido en la carta, los extremos probados se limitan a un reproche a un compañero por acceder a impartir información sin percibir remuneración a cambio, y a que, en el momento de serle entregada una carta de alegaciones, reaccionó gritando que todo era mentira y diciéndole a uno de los presentes que le había decepcionado. Como puede verse, desde una elemental perspectiva gradualista no nos encontramos ante comportamientos que justifiquen la más grave de las sanciones laborales posibles, debiéndose concluir la improcedencia del cese por falta de justificación causal"*.

Así las cosas, resulta que los hechos imputados al trabajador carecen de la entidad necesaria para ser sancionados con el despido.

Partiremos de la doctrina contenida en nuestra Sentencia de 21 de enero de 2025, Rec. 2737/2021, invocada en el recurso. En la misma se aborda la cuestión de los requisitos de gravedad y culpabilidad de las

faltas disciplinarias cometidas por las personas trabajadoras, en los siguientes términos, que también ahora hacemos nuestros:

"(...) 4.- Recordemos que el art. 54.1 ET exige como elementos del incumplimiento contractual que este lo sea grave y culpable. Así debemos destacar como inciden en el ámbito sancionatorio tales principios:

a) Principio de culpabilidad, por lo que la conducta atribuida al trabajador ha de ser imputable a título de dolo o de negligencia inexcusable. Ello supone la exclusión de supuesto de falta de condiciones psíquicas que constituyen el sustrato de la imputabilidad, es decir, la capacidad para comprender que se está incumpliendo el contrato y la capacidad para decidir libremente sobre la propia conducta. Faltará la culpabilidad en los casos de cambio sorpresivo respecto de una anterior actitud patronal tolerante, adoptando una decisión sancionadora sin previo aviso (STSJ Castilla-La Mancha de 5/03/2002, RS 2032/01); también, son ejemplos, si las ofensas se expresan en un momento de ofuscación e ira, aislado y espontáneo (STSJ Castilla-La Mancha 16/10/2003 , EDJ 209486; STSJ Madrid 25/01/2005 , EDJ 6280), o en un contexto de estrés laboral (STSJ Asturias 27/07/2012 , EDJ 171879; STSJ Madrid 20/10/2016, EDJ 210413). Y sobre todo debe tenerse en consideración la situación subjetiva del trabajador así los procesos (STS 10/12/1991, RC 1091/1991)

b) Principio de gravedad y teoría gradualista, que exige una determinada gravedad en la conducta imputada al trabajador sancionado, lo que obliga a una necesaria individualización de la misma y de las circunstancias concurrentes, a los efectos de poder llegar a una "adecuación suficiente" entre la conducta, la culpabilidad y la sanción a imponer (SSTS 6/04/1987 EDJ 1987/2771 o de 24/05/1989 , entre otras muchas), al ser el despido la máxima sanción imponible. Ello comporta la dificultad de comparación entre diversos casos, que hace difícil el acceso a la Casación para Unificación de Doctrina (SSTS de 21/10/1991 EDJ 1991/9944 , 6/04/1992 , 25/11/1992 o 25/10/1999). Examen de conductas que se debe de realizar, ya en sede judicial, con el necesario rigor, dada la concurrencia en esta clase de litigios de una diversidad de derechos constitucionales, como son, con carácter general, el derecho a la tutela judicial efectiva, y el derecho trabajo (STC 192/03 EDJ 2003/108861), concurrentes a veces con los derechos colectivos o con el de indemnidad. Por tanto, hay que huir de todo mecanicismo en la aplicación de las causas del despido y hay que buscar la proporcionalidad y adecuación entre el hecho, la persona y la sanción, para buscar en su conjunción la auténtica realidad jurídica que de ella nace a través de un análisis específico e individualizado de cada caso concreto, con especial conocimiento del factor humano (STS de 20/02/1991 EDJ 1991/1821) STSJ Catalunya 9/09/2009).

Así la doctrina jurisprudencial ha destacado que "Es imprescindible valorar las especiales circunstancias que concurren en cada supuesto, llevando a cabo una tarea individualizadora a fin de determinar dentro del cuadro sancionatorio correspondiente, si en virtud de los datos objetivos y subjetivos concurrentes -conducta observada, antigüedad, puesto desempeñado, naturaleza de la infracción, etc.-, y entre ellos el recíproco comportamiento de los intervinientes, procede o no acordar la sanción de despido, que es la última por su trascendencia y gravedad de entre todas las que pueden imponerse en el mundo del trabajo y que para cumplir los más elementales principios de justicia han de responder a la exigencia de proporcionalidad y adecuación entre el hecho imputado, la sanción y el comportamiento del asalariado, con objeto de buscar en su conjunto la auténtica realidad que de ella nace" (SSTS de 7/06 y 11/07/1988 , RJ 1988\5239 y RJ 1988\5788). O como señala más recientemente, "En efecto, siendo el elemento constitutivo de las causas de despido disciplinario el incumplimiento grave y culpable de obligaciones laborales, resulta claro que la apreciación del mismo requiere un examen casuístico en el que el juicio de procedencia o improcedencia del despido viene determinado por una multitud de factores que varían de un supuesto a otro. Ello es así, en primer lugar, porque los incumplimientos laborales posibles dependen decisivamente de los actos y situaciones de trabajo, que no son idénticos de una empresa a otra, de un sector a otro, de un grupo profesional a otro, y de una circunstancia a otra. Y en segundo lugar, porque, de acuerdo con la llamada doctrina gradualista, la aplicación de la sanción disciplinaria de despido exige al empresario y en su caso a los órganos jurisdiccionales un detenido análisis de las conductas de los trabajadores despedidos para determinar la gravedad y la culpabilidad de las faltas cometidas"(STS 20/04/2005, RCU 6701/2003).(...)".

Como se ha dicho ya, en el presente caso, los hechos carecen de la trascendencia necesaria para aplicar la sanción del despido, tal como, acertadamente, la instancia ha determinado.

De ahí que se desestime también el recurso de la empresa.

Ello nos lleva a confirmar definitivamente la Sentencia impugnada.

SEXTO.- No procede hacer declaración sobre costas en el recurso del trabajador demandante por gozar la parte recurrente vencida del beneficio de justicia gratuita (artículos 235-1 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social y 2.d) de la Ley 1/1.996, de 10 de Enero, sobre Asistencia Jurídica Gratuita).

Procede condenar en costas a la recurrente VOLOTEA, S.L., por no gozar del beneficio de justicia gratuita (art. 235-1 Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social), costas en las que se incluirán los

honorarios del/la Letrado/a o Graduado/a Social de la parte que ha impugnado el recurso, lo que se fija en 900 euros - sin incluir IVA -, estando fijado en la norma antedicha el límite máximo en la suma de 1.200 euros en el recurso de suplicación.

FALLAMOS

Que desestimamos el recurso de suplicación interpuesto por D. Alexis y VOLOTEA, S.L. frente a la Sentencia de 25 de febrero de 2026 de la Plaza n.º 9 de la Sección de lo Social del Tribunal de Instancia de Bilbao, en autos n.º 533/2025 confirmando la misma en su integridad.

Se condena en costas a la parte recurrente VOLOTEA, S.L., incluyendo los honorarios del/la Letrado/a o Graduado/a Social de la parte impugnante del recurso, que se fijan en 900 euros - sin incluir IVA -.

Se decreta la pérdida de las cantidades objeto de depósito y consignación, a las que se dará legal destino.

Notifíquese esta sentencia a las partes y al Ministerio Fiscal, informándoles de que no es firme, pudiendo interponer recurso de casación para la unificación de la doctrina en los términos y con los requisitos que se detallan en las advertencias legales que se adjuntan.

Una vez firme lo acordado, devuélvanse las actuaciones al Juzgado de lo Social de origen para el oportuno cumplimiento.

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

E/

La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada solo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que el mismo contuviera 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.

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

ADVERTENCIAS LEGALES.-

Contra esta sentencia cabe recurso de casación para la unificación de doctrina ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, que necesariamente deberá prepararse por escrito firmado por **Letrado** dirigido a esta Sala de lo Social y presentado dentro de los **10 días hábiles** siguientes al de su notificación.

Además, **si el recurrente hubiere sido condenado en la sentencia, deberá acompañar**, al preparar el recurso, el justificante de haber ingresado en esta Sala el importe de la condena; o bien aval bancario en el que expresamente se haga constar la responsabilidad solidaria del avalista. Si la condena consistiere en constituir el capital-coste de una pensión de Seguridad Social, el ingreso de éste habrá de hacerlo en la Tesorería General de la Seguridad Social, una vez se determine por ésta su importe, lo que se le comunicará por esta Sala.

Igualmente y en todo caso, salvo los supuestos exceptuados, el recurrente deberá acreditar mediante resguardo entregado en la secretaría de esta Sala de lo Social al tiempo de *preparar* el recurso, la consignación de un **depósito de 600 euros**.

Los **ingresos** que se refieren los párrafos anteriores se deberán efectuar, o bien en entidad bancaria del BANCO SANTANDER, o bien mediante transferencia o por procedimientos telemáticos de la forma siguiente:

A) Si se efectúan en una oficina del BANCO SANTANDER, se hará en la Cuenta de Depósitos y Consignaciones de dicho grupo número 4699000066151126.

B) Si se efectúan a través de transferencia o por procedimientos telemáticos, se hará en la cuenta número ES55 0049 3569 9200 0500 1274, haciendo constar en el campo reservado al beneficiario el nombre de esta Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, y en el campo reservado al concepto el número de cuenta 4699000066151126.

Están exceptuados de hacer todos estos ingresos las Entidades Públicas, quienes ya tengan expresamente reconocido el beneficio de justicia gratuita o litigasen en razón a su condición de trabajador o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social (o como sucesores suyos), aunque si la recurrente fuese una Entidad Gestora y hubiese sido condenada al abono de una prestación de Seguridad Social de pago periódico, al



anunciar el recurso deberá acompañar certificación acreditativa de que comienza el abono de la misma y que lo proseguirá puntualmente mientras dure su tramitación.

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ