

En BILBAO (BIZKAIA), a 15 de noviembre de 2019.

Vistos por el/la Ilmo./Ilma. Sr./Sra. Magistrado/a-Juez del Juzgado de lo Social n.º 6 D./D.ª JAIME SEGALES FIDALGO los presentes autos número 477/2019, seguidos a instancia de [REDACTED] contra ZURICH INSURANCE PLC y GOBIERNO VASCO DEPARTAMENTO DE JUSTICIA Y TRABAJO sobre RECLAMACIÓN DE CANTIDAD.

EN NOMBRE DEL REY
ha dictado la siguiente

SENTENCIA N.º 371/2019

ANTECEDENTES DE HECHO

Con fecha 12 de junio de 2019 tuvo entrada demanda formulada por [REDACTED] contra ZURICH INSURANCE PLC y GOBIERNO VASCO DEPARTAMENTO DE JUSTICIA Y TRABAJO y admitida a trámite se citó de comparecencia a las partes asistiendo todas, y abierto el acto de juicio por S. S. las comparecidas manifestaron cuantas alegaciones creyeron pertinentes en defensa de sus derechos practicándose seguidamente las pruebas que fueron admitidas según queda constancia en el acta correspondiente, y finalmente manifestaron por su orden sus conclusiones.

En la tramitación de este proceso se han observado las prescripciones legales.

HECHOS PROBADOS

Primero: [REDACTED] 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.

Segundo: 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.

Tercero: 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.

Cuarto: 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 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.

Quinto: 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.

Sexto: 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).

Séptimo: 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.*"

Octavo: 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 le 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.”*

Noveno: 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.”*

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

Undécimo: 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.

Duodécimo: 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.

Decimotercero: 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.”*

Decimocuarto: 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.

Decimoquinto: 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.”*

Decimosexto: 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).

Decimoséptimo: 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.”

Decimoctavo: Se eleva RAP el 30 de mayo de 2019.

Decimonoveno: ZURICH conoce de los hechos a través del Decreto de admisión a trámite de esta demanda, notificado el 4 de julio de 2019.

Vigésimo: 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 antidepresivo, 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.”

FUNDAMENTOS JURIDICOS

Primero: CONVICCION

No se discute por los ordinales 1º, 10º, 18º y 19º.

El expediente aportado por el GV/EJ da cobertura a los ordinales 2º (doc. nº 14), 3º (docs. nº 1 y 2), 6º (doc. nº 5) y 16º (doc. nº 16).

El ramo de prueba aportado por la actora sostiene a los ordinales 4º (docs. nº 1, 5, 6 y 10), 5º (docs. nº 20 y 21), 7º (doc. nº 8), 8º (docs. nº 12 y 13), 9º (doc. nº 15), 11º (docs. 23 a 26), 12º (doc. nº 14), 13º (doc. nº 33), 14º (docs. nº 35 y 36), 15º (doc. nº 34), 17º (doc. nº 39a) y 20º (doc. nº 39b).

Segundo: FONDO DEL ASUNTO.

La actora habría anunciado su desistimiento con anterioridad a la vista con respecto a WILLIS IBERIA (correduría de seguros).

Solicita una compensación económica justificada en los padecimientos que acredita (que han motivado un periodo de baja, así como el tratamiento clínico asociado), y que habrían tenido causa, a su consideración, en el retraso de la empleadora en el despliegue de estrategias preventivas enderezadas a contener el riesgo psico social.

Deduca cantidades que se descomponen en estos apartados:

Primer periodo (IT, desde el 26 de octubre de 2017 hasta el 26 de octubre de 2018).

- Perjuicio personal básico, a razón de 31,04 euros/día x 366 días. 11.360,64 euros.
- Perjuicio personal particular, a razón de 77,59 euros/día x 366 días. 28.397,94 euros.

Segundo periodo (desde el 27 de octubre de 2018 hasta el 27 de mayo de 2019).

- Perjuicio personal básico, a razón de 31,04 euros/día x 212 días. 6580,48 euros.
- Perjuicio personal particular, a razón de 77,59 euros/día x 212 días. 16.449,08 euros.
- Lucro cesante (tomando en consideración que la plaza en el JV nº 2 era una vacante, mientras que la que se disfruta en el J1ª Instancia es una sustitución por enfermedad).

Exige una compensación por 3 años, a razón de 2705,29 euros/mes, fijándose una suma global de 113.622,18 euros.

Entiende la empleadora que habría dado cumplimiento riguroso a sus obligaciones en materia preventiva, considerando el marco de actuación que le cabe, toda vez que el factor desencadenante del conflicto radicaba en un personal que no se encuentra bajo su disciplina. Afirma haberse puesto a disposición de las administraciones concernidas (MJ y CGPJ), con la intención de desplegar estrategias dirigidas a evitar escenarios como los que describe el relato. Indica que, una vez descartada una intervención conjunta, asumió actuaciones en solitario al objeto de evaluar el riesgo psicosocial, recopilando varios informes internos y externos a lo largo de 2018.

Ya en 2019, una vez reincorporada la trabajadora tras el periodo de baja (IT), resolvió conceder un traslado de carácter extraordinario, aconsejada por su servicio externo de evaluación de la salud (IMQ). Recuerda que la trabajadora no solicitó hasta finales de 2018 una plaza distinta a aquella en la que venía prestando servicios.

Por lo que hace a la evaluación del daño, es la aseguradora la que asume el grueso de la defensa, descartando la procedencia de cualquier indemnización, abundando en las razones ya expuestas; al tiempo que excepcionando subsidiariamente por plus petición, por lo que hace a la compensación solicitada.

Tercero: SOBRE EL DAÑO

En el caso de autos el fundamento para la compensación se sostiene en dos causas de pedir. Por un lado, el periodo de IT que hubo de padecer la actora entre el 26 de octubre de 2017 y el 26 de octubre de 2018; y, por otro, la exposición a un entorno que se considera nocivo desde la fecha de su reincorporación hasta el 30 de mayo de 2019 (momento en el que se eleva la reclamación previa), considerando asimismo que tales circunstancias le habrían forzado a cambiar su destino por otro menos conveniente (al ser previsible una próxima reincorporación del titular en su actual empleo).

En definitiva, imputa a la empleadora tanto el no haber evitado la generación de un entorno hostil (responsable de haber causado un periodo de IT), como un retraso en la decisión de aislarla de aquél (lo que no se producirá hasta 2019).

A.- Por lo que hace al primero de los momentos, reconoce la empleadora que no toma conocimiento de la gravedad del caso hasta que en noviembre 2017 (la trabajadora había caído de baja días antes) recibe una comunicación procedente del CGPJ, derivada de unas previas actuaciones instadas por LAB. Una vez que la empleadora recibe noticia de aquellas actuaciones, comprueba cómo hay cuatro trabajadoras que se encuentran de baja (así como la LAJ del citado juzgado). Es a partir de ese momento cuando se motoriza la actividad preventiva

de la empleadora, limitada hasta esa fecha a realizar una evaluación de las condiciones genéricas del juzgado (2010). En este informe se destacaban aspectos como los relativos a la carga de trabajo y horarios, las sustituciones, las formación de las nuevas incorporaciones y el espacio de trabajo.

En noviembre 2017, la actora ya se encuentra de baja y su sindicato había promovido ya desde 2016 varias denuncias ante diversas instancias (CGPJ y MJ), en las que transmitía su preocupación por la convivencia dentro del juzgado, señalando principalmente al comportamiento descrito por su titular.

Llama la atención que, conociendo la empleadora de las especiales circunstancias que afectaban a aquel órgano, así como de la situación de cuatro de sus trabajadoras (extremo que no puede pasarle desapercibido), no promoviera actividad alguna (como las desplegadas a lo largo de 2018) con anterioridad a recibir la comunicación por parte del CGPJ (finales de 2017). No se olvida que la empleadora carece de competencia para disciplinar o reconducir el comportamiento de personas sometidas a otras administraciones, pero tal circunstancia no le impide velar por la salud del personal que sí depende de aquella, tarea a la que se encomendará en 2018, cuando cuatro de sus trabajadoras ya se encuentran de baja.

En efecto, las propias estrategias preventivas desarrolladas en 2018 revelan la posibilidad de asumir las responsabilidades que todo empleador debe a su personal dentro de este orden (ex art. 14 LPRL), tanto en la identificación de factores que, de forma específica, generan un entorno hostil, como en la adopción de estrategias destinadas a contener esos factores (aislando a las personas que manifiesten una peor adaptación) ex art. 25.1 LPRL.

B.- Incluso, y llegado el momento de valorar lo que sucede a partir de 2018, la empleadora no adoptará ninguna medida concreta con respecto a la trabajadora hasta abril de 2019. Debemos tener en cuenta que, a lo largo de 2018, el GV/EJ ha ido recopilando información proporcionada por su servicio de prevención, en la que se ponen de manifiesto diversos factores relacionados con la generación de un entorno hostil. Es revelador el informe emitido el 20 de marzo de 2018, que propone una serie de medidas correctoras:

- *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.*
- *Emprender 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.*

Ciertamente, y como ya hemos anticipado, el que tales medidas afecten a otras administraciones y aun a otros poderes, no puede servir de justificación a la empleadora para evitar la toma de decisiones dentro del contexto preventivo. Esto es, la imposibilidad de adoptar medidas correctoras sobre la raíz del problema no privaba al GV/EJ de tomar nota de las consecuencias que aquel escenario podía tener sobre la salud de su personal. Conclusión que acogerá un año después, tras solicitar un informe externo (BANPRO), en el que se insiste en la descripción de los factores nocivos ya expuestos con anterioridad.

En concreto, no será hasta febrero de 2019 cuando la empleadora, advertida por su servicio de prevención, decida someter a la trabajadora a un examen clínico (art. 22.1 LPRL). Debiéndose destacar aquí que los facultativos encargados de aquél aconsejarán el traslado de la demandante tomando como referencia elementos ya concurrentes en el momento de iniciarse el periodo de IT en 2017: *“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.”*

Por tanto, aun y cuando el GV/EJ carezca de competencias para intervenir sobre los factores que podrían haber propiciado el entorno nocivo, ello no le impedía tomar conocimiento del cualificado balance de procesos de incapacidad temporal que se concentraba en aquel entorno. Tampoco le privaba de examinar la situación singular de cada una de las trabajadoras, evaluando su capacidad para afrontar aquel escenario y, en su caso, adoptar decisiones extraordinarias como la que se materializará a finales de abril de 2019 a propósito de la actora (art. 25.1 LPRL).

El retraso en la adopción de estas medidas justifica el planteamiento de la demanda, así como la deducción de responsabilidades a cuenta del incumplimiento, cuya evaluación corresponderá al siguiente epígrafe.

Cuarto: MONTANTE INDEMNIZATORIO

Comenzaremos por descartar uno de los elementos sobre los que la actora edifica su pretensión y es el relativo a la compensación determinada por haber tenido que renunciar a una plaza vacante, presumiblemente de mayor duración, por haberse visto forzada a aceptar el traslado a un destino menos “prometedor” (sustitución de un funcionario con derecho a reserva de puesto trabajo).

Como acertadamente indica la aseguradora, no nos encontramos ante un elemento que garantice un lucro cesante determinado, sino ante una mera expectativa. Así, no contamos con ningún elemento de juicio que asegure la mayor extensión temporal del periodo de sustitución

en el JV nº2, al estar esa plaza sujeta a la oferta de destinos que se ofrecen de forma periódica a los funcionarios.

Y ello sin perder de vista que, presumiblemente, es la existencia de un entorno menos favorable el factor que propicia el que no se cubran las vacantes dentro del JV nº 2. Recordemos que el margen de actividad imputable a la empleadora decae a la hora de eliminar los factores de estrés (al no poder disciplinar al completo de los operadores concernidos), quedando así limitada su capacidad de respuesta a asegurar el traslado de aquellas personas que se muestren especialmente sensibilizadas. En virtud de lo anterior, no cabe hacer responsable a la empleadora de las consecuencias que pudiera traer la adopción de la única medida a su alcance para evitar los daños.

Distinto será el caso por lo que hace a los periodos de exposición al entorno hostil, que la actora ha querido compensar tomando como referencia el RDLeg. 8/2004.

Por lo que hace al que denomina como primer periodo, la reclamación pretende acumular dos compensaciones, una justificada en un perjuicio personal básico y otra en un perjuicio personal grave. Como acertadamente recuerda la aseguradora, no cabe la posibilidad de combinar ambos perjuicios, debiendo optarse por uno de ellos:

Art. 138.6 RDLeg. 8/2004

6. Los grados de perjuicio son excluyentes entre sí y aplicables de modo sucesivo. En todo caso, se asignará un único grado a cada día.

A este particular, el artículo 138 RDLeg. 8/2004 define cada uno de los perjuicios en los términos que siguen:

Artículo 138 Grados del perjuicio personal por pérdida temporal de calidad de vida

1. El perjuicio por pérdida temporal de calidad de vida puede ser muy grave, grave o moderado.

2. El perjuicio muy grave es aquél en el que el lesionado pierde temporalmente su autonomía personal para realizar la casi totalidad de actividades esenciales de la vida ordinaria. El ingreso en una unidad de cuidados intensivos constituye un perjuicio de este grado.

3. *El perjuicio grave es aquél en el que el lesionado pierde temporalmente su autonomía personal para realizar una parte relevante de las actividades esenciales de la vida ordinaria o la mayor parte de sus actividades específicas de desarrollo personal. La estancia hospitalaria constituye un perjuicio de este grado.*

4. *El perjuicio moderado es aquél en el que el lesionado pierde temporalmente la posibilidad de llevar a cabo una parte relevante de sus actividades específicas de desarrollo personal.*

5. El impedimento psicofísico para llevar a cabo la actividad laboral o profesional se reconduce a uno de los tres grados precedentes.

En el caso que hoy toca valorar, no consta que la trabajadora se encontrara en los escenarios definidos en los numerales 3 y 4. Así, no se ha producido hospitalización, resultando este el ejemplo que propone la norma para realizar la equivalencia con el menos exigido de aquellos dos descriptores.

Por tanto, el montante indemnizatorio por el primer periodo (correspondiente con la baja por IT), se satisface con la suma diaria de 57,79 euros (valor para 2019), asociado al perjuicio moderado. Ello genera un saldo de 21.151,14 euros.

Toca analizar el segundo de los periodos, aquel en el cual la trabajadora pudo prestar servicios, pero sometida a un entorno hostil. A la hora de establecer la fecha en la cual cesó la exposición a ese entorno o, cuando menos, pudieron remitir las consecuencias de aquella exposición, resulta relevante el informe emitido por el SPS el 10 de mayo de 2019: *“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.”

Por lo que este periodo se prolongará desde el 26 de octubre de 2018 al 8 de mayo de 2019, generando un total de 192 días.

Se recupera en este segundo período la capacidad para desempeñarse dentro del entorno laboral, factor este significativo para remitir el perjuicio a la consideración básica, lo que merece una retribución para 2019 de 31,04 euros. Por tanto, considerando estos antecedentes, se había generado una compensación de 5959,68 euros.

La aplicación de las cantidades actualizadas a 2019 hace ociosa la deducción de intereses ex art. 1108 CC.

Quinto: RECURSOS

Contra esta sentencia cabe recurso de suplicación de acuerdo con lo establecido en el art. 191 de la LJS, que habrá de anunciarse al término del quinto día tras la notificación de la presente sentencia.

Vistos y considerados los preceptos legales de aplicación al caso.

FALLO

Que, estimando en lo sustancial la demanda interpuesta por Dña. [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.

Contra esta sentencia cabe recurso de suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, debiendo ser anunciado tal propósito mediante comparecencia o por escrito ante este Juzgado en el plazo de cinco días a contar desde su notificación, debiendo designar letrado/a o graduado/a social para su formalización.

Para recurrir la demandada deberá ingresar en la cuenta n.º 0049-3569-92-0005001274, expediente judicial n.º 4722-0000-00-0477-19 del Banco Santander, con el código 65, la cantidad líquida importe de la condena, sin cuyo requisito no podrá tenerse por anunciado el recurso. Dicha consignación puede sustituirse por aval solidario de duración indefinida y pagadero a primer requerimiento emitido por entidad de crédito, en la forma dispuesta en el artículo 230 de la LJS.

Asimismo, el que sin tener la condición de trabajador, causahabiente suyo o beneficiario del régimen público de Seguridad Social, anuncie recurso de suplicación deberá ingresar en la misma cuenta corriente, con el código 69, la cantidad de 300 euros en concepto de depósito para recurso de suplicación, debiendo presentar el correspondiente resguardo en la Oficina judicial de este Juzgado al tiempo de anunciar el recurso.

Están exentos de constituir el depósito y la consignación indicada las personas y entidades comprendidas en el apartado 4 del artículo 229 de la LJS.

Así por esta mi sentencia, definitivamente juzgando, lo pronuncio, mando y firmo.

PUBLICACION: En fecha quince de noviembre de dos mil diecinueve fue leída y publicada la anterior resolución por el Ilmo. Sr. Magistrado que la dictó, celebrando Audiencia Pública. Doy fe.

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.
