

RECURSO DE SUPPLICACION N°: 106/2020

SENTENCIA N.º: 299/2020

NIG PV 48.04.4-19/005174

NIG CGPJ 48020.44.4-2019/0005174

**SALA DE LO SOCIAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA
DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DEL PAÍS VASCO**

En la Villa de Bilbao, a once de febrero de dos mil veinte.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma del País Vasco, formada por los Ilmos. Sres. **DOÑA GARBIÑE BIURRUN MANCISIDOR, Presidenta, DON JOSE LUIS ASENJO PINILLA y DON JOSE FELIX LAJO GONZALEZ, Magistrados, ha pronunciado,**

EN NOMBRE DEL REY

la siguiente,

SENTENCIA

En el Recurso de Suplicación interpuesto por el GOBIERNO VASCO, contra la Sentencia del Juzgado de lo Social nº 6 de los de Bilbao, de fecha 15 de Noviembre de 2019, dictada en proceso que versa sobre materia de **INDEMNIZACION POR DAÑOS Y PERJUICIOS DERIVADA DE INCUMPLIMIENTO EMPRESARIAL EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES** (AEL), y entablado por la *-ahora también recurrente-* frente al GOBIERNO VASCO (DEPARTAMENTO DE JUSTICIA Y TRABAJO), la *-Entidad Aseguradora-* "ZURICH INSURANCE PUBLIC LIMITED COMPANY" y la *-Correduría de Seguros-* "WILLIS IBERIA" (de quien la *-parte actora-* **DESISTIO** posteriormente de su Demanda frente a ella; continuando el proceso respecto al resto de *-demandados-*), es Ponente la Ilma. Sra. Magistrada **DOÑA 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:

1º.-) ha venido prestando servicios para el GOBIERNO VASCO (GV/EJ) como funcionaria interina al servicio de la Administración de Justicia. Se ha desempeñado en diversos periodos desde el 25 de enero de 1993. Dentro de esta carrera se obtiene un destino el 26-11-2015, para atender una vacante en el Juzgado de violencia sobre la mujer nº 2 de Bilbao (JV nº 2).

Su salario asciende a 2705,29 euros/mes.

2º.-) GV/EJ mantiene un seguro con ZURICH INSURANCE PLC, destinado a atender el riesgo por Responsabilidad Civil patronal. El tenor de la póliza se da por reproducido a este ordinal.

3º.-) Existe en la empleadora un Plan de prevención de riesgos laborales desde junio de 2012, cuyo tenor se da aquí por reproducido.

Asimismo, la empleadora dispone de un estudio de riesgos psicosociales para el JV nº 2. En dicho informe se destacan aspectos como los relativos a la carga de trabajo y horarios, las sustituciones, las formación de las nuevas incorporaciones y el espacio de trabajo. Su tenor se da por reproducido a este ordinal.

4º.-) El 26 de junio de 2016 consta la interposición del escrito por parte de la representación sindical de LAB en la Administración de Justicia (en adelante LAB) cuyo tenor se da por reproducido a este ordinal. El escrito se dirige al promotor de la acción disciplinaria del CGPJ.

A fecha de 23 de mayo de 2016 se había archivado por parte del promotor de la acción disciplinaria del CGPJ las diligencias informativas abiertas en su día frente a la titular del JV nº 2.

En términos generales, el escrito denunciaba un trato inadecuado al personal por parte de la titular del JV nº 2, la derivación de responsabilidades jurisdiccionales al personal de la oficina y las prolongaciones innecesarias de la jornada.

El 1 de diciembre de 2016, remite LAB un escrito dirigido tanto a la Directora de la Administración de Justicia (Ministerio) como a su servicio de prevención, desde el que se solicitan intervenciones a propósito de la situación del JV nº 2. El tenor del escrito se da por reproducido.

5º.-) La actora, así como otra de sus compañeras, cae en situación de IT el 26 de octubre de 2017, manteniéndose sus efectos hasta el 26 de octubre de 2018.

El SPS informa del 17 de octubre de 2018 que la actora “... *inició tratamiento en nuestro centro en diciembre de 2017 por presentar un cuadro depresivo de intensidad moderada reactivo a grave situación laboral. Aunque en un principio podría etiquetarse como un trastorno adaptativo llegaba a cumplir criterios de trastorno depresivo mayor, episodio único [...]*

Había sufrido también alguna crisis de ansiedad. Clínica de apatía, hipotimia, astenia, negativismo, alteraciones del sueño, rumiaciones obsesivas, y temores fóbicos en relación a su puesto.

Dco. Episodio depresivo moderado [...]

En mayo 2018 comenzó tratamiento de psicoterapia en el CSM que continúa en la actualidad.

Aunque ha mejorado parcialmente, con cierta recuperación del estado de ánimo, persisten síntomas residuales como cierta apatía, angustia y temores fóbicos respecto al trabajo.”

La contingencia se remitirá a AT por resolución del INSS de 7 de enero de 2019.

6º.-) El 6 de noviembre de 2017 acusa el GV/EJ recibo de las actuaciones inspectoras llevadas a cabo por el CGPJ en junio de 2017. A raíz de la recepción de aquellas actuaciones, el GV/EJ comprueba que tanto la Letrada de la administración de justicia (LAJ) como cuatro de los funcionarios del juzgado se encuentran de baja desde octubre 2017. La secretaria coordinadora de Bizkaia pone en conocimiento del GV/EJ las condiciones de trabajo en el citado juzgado (sobrecarga de trabajo, jornadas excesivas, horas extras no remuneradas, inexistencia de guardias como tales), a lo que añade circunstancias particulares definidas como “la situación problemática de la jueza” (inestabilidad, conflictos con secretarios y trabajadores).

El 13 de noviembre de 2017, el servicio de Prevención del GV/EJ se pone contacto con el servicio de prevención del CGPJ, desde que se le comunica una plena disposición a coordinar esfuerzos entre ambos.

El 14 de noviembre de 2017, el citado servicio de prevención de la empleadora manifiesta tanto a la Secretaria coordinadora de Bizkaia como al Decano de los jueces de Bilbao la realización de entrevistas con el fin de conocer la versión de todas partes. En esa misma fecha se producen reuniones con los representantes de los trabajadores.

El 24 de noviembre de 2017 se produce una reunión de coordinación entre los servicios de prevención afectados (GV/EJ, Ministerio de Justicia, en adelante MJ, y CGPJ). Se convocan para otra que se celebrará en febrero 2018.

Entre el 29 de noviembre y el 20 de diciembre de 2017 se producen reuniones del servicio prevención GV/EJ con el personal del juzgado (entre ellos la actora).

7º.-) El 2 de marzo de 2018 se traslada desde LAB una solicitud a la Directora de la Administración de Justicia del GV/EJ del siguiente tenor “...*que desde RRHH se requiera al Juzgado de violencia contra la mujer nº 2 de Bilbao para que, cada vez que por necesidades del servicio los trabajadores y trabajadoras tengan que prolongar la jornada laboral, se le de cuenta por escrito a la Dirección de la Administración de Justicia de los motivos que lo acreditan.*”

8º.-) A fecha de 20 de marzo de 2018 se emite informe por parte de la responsable del área de prevención adscrita a la Dirección de la Administración de Justicia (GV/EJ). Su tenor se da por reproducido.

Como medidas correctoras se proponen las siguientes:

- Regulación de la agenda programada de citaciones, ajustando su programación de forma que mejore el flujo de trabajo y contemple la compatibilización de horarios entre los distintos estamentos.
- Revisar la aplicación realizada en el protocolo de juicios rápidos, adecuando los procedimientos de trabajo y la distribución de tareas asignadas a cada categoría profesional, de forma que no recaigan sobre los distintos puestos responsabilidades más allá de lo razonable, y que el reparto de carga de trabajo sea lo más igualitario posible, proporcional a la jornada laboral que desarrolle cada trabajador.
- Empezar un proceso de mediación que contribuya a restaurar el ambiente de trabajo, mejorar y regular el flujo de las comunicaciones y los contenidos de los diferentes puestos de trabajo.

Como medidas preventivas se propone:

- Capacitación del personal para los contenidos específicos de su trabajo, por la especificidad de los juicios rápidos y a otras cuestiones diferenciadores respecto a otro tipo de juzgados.
- Fortalecimiento personal para afrontar la temática especialmente sensible de este tipo de juzgados.

Asimismo, el MJ eleva un informe que propone como medidas: *“Dado que para valorar el grado de conflictividad existente en dicho juzgado se requiere de un análisis de la situación más amplio, con la participación de todo el personal del juzgado, proponemos la intervención de un equipo externo, experto en resolución de conflictos, que garantice la imparcialidad. Este equipo recabaría la información necesaria que permita valorar en mayor profundidad la naturaleza de la situación descrita, y llevar a cabo posteriores sesiones individuales o grupales de mediación y gestión emocional del conflicto, con el fin de alcanzar unas condiciones de trabajo más saludables para todos los componentes del juzgado.”*

9º.-) El GV/EJ solicita a BANPRO la emisión de un informe diagnóstico acerca de la situación del JV nº2. Este informe se emite el 29 de octubre de 2018 y su completo tenor se da aquí por reproducido.

Como conclusiones incorpora las que siguen:

“Las exigencias psicológicas y emocionales del trabajo son muy altas, son temas delicados que pueden producir penas de cárcel, un fuerte presión temporal y un grado alto de incertidumbre con la hora de salida.

La carga de trabajo es variable pero en ocasiones es muy alta, el tiempo muy justo en un contexto emocional de tensión por la temática y tensión que traen las mujeres y las familias que acuden al juzgado.

La disposición de las oficinas no es óptima puesto que denunciante, denunciado, los hijos y testigos se ven, se producen amenazas, discusiones y gritos.

El trabajo se produce con un nivel de confianza media y baja, pero además con divisiones, y en ocasiones, faltas de respeto y bajo sentido dentro del equipo y con dudas sobre la claridad de las funciones de cada uno.

Las posibilidades de promoción son escasas, el reconocimiento percibido es bajo y la situación actual es que los titulares no ocupan las plazas y se produce una alta interinidad e inseguridad en quienes asumen la actividad. Cada poco tiempo entran y salen profesionales con un nivel de rotación excesivamente alto, que debe ser formado en tiempo de trabajo, añadiendo más carga y tensión.

La consecuencia es que no se logra un equipo estable-cohesionado y se producen situaciones de personas que rechazan trabajar en el JV nº 2, produciéndose una sobrecarga en quienes permanecen, entrando en un bucle de negatividad y estrés creciente difícilmente sostenible que puede resultar muy perjudicial para la salud.

Lo mejor es que quienes trabajan actualmente son

- Gente responsable.*
- Buenos profesionales.*
- Buenas personas, con un sentido de servicio a la mujer.”*

Las recomendaciones que incorpora el informe son las que siguen:

“Las recomendaciones pueden exigir actuaciones a varios niveles, buscando reducir la tensión real, la tensión percibida y destensar los procesos administrativos.

Actuar sobre la rotación actual de funcionarios que hace que aumente la interinidad, las personas nuevas lleguen poco formadas, produciendo un nivel de estrés cada vez mayor.

Consideramos tres aspectos complementarios a mejorar; la situación laboral, mejorar el clima interno y la capacidad de liderazgo emocional creando una desviación positiva y la consiguiente mejora de los procesos administrativos. Se desarrollan a continuación dichos aspectos.

1.- Mejora de la situación laboral teniendo en cuenta

- Mejorar el espacio físico atendiendo a la temática y problemática propia del juzgado (violencia, familia, niños...).*
- Reducir los factores de ruido.*
- Los horarios y la conciliación a la que tienen derecho los trabajadores.*
- Reducir interinidad o garantizar seguridad en los interinos.*

- *Las horas extras y su remuneración o compensación de las mismas.*
- *La capacitación de los profesionales acorde a las tareas desarrolladas (ajustar contenidos a categorías profesionales).*

2.- Aumentar la capacidad de gestionar la tensión de un trabajo estresante y crear una desviación positiva

- *Aumentar la resiliencia y capacidad de afrontamiento. Se trata de trabajar la actitud: si no puedo cambiar el entorno, cambio yo.*
- *Los profesionales que trabajan con víctimas necesitan un entrenamiento específico en atenderlas, acogerlas, gestionar los conflictos entre las partes y permanecer emocionalmente disociadas.*
- *Educación psico emocional. Percibir y regular emociones.*
- *Clima positivo: confianza, respeto, credibilidad y equidad.*
- *Comunicación en el trabajo, comunicación no violenta y lenguaje positivo.*
- *Liderazgo positivo.*
- *Desviación positiva intencional: trabajar las fortalezas, aprecio, aceptación, gratitud y sentido.*
- *Optimismo.*
- *Equipos de alto rendimiento: fundamental garantizar la estabilidad de los equipos.*

3.- Mejorar los procesos administrativos buscando agilidad y flexibilidad

- *Mejorar la organización, las funciones de los profesionales, el número de profesionales y las cargas de trabajo.*
- *Generar ideas de bajo coste que mejoren problemáticas de los procesos que permitan a cortar el lead time de los trabajos (Tiempo de proceso, desde inicio a final) mejorando procesos intermedios y la consiguiente mejora del servicio.*
- *Repartos de tareas más eficientes entre juzgados con la misma temática. Considerar cómo facilitar el trabajo conjunto y cómo organizarse para repartirse guardias sin estar todos y poder liberar días.*
- *Mejoras de procesos mecánicos (la intervención del trabajador no sería necesaria o requeriría mucho menos tiempo) como por ejemplo usar un transcriptor automático para no tener que transcribir las grabaciones a mano.*
- *Revisar procedimiento de juicio rápidos. Reparto de carga equitativo.*
- *Agenda programada de citaciones teniendo cuenta los diferentes horarios.*

- *Procesos administrativos bajo medición, mejora continua y control sistemático.*

- *Número de sentencias civiles.*
- *Satisfacción del servicio (personas, abogados...).*
- *Duración de los expedientes.*
- *Número de horas fuera del horario.*
- *Realizar comparativas con otros Juzgados de Violencia.*
- *Visitar buenos juzgados (casos de éxito), comparar indicadores y obtener lecciones aprendidas sobre procesos y organización.”*

10º.-) Tras finalizar el periodo de IT (26-10-2018), la actora disfrutará de sus vacaciones antes de reincorporarse a su puesto.

11º.-) Solicitará en diciembre de 2018 concursar en la oferta de traslados dirigida al personal funcionario, justificándose en motivos de salud. Esta petición será denegada por la empleadora (resoluciones de 10 y 18 de diciembre de 2018) al no ostentar la actora la condición de funcionaria.

Esta resolución se encuentra sub-iudice ante la Jurisdicción Contencioso Administrativa.

12º.-) El 19 de febrero de 2019 emite un informe de seguimiento la responsable del área de prevención adscrita a la Dirección de la Administración de Justicia (GV/EJ). Su tenor se da por reproducido.

En el mismo se concluye:

- *Respecto a la trabajadora reincorporada (la actora), la situación existente en el lugar de trabajo en la actualidad en comparación con la situación existente en el momento de su baja, no ha mejorado en ningún aspecto, e incluso podría decirse que han aparecido nuevos factores estresantes: situación de conflicto en el juzgado adyacente y falta de personal que lidere el equipo por ausencia de Letrado.*
- *La rotación de personal sigue siendo muy alta, con lo que ello conlleva (falta de experiencia, necesidades de formación, sobre cargas de trabajo, incertidumbre, etc), lo que en el pasado ya generó tensiones y situaciones problemáticas, por el tipo de tareas que se realizan de forma habitual que son calificadas por los propios trabajadores como de alta cualificación.*
- *No se ha producido ninguna mejora que lleve a pensar que haya habido alguna actuación por parte de las otras administraciones involucradas.*

Se propone como medidas correctoras:

1.- *Valoración médica y psicológica por parte del Servicio de vigilancia a de la Salud IMQ prevención a la trabajadora reincorporada al JV nº 2.*

2.- *A la vista de las conclusiones aportadas por el IMQ Prevención se valorará la necesidad de ofrecer algún tipo de apoyo psicológico a la trabajadora.*

3.- *Si la situación persiste y así se acuerda con los trabajadores y los Delegados de prevención, se realizará una nueva intervención psicosocial con la empresa BANPRO a nivel de los dos juzgados.*

4.- *Según lo que declaran las personas entrevistadas, la situación generada por el estilo de liderazgo y el reparto de tareas requiere de otro tipo de perfiles profesionales para liberar la carga de trabajo generada. Tales perfiles estarían claramente más relacionados con Letrados o Jueces que con funcionarios de la Administración de Justicia.*

5.- *Comunicar el estado de la situación, tanto al Ministerio de Justicia como al CGPJ y a sus servicios de prevención respectivos, para que actúen como estimen oportuno conforme a la debida Coordinación de actividades empresariales.*

13º.-) El IMQ emite informe el 2 de abril de 2019, que concluye en estos términos: *“En base los informes de especialistas de psiquiatría facilitados por la trabajadora y la exploración anamnesis realizada y debido a la situación de tensión y conflictividad laboral en su puesto actual, aconsejo el cambio del puesto de la trabajadora ya que se la puede considerar como especialmente sensible para los riesgos psicosociales.”*

14º.-) El 4 de abril de 2019, la Directora de la Administración de Justicia del GV/EJ, toma la decisión *“vistas las especiales circunstancias que concurren en este caso”*, de ofrecer a la actora *“... la posibilidad de obtener otro puesto con las siguientes condiciones:*

- *El puesto o puestos a ofertar estarán en el mismo partido judicial en el que ahora presta sus servicios.*
- *Se le ofertarán todas las plazas disponibles para las que cumpla requisitos, por una sola vez, independientemente de que las plazas sean o no de las mismas características de la que posee en este momento y de la duración prevista de las mismas.*
- *Los puestos que se le ofertarán serán aquellos que esta Administración tenga para ofrecer al resto de candidatos el día XX de abril, o en días posteriores si ese día no existiesen plazas para las que cumpla los requisitos.*
- *Se le ofertarán dichos puestos por delante de todas aquellas personas candidatas que estén disponibles en la lista ese día, para las plazas ofertar.*
- *La persona interesada deberá manifestar su acuerdo con estas condiciones antes del día XX de abril y deberá coger necesariamente una de las plazas ofertadas.*

La actora responde aceptando la oferta por escrito de fecha 8 de abril de 2019.

15º.-) Emite informe el SPS (CSM bombero Etxániz) el 9 de abril de 2019, del siguiente tenor: *"En los últimos meses había evolucionado favorablemente, remitiendo la ansiedad, la clínica fóbica y mejorando su estado de ánimo. El pasado mes de enero se reincorporó a su puesto de trabajo. En los últimos meses se ha vuelto reactivar la sintomatología ansiosa depresiva, junto a sentimientos de rabia e impotencia al no ver realizados ni posibles futuros cambios en su puesto."*

16º.-) El 15 de abril de 2019 se resuelve el traslado de la actora, siendo efectivo éste el 29 de abril de 2019 (J1ª Instancia nº 2 Bilbao). Este traslado se debe a la necesidad de dar cobertura a una baja por enfermedad.

Se mantiene en activo en este destino en la fecha de celebración de la vista (12-11-2019).

17º.-) Emite nuevo informe el SPS (CSM bombero Etxániz) el 10 de mayo de 2019, del siguiente tenor: *"En la última sesión del 8 de mayo refiere sentirse mucho mejor, coincidiendo con un cambio de puesto de trabajo a finales de abril, sintiéndose plenamente adaptada."*

En la actualidad continúa en tratamiento, tanto psicofarmacológico, como psicoterapéutico."

18º.-) Se eleva RAP el 30 de mayo de 2019.

19º.-) ZURICH conoce de los hechos a través del Decreto de admisión a trámite de esta demanda, notificado el 4 de julio de 2019.

20º.-) Un último informe el SPS (CSM bombero Etxániz) de 4 de noviembre de 2019, incorpora el siguiente tenor: *"La mejora sintomática se mantienen las últimas revisiones, por lo que se está procediendo a una rebaja gradual del tratamiento antidepressivo, se aprecia también normalización del sueño."*

En la actualidad continúa en tratamiento, tanto psicofarmacológico, como psicoterapéutico, aunque la buena evolución lleva pensar en la posibilidad de un alta próxima en nuestro servicio."

SEGUNDO.- La Parte Dispositiva de la Sentencia de Instancia, dice:

"Que, estimando en lo sustancial la demanda interpuesta por [REDACTED] frente al GOBIERNO VASCO/EJ y ZURICH INSURANCE PLC, autos 477/2019, condeno solidariamente a las co-demandadas a satisfacer a la suma de 27.110,82 euros, en concepto de daños, determinados por la omisión de medidas preventivas en materia de riesgos laborales por parte del GOBIERNO VASCO/EJ".

TERCERO.- Frente a dicha Resolución se interpuso el Recurso de Suplicación anteriormente reseñado, que fue impugnado por la -parte demandante-, [REDACTED].

CUARTO.- Elevados, por el Juzgado de lo Social de referencia, los autos principales, en unión de la pieza separada de Recurso de Suplicación, los mismos tuvieron

entrada en esta Sala el 23 de Enero, fecha en la que se emitió Diligencia de Ordenación, acordando la formación del Rollo correspondiente y la designación de Magistrada-Ponente.

QUINTO.- Mediante Providencia que data de igual fecha, 23 de Enero, se acordó, *-entre otros extremos-* que la Deliberación, Votación y Fallo del Recurso se verificara el siguiente 11 de Febrero; lo que se ha llevado a cabo el día señalado.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- La instancia ha dictado Sentencia en la que ha estimado en lo sustancial la demanda interpuesta por [REDACTED] frente al GOBIERNO VASCO/EUSKO JAURLARITZA y "ZURICH INSURANCE PLC", y ha condenado solidariamente a las dos demandadas a abonar a la demandante la suma de 27.110,82 euros, en concepto de daños, determinados por la omisión de medidas preventivas en materia de riesgos laborales por parte del GOBIERNO VASCO/EUSKO JAURLARITZA.

Frente a esta Sentencia se alza en suplicación el demandado GOBIERNO VASCO/EUSKO JAURLARITZA, dirigiendo frente a la Sentencia censura exclusivamente jurídica, con base en el cauce previsto en el artículo 193-c) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

El artículo 193-c) de la LRJS recoge, como un 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 remarcar 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.

SEGUNDO .- Con amparo en el precitado artículo 193-c) LRJS, se impugna la Sentencia de instancia, alegando la infracción de lo previsto en los artículos 14, 15, 16 y 25 de la Ley 31/1995. Argumenta la parte recurrente, en esencia, que en la Administración de Justicia de la CAPV existe Plan de Prevención de Riesgos Laborales desde junio de 2012 y también un estudio de riesgos psicosociales para el Juzgado de Violencia sobre la Mujer n.º 2 de Bilbao y que se ha producido, a partir de noviembre de 2017, una constante intervención del Servicio de Prevención del Gobierno Vasco; que no puede establecerse responsabilidad del empleador siempre que exista un daño con independencia de constatar un incumplimiento; que la Sentencia recurrida reconoce la falta de responsabilidad de la Admón. demandada en las circunstancias ocurridas y que todo parece centrarse en el retraso en el cambio de puesto de trabajo de la demandante; que se ha actuado con total diligencia en la adopción de la única medida que la demandada tenía a su alcance, el cambio de puesto, una vez que se tuvo conocimiento de la situación de IT de la demandante y de otras dos trabajadoras y que no podía cambiar el puesto de trabajo de forma unilateral estando en IT y que no consta solicitud de cambio antes de diciembre de 2018; que la situación de IT era por enfermedad común y la demandada ignoraba el motivo de la misma; que de ello se tuvo conocimiento cuando la actora recibió el alta y que hasta entonces se desconocía que la demandante fuera persona especialmente sensible a determinados riesgos; que solo en enero de 2019 el INSS modificó la contingencia de la IT y la declaró derivada de AT y entonces el Servicio de Prevención actuó y en abril de dicho año se resolvió el traslado de la demandante a otro puesto.

Recordemos ahora los hechos enjuiciados, tal como nos los proporciona la instancia, en relato no combatido por el recurso. Son los siguientes, resumidamente expresados: *la demandante presta servicios como funcionaria interina al servicio de la Admón. de Justicia de la CAPV desde enero de 1993 y desde noviembre de 2015 atendiendo vacante en el Juzgado de Violencia Sobre la Mujer n.º 2 de Bilbao (JV2); en la demandada existe un Plan de prevención de riesgos laborales desde junio de 2012 y también un estudio de riesgos psicosociales para el JV2; en junio de 2016 el Sindicato LAB interpuso escrito denunciando trato inadecuado al personal, dirigido al promotor de la acción disciplinaria del CGPJ, que previamente había archivado diligencias abiertas a la titular del JV2 ; en diciembre de 2016 LAB dirigió escrito tanto al Ministerio de Justicia como a su Servicio de Prevención; la demandante y otra compañera pasa a situación de IT el 26 de octubre de 2017 y se mantiene en la misma hasta el 26 de octubre de 2018, por contingencia común, que el INSS cambia a profesional en enero de 2019; en noviembre de 2017 el Gobierno Vasco recibe las actuaciones inspectoras del CGPJ de junio del mismo año y comprueba que tanto la Letrada de la Admón. de Justicia como cuatro funcionarios/as están en situación de IT desde octubre anterior y la Secretaria Coordinadora de Bizkaia pone en conocimiento del GV las condiciones de trabajo en el JV2, entre ellas, “la situación problemática de la jueza” (inestabilidad, conflictos con secretarios y trabajadores); el GV despliega actuación del Servicio de Prevención en noviembre de 2017, con diversas actuaciones y también se producen otras denuncias y peticiones de LAB; en marzo de 2018 se emite informe de la responsable del área de prevención y el Ministerio de Justicia también eleva otro informe – en ambos informes se proponen diversas medidas preventivas -; en octubre de 2018 se emite por BANPRO otro informe sobre el JV2; la demandante disfrutó de sus vacaciones al finalizar el periodo de*

IT y en diciembre de 2018 solicitó concursar en la oferta de traslados, petición que fue denegada al no ser funcionaria; en febrero de 2019 la responsable del área de prevención emite informe en el que sigue planteando diversas medidas correctoras; el IMQ emite informe en abril de 2019 en el que concluye aconsejando el puesto de trabajo de la demandante, ya que se la puede considerar especialmente sensible para los riesgos psicosociales; en abril de 2019 se ofrece a la demandante otro puesto, que acepta, siendo efectivo el traslado el 29 de abril; la demandante continúa en tratamiento psíquico, pero lleva una buena evolución.

La seguridad en el trabajo se erige en un derecho esencial, al amparo de las prescripciones que en esta materia se contienen en el artículo 16 del Convenio 155 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) de 22 de junio de 1981, que impone a los empleadores, en la medida que sea razonable y factible, la obligación de garantizar que "los lugares de trabajo, la maquinaria, el equipo y las operaciones que estén bajo su control sean seguros y no entrañen riesgo alguno para la salud y seguridad de los trabajadores".

A ello ha de añadirse el el mandato contenido en el artículo 40.2 de la Constitución, que obliga a los poderes públicos a velar por la seguridad e higiene en el trabajo, así como las Directivas de la Unión Europea relativas a la aplicación de las medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores, entre las que se encuentra, como más significativa la 89/391 CEE, sin olvidar tampoco otros compromisos internacionales del Estado Español.

Textos y compromisos que se mencionan, todos ellos, en el Preámbulo de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales – LPRL - como factores determinantes de la misma, cuyo objeto principal es, no se olvide, según su artículo 5, "la promoción de la mejora de las condiciones de trabajo dirigido a elevar el nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo".

En tal sentido, hemos de traer a colación el contenido del artículo 14 LPRL, que es el siguiente: "*Derecho a la protección frente a los riesgos laborales. 1. Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales. Este deber de protección constituye, igualmente, un deber de las Administraciones públicas respecto del personal a su servicio. Los derechos de información, consulta y participación, formación en materia preventiva, paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente y vigilancia de su estado de salud, en los términos previstos en la presente Ley, forman parte del derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. 2. En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, con las especialidades que se recogen en los artículos siguientes en materia de plan de prevención de riesgos*

laborales, evaluación de riesgos, información, consulta y participación y formación de los trabajadores, actuación en PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES § 1 Ley de prevención de riesgos laborales – 12 – casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud, y mediante la constitución de una organización y de los medios necesarios en los términos establecidos en el capítulo IV de esta ley. El empresario desarrollará una acción permanente de seguimiento de la actividad preventiva con el fin de perfeccionar de manera continua las actividades de identificación, evaluación y control de los riesgos que no se hayan podido evitar y los niveles de protección existentes y dispondrá lo necesario para la adaptación de las medidas de prevención señaladas en el párrafo anterior a las modificaciones que puedan experimentar las circunstancias que incidan en la realización del trabajo”.

Por su parte, el artículo 16 LPRL tiene el siguiente contenido: “Plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva. 1. La prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales a que se refiere el párrafo siguiente. Este plan de prevención de riesgos laborales deberá incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa, en los términos que reglamentariamente se establezcan. 2. Los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación del plan de prevención de riesgos, que podrán ser llevados a cabo por fases de forma programada, son la evaluación de riesgos laborales y la planificación de la actividad preventiva a que se refieren los párrafos siguientes: a) El empresario deberá realizar una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores, teniendo en cuenta, con carácter general, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y de los trabajadores que deban desempeñarlos. Igual evaluación deberá hacerse con ocasión de la elección de los equipos de trabajo, de las sustancias o preparados químicos y del acondicionamiento de los lugares de trabajo. La evaluación inicial tendrá en cuenta aquellas otras actuaciones que deban desarrollarse de conformidad con lo dispuesto en la normativa sobre protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad. La evaluación será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo y, en todo caso, se someterá a consideración y se revisará, si fuera necesario, con ocasión de los daños para la salud que se hayan producido. Cuando el resultado de la evaluación lo hiciera necesario, el empresario realizará controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores en la prestación de sus servicios, para detectar situaciones potencialmente peligrosas. b) Si los resultados de la evaluación prevista en el párrafo a) pusieran de manifiesto situaciones de riesgo, el empresario realizará aquellas actividades preventivas necesarias para eliminar o reducir y controlar tales riesgos. Dichas actividades serán objeto de planificación por el empresario, incluyendo para cada actividad preventiva el plazo para llevarla a cabo, la designación de responsables y los recursos humanos y materiales necesarios para su ejecución. El empresario deberá asegurarse de la efectiva ejecución de las actividades preventivas incluidas en la planificación, efectuando para ello un seguimiento continuo de la misma. Las actividades de prevención deberán ser modificadas cuando se aprecie por el empresario, como consecuencia de los controles

periódicos previstos en el párrafo a) anterior, su inadecuación a los fines de protección requeridos".

De esta normativa hemos de destacar, por su relevancia para la resolución del recurso presente, pues las invoca como infringida la parte recurrente previsiones de los artículos 16.1, 16.2. a) y 16.2. b) LPRL, que hemos subrayado a propósito a tal efecto.

Por otra parte, debemos recordar que esta Sala acaba de dictar la Sentencia de 12 de febrero de 2019 – Rec. 116/19 –, en la que se ha razonado que *“la prevención de riesgos laborales debe centrarse en cada trabajador en concreto, teniendo en cuenta sus características y las de su puesto en particular, - artículo 16.2 LPRL-”*, así como que *“la planificación de la actividad preventiva es dinámica, y exige un seguimiento y una revisión en su caso, - artículo 16 LPRL”*.

Pues bien, es cierto que, como constata la Sentencia ahora recurrida, de las actuaciones se ha acreditado que el demandado GV tenía elaborado desde 2012 un Plan de Prevención de riesgos laborales, y, en fecha no determinada, una evaluación de los riesgos psicosociales para el espacio de trabajo concreto - JV2 de Bilbao -. Sin embargo, en modo alguno se ha acreditado que se haya puesto en funcionamiento toda la actividad preventiva, limitándose a emitir y recabar informes, pese a tener toda la información sobre las circunstancias que concurrían en el órgano judicial referido, siendo así que también era sabido que había varias personas en situación de IT y que desde, al menos, enero de 2019, sabía que la situación de baja de la demandante lo fue por accidente de trabajo, pese a lo que mantuvo a la demandante en su puesto de trabajo hasta que hubo una recomendación de traslado del IMQ en abril de 2019 y solo desde febrero sometió a la trabajadora a un examen médico específico. Esto es, la demandante, tras una IT de un año de duración, ha tenido que trabajar en ese entorno conflictivo durante cuatro meses más, teniendo que mantener simultáneamente tratamiento para los problemas derivados de la situación. Por otra parte, tampoco con anterioridad a recibir el informe del CGPJ el 6 de noviembre de 2017, una vez conocida la situación de IT de la demandante y otras personas en ese JV2, la demandada realiza actividad preventiva ninguna en los días que mediaron entre la IT y la recepción de aquel informe, siendo así que la situación era objetivamente preocupante.

Nada de ello, hasta febrero de 2019, supone una auténtica actividad preventiva en el sentido y con los requisitos exigidos por las normas anteriormente mencionadas y, concretamente, por el artículo 16.2.b) LPRL, pues se ha acreditado que los resultados de la evaluación revelan situaciones de riesgo psicosocial evidente - en los términos más arriba expresados según los hechos probados -, sin que conste la concreta evaluación de la persona de la demandante ni consten hasta ese momento tampoco las concretas actividades preventivas realizadas ni la designación de responsables y los recursos humanos y materiales necesarios para su ejecución ni un seguimiento continuo de la misma, sino solamente la actividad relativa y progresiva antes expresada, que no responde en modo alguno a las exigencias legales.

Cierto es que en la cuestión intervienen diversas administraciones responsables, pero lo cierto es que, con la limitación competencial conocida, el GV tenía capacidad para intervenir en la cuestión referida a la situación del personal del JV2 de Bilbao y para

adoptar medidas como las que comenzó a adoptar en febrero de 2019 y finalizaron con el traslado de la demandante a otro puesto de trabajo. Todo ello había podido realizarse con anterioridad, como se ha dicho, sin someter a la demandante a la situación referida, al menos desde enero de 2019.

Ello nos lleva a la desestimación del recurso con íntegra confirmación de la Sentencia recurrida, dado que no se cuestiona la concreta cuantía indemnizatoria determinada por la instancia.

TERCERO.- Procede condenar en costas al recurrente GOBIERNO VASCO/EUSKO JAURLARITZA, 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 Letrado de la parte que ha impugnado el recurso, lo que se fija en 500 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 GOBIERNO VASCO/EUSKO JAURLARITZA, frente a la Sentencia de 15 de Noviembre de 2019 del Juzgado de lo Social nº 6 de Bilbao, en autos nº 477/19, confirmando la misma en su integridad.

Se condena en costas a la parte recurrente, incluyendo los honorarios del letrado de la parte impugnante del recurso, que se fijan en 500 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 litigantes 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 juzgando, 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.

PUBLICACION.- Leída y publicada fue la anterior Sentencia en el mismo día de su fecha por la Ilma. Sra. Magistrada-Ponente que la suscribe, en la Sala de Audiencias de este Tribunal. Doy fé.

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** a 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 4699-0000-66-0106-20.

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 4699-0000-66-0106-20.

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.