



Roj: **STSJ CAT 6141/2020 - ECLI:ES:TSCAT:2020:6141**

Id Cendoj: **08019340012020103092**

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

Sede: **Barcelona**

Sección: **1**

Fecha: **12/06/2020**

Nº de Recurso: **633/2020**

Nº de Resolución: **2437/2020**

Procedimiento: **Recurso de suplicación**

Ponente: **MARIA NATIVIDAD BRACERAS PEÑA**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTÍCIA

CATALUNYA

**SALA SOCIAL**

**NIG** : 08019 - 44 - 4 - 2014 - 8026167

mm

**Recurso de Suplicación: 633/2020**

**ILMO. SR. IGNACIO MARÍA PALOS PEÑARROYA**

**ILMA. SRA. NATIVIDAD BRACERAS PEÑA**

**ILMA. SRA. M. MACARENA MARTINEZ MIRANDA**

En Barcelona a 12 de junio de 2020

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Catalunya, compuesta por los/as Ilmos/as. Sres/as. citados al margen,

**EN NOMBRE DEL REY**

ha dictado la siguiente

**S E N T E N C I A núm. 2437/2020**

En el recurso de suplicación interpuesto por Roberto y TRANSPORTS DE BARCELONA, SA frente a la Sentencia del Juzgado Social 18 Barcelona de fecha 29 de octubre de 2018 dictada en el procedimiento nº 552/2014 y siendo recurridos INSTITUT NACIONAL DE LA SEGURETAT SOCIAL (INSS) y TRESORERIA GENERAL DE LA SEGURETAT SOCIAL, ha actuado como Ponente la Ilma. Sra. Natividad Braceras Peña.

#### **ANTECEDENTES DE HECHO**

**PRIMERO.-** Tuvo entrada en el citado Juzgado de lo Social demanda sobre Accidente de trabajo, en la que el actor alegando los hechos y fundamentos de derecho que estimó procedentes, terminaba suplicando se dictara sentencia en los términos de la misma. Admitida la demanda a trámite y celebrado el juicio se dictó sentencia con fecha 29 de octubre de 2018 que contenía el siguiente Fallo:

"Que debo estimar y estimo parcialmente la demanda interpuesta por D. Roberto , contra el INSTITUTO NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL, la TESORERÍA GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL y la mercantil TRANSPORTS DE BARCELONA, S.A., declarando la responsabilidad empresarial de la mercantil demandada, e imponiendo el recargo del 30% en todas las prestaciones derivadas del accidente de trabajo sufrido por el actor el 30-9-2.011, condenando a las demandadas a estar y pasar por dicho pronunciamiento y a la mercantil demandada al pago del recargo."



**SEGUNDO.-** En dicha sentencia, como hechos probados, se declaran los siguientes:

"1.- D. Roberto , ha venido prestando servicios por cuenta y dependencia de la empresa TRANSPORTS DE BARCELONA, S.A., desde el 21-2-2.005, con la categoría profesional de Técnico de mantenimiento de segundo nivel, en virtud de contrato de trabajo indefinido a jornada completa.

2.- El actor ha prestado servicios dentro del Taller de telecomunicaciones, donde los horarios de los técnicos son los siguientes:

-Turno mañana: entrada 6:40 a 7:00 horas, y salida de 14:35 a 14:55 horas.

-Turno tarde: entrada de 13:40 a 14:00 horas, y salida de 21:35 a 21:55 horas.

3.- El actor tuvo situaciones de incapacidad temporal por contingencias comunes, en los periodos 23-5-2.006 a 25-4-2.007, y desde el 17-10-2.007 a 11-3-2.008, como consecuencia de trastornos de ansiedad generalizada; y en fecha 30-9-2.011 inició nuevo proceso de incapacidad temporal como consecuencia de un episodio depresivo grave sin síntomas psicóticos.

4.- En fecha 4-1-2.013 el actor presentó ante el Instituto Nacional de la Seguridad Social solicitud de determinación de contingencia profesional por accidente de trabajo de los procesos de incapacidad temporal de 23-5-2.006 a 25-4-2.007, y de 17-10-2.007 a 11-3-2.008, y 30-9-2.011, habiéndose dictado resolución de fecha 12-3-2.013 donde declara que los procesos de incapacidad temporal iniciado el 25-5-2.006 y de 17-10-2.007 están prescritos, y que el proceso de incapacidad temporal iniciado el 30-9-2.011 deriva de accidente de trabajo.

5.- Interpuesta demanda por el actor contra la resolución de 12-3-2.013, que correspondió al Juzgado de lo Social Nº 21 de Barcelona (Autos 689/13), se dictó sentencia en fecha 23-3-2.016 en la que desestimó la demanda y confirmó la resolución administrativa; dicha sentencia ha sido confirmada por la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña en fecha 24-10- 2.016.

6.- Tras el proceso de incapacidad temporal iniciado el 30-9-2.011, en el que el actor percibió el subsidio hasta el 27-3-2.013, fue valorado por el Institut Català d'Avaluacions Mèdiques en fecha 11-4- 2.013; y en fecha 1-8-2.013 se dictó resolución por el Instituto Nacional de la Seguridad Social en la que se acordó declarar al actor en situación de incapacidad permanente en grado de absoluta, derivada de accidente de trabajo, con efectos de 11-4-2.013, con fundamento en las siguientes lesiones: "Trastorno depresivo mayor+trastorno de ansiedad generalizada. Con clínica activa."

7.- A instancia de la Inspección de Trabajo, se siguieron actuaciones por el Centre de Seguretat Laboral de Barcelona a efectos de determinar la contingencia de la situación de incapacidad temporal del actor iniciada el 20-9-2.011, habiéndose emitido informe en fecha 18-7-2.012, informe que consta aportado en el expediente administrativo, y cuyo contenido se tiene aquí por reproducido. En el mismo se concluye que si bien no se constató la presencia de factor de riesgo de conductas hostiles sistemáticas dirigidas a la persona de Roberto , sí se constató que el Sr. Ricardo ejerce una conducta inadecuada, no sólo hacia el Sr. Roberto sino hacia la empresa, esta situación laboral es generadora de riesgo psicosocial, así como la existencia de relación conflictiva entre el Sr. Roberto y el Sr. Ricardo , los cuales forman parte activa de una situación que ha degenerado en un caso de violencia en el trabajo, entre compañeros, como consecuencia de un conflicto de intereses compuesto por actos encubiertos (escritos anónimos, difusión de rumores, intrusión de equipos, etc.) y actos abiertos (ataques físicos, verbales, etc.), actos violentos internos generados por propios trabajadores de la organización. Se indica también que la empresa de buen inicio no dio suficiente importancia a las dificultades entre trabajadores hasta que han ocasionado un perjuicio evidente a la organización, y se observa que en este caso el código de las conductas no permitidas, no ha sido establecido correctamente, y que es necesario realizar una definición de las conductas no permitidas, esclarecer el rechazo a determinados hechos e imponer medidas disciplinarias, si fuese necesario.

8.- Siguiendo dichas actuaciones, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en fecha 30-10-2.012 emitió informe que consta aportado en las actuaciones, y cuyo contenido se tiene aquí por reproducido. En dicho informe se recogen las siguientes

conclusiones:

"El objetivo de la investigación ha sido determinar los factores de riesgos psicosociales asociados al daño a la salud del trabajador, Sr. Roberto .

Una vez finalizadas las actuaciones no se constata la presencia del factor de riesgo de conductas hostiles sistemáticas dirigidas a la persona tal y como menciona el facultativo Sr. Faustino en su informe de fecha 13 de diciembre de 2011.



Se constata que el Sr. Ricardo ejerce una conducta inadecuada no sólo verso el Sr. Roberto sino hacia la empresa, esta situación laboral es generadora de riesgo psicosocial.

Se constata la existencia de relación conflictiva entre el Sr. Roberto y el Sr. Ricardo, los cuales forman parte activa de una situación que ha degenerado en un caso de violencia en el trabajo, en este caso relacional (entre compañeros) como consecuencia de un conflicto de intereses compuesto por actos encubiertos (escritos anónimos, difusión de rumores, intrusión de equipos, etc.) y actos abiertos (ataques físicos, verbales, etc.). En este caso hablamos de actos violentos internos generados por propios trabajadores de la organización.

La empresa de buen inicio no dio suficiente importancia a las dificultades entre trabajadores hasta que han ocasionado un perjuicio evidente a la organización. Se observa que en este caso el código de conducta no ha sido establecido correctamente. Es necesario realizar una definición de las conductas no permitidas, esclarecer el rechazo a determinados hechos e imponer medidas disciplinarias si fuera necesario.

Como resultado de las investigaciones llevadas a cabo por la empresa se procedió a trasladar al trabajador Ricardo de centro de trabajo a las cocheras de Horta en septiembre de 2011, procediendo la empresa al despido disciplinario del trabajador en fecha 15 de junio de 2012 por la comisión de diferentes faltas laborales de carácter muy grave, teniendo en cuenta la empresa en la carta de despido los resultados de la investigación llevada a cabo por la Comisión para la Resolución de Casos de Acoso, en la cual se concluye que existe una situación de violencia en el trabajo.

Paralelamente a la confirmación de la presencia de los factores de riesgos indicados, procede, a juicio de esta Inspectoría de Trabajo y Seguridad Social, pronunciarse acerca del origen común o profesional de la Ley General de la Seguridad Social, se considera accidente de trabajo "toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecuta por cuenta ajena", considerando como fuerza lesiva no sólo aquella que sea súbita, violenta o externa, sino que es también posible un accidente de trabajo que se produzca de un modo lento y progresivo. Por esta razón, el artículo 115.2.e) de la Ley General de la Seguridad Social considera dentro del concepto de accidente de trabajo las enfermedades que no siendo profesionales contraiga el trabajador con motivo de la realización de su trabajo, tanto físicas como psíquicas.

Nuestra jurisprudencia también ha acogido esta línea interpretativa. Así, por ejemplo, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco de 2 de noviembre de 1999, sobre el síndrome del "quemado" o "burn out"; o las Sentencias del Tribunal Superior de Justicia de Navarra de 30 de abril de 2001, y de 15 de junio de 2001, sobre "mobbing", u otras como la Sentencia de Tribunal Superior de Justicia de Valencia, de 25 de septiembre de 2001, entre otras.

Así pues, en el caso que nos ocupa, considerando la ansiedad como una alteración de la estabilidad emocional que se va larvando progresivamente a consecuencia de elementos estresantes, que no tiene por qué manifestarse de manera súbita e inmediata, y habiendo quedado acreditada la existencia de factores de violencia en el trabajo, en opinión de quien suscribe cabe afirmar que existe el necesario nexo causal entre la enfermedad padecida por el Sr. Roberto y el trabajo que desarrollaba en la empresa Transportes de Barcelona SA, y que la situación laboral y condiciones de trabajo del Sr. Roberto, es la causa motivadora de la ansiedad padecida, e incapacidad temporal en que actualmente se encuentra el Sr. Roberto (baja médica de fecha 30/09/11).

En consecuencia, en aplicación del artículo 115.2.e) de la Ley General de la Seguridad Social, procedería la calificación del origen de esa dolencia como accidente de trabajo, salvo prueba en contrario que se acredite que la causa de la misma está motivada por una enfermedad común del trabajador, aunque será el INSS el competente para determinar en su caso la calificación profesional o no de la contingencia."

9.- En dicho informe la Inspección de Trabajo efectuó requerimiento a la empresa, en los siguientes términos:

-Pese a que se aporta la evaluación de riesgos psicosociales del Departamento de Telecomunicaciones, no se aporta la planificación preventiva de las medidas correctoras derivadas de la misma, por lo que se requiere a la empresa para que confeccione la misma en el plazo de un mes, especificando los responsables, recursos económicos destinados para ello, así como las medidas que ya se hubieran implantado.

-Por otro lado, la empresa se compromete a revisar junto con los Delegados de prevención el protocolo para los casos de acoso laboral a los efectos de introducir alguna posible mejora para agilizar los trámites del mismo.

-Asegurarse que todos los trabajadores del Departamento reciban una formación específica en materia de riesgos psicosociales en la empresa y sobre la forma de proceder en los casos en que se detecte un posible acoso laboral."

10.- Los hechos constatados en ese informe son los siguientes:



"1. Transportes de Barcelona es la denominación común de las empresas Ferrocarril Metropolitano de Barcelona, S.A. y Transportes de Barcelona, S.A., perteneciente al área Metropolitana de Barcelona. Actúa como principal operador del transporte público en Barcelona y ofrece dos redes regulares de transportes (la de bus y la de metro) y varios servicios de transporte de ocio.

2. Roberto presta sus servicios a la empresa desde el 21/2/2005 como Técnico de Mantenimiento de segundo nivel con un contrato indefinido a tiempo cumplido. Sus funciones habituales y periódicas son las siguientes:

- Reparación y verificación de la red de emisoras de TB.
- Reparación y verificación de la red de emisoras Metro.
- Reparación y verificación programadores y paneles indicadores de línea.
- Reparación y verificación de elementos del SAE.
- Reparación de equipo CRT.
- Valoración de equipos mediante cadena de pruebas controlado por ordenador.
- Reparación y creación de equipo de audio y comunicación por campañas de Buzo Turístico.

3. El convenio colectivo 2012-2.014 de Transportes de Barcelona S.A. se adjunta al anexo XIV.

4. Los horarios de los técnicos del taller de telecomunicaciones son los siguientes:

- Turno maté: entrada de 6:40h a 7:00h y salida de 14:35h a 14:55h.
- Turno tarde: entrada de 13:40h a 14:00h y salida de 21:35 a 21:55h.

5. Durante la entrevista mantenida con el trabajador Sr. Roberto, este aporta un escrito y nos relata lo siguiente:

-El trabajador se incorpora a la empresa el día 21 de febrero del año 2005, junto con dos compañeros, para formar parte del nuevo turno de tarde del taller de telecomunicaciones. El turno por la mañana estaba formado por otros técnicos de gran

antigüedad (de 20 a 30 años). Refiere que estos trabajadores disponían de conocimientos muy desfasados puesto que se provenían de estudios industriales.

-En la incorporación de los nuevos trabajadores de turno por la tarde la empresa los formó durante seis meses, junto con los técnicos de turno por la mañana. El trabajador refiere que, desde buen inicio y sin razón aparente, los trabajadores "antiguos" vieron esta nueva promoción de trabajadores como una "amenaza" a su estatus. Durante este tiempo existieron muchas quejas por parte de los trabajadores por la mañana verso los del turno por la tarde (quejas sobre la actitud de estos, herramientas sucias y desordenadas, temperatura de las instalaciones, etc.). Durante este periodo de tiempo el jefe de turno por la tarde era el Sr. Rogelio y por la mañana el Sr. Romualdo.

-El trabajador refiere que el Sr. Ricardo (trabajador del turno por la mañana) aprovecha este mal ambiente de trabajo para asediarlo. A partir de este momento el Sr. Ricardo inicia una serie de acciones para desacreditarlo y lesionarlo, siempre de

forma voluntaria, sistemática y recurrente.

-Cuando el Sr. Roberto estuvo al turno por la mañana formándose, el Sr. Ricardo cuestionaba continuamente sus tareas y se negó a formar los trabajadores de nueva incorporación. Posteriormente cuando ya se formaron, se consolidó el turno por la tarde per las críticas sobre su persona no cesaron.

-A finales del año 2006 el Sr. Ricardo adquiere la condición de enlace sindical, formando parte del sindicato CGT, y miembro del Comité de empresa, a partir de este momento disfruta de total impunidad dentro de la empresa. Entonces el Sr. Ricardo todavía genera más quejas diarias a las cabezas y a los compañeros que finalizan siendo creíbles por la empresa. El Sr. Roberto expone que ante esta situación se veía obligado a dar explicaciones continuamente a los responsables del departamento. El ambiente de trabajo se degradó de tal manera que cuando había el cambio de turno de trabajo (en el relevo), el Sr. Ricardo no se dirigía al trabajador ni le proporcionaba la información necesaria para realizar sus tareas.

-El trabajador considera que esta destrucción continua de su compañero verso su persona tiene como objetivo principal el abandono del puesto de trabajo. Ante esta situación de violencia verbal y psicológica causó baja el día 23 de mayo de 2006 hasta el día 25 de abril de 2007. Cuando el trabajador se reincorpora la situación seguía siendo la misma; el Sr. Ricardo seguía actuando hostilmente verso el trabajador, imitando sus gestos, realizando bromas crueles, provocando un aislamiento por parte de la mayoría de compañeros, etc.



-El trabajador refiere que el Sr. Ricardo seguía utilizando cualquier medio para mentir sobre el trabajador jefas, amenazas, falsas denuncias, etc. y obligaba a los compañeros a no dirigirle la palabra de forma que este quedara aislado. También ha limitado el acceso del trabajador a cursos de formación, mediante el uso de la red como enlace sindical.

-Cuando el trabajador coincidía con el Sr. Ricardo en el cambio de turno este lo ignoraba, abría cajones para obstaculizarle el paso, no le saludaba, criticaba su vida personal, reía de él y había entender a los compañeros que estaba mal de la cabeza.

Esta situación siempre era promovida por el Sr. Ricardo junto con otros técnicos que lo secundaban, como el Sr. Emilio y el Sr. Ernesto. Ante esta situación el trabajador recae y causa baja médica el 17 de octubre del año 2007 hasta el 30 de enero del año 2008.

-A finales de enero se incorpora a su puesto de trabajo y solicita un cambio de turno para cursar un Grado Superior de Prevención de Riesgos Laborales. Antes este cambio de turno el Sr. Ricardo comunica su disconformidad a diferentes compañeros y medios de comunicación. Durante esta época, el trabajador refiere, que las únicas personas que le dirigían la palabra eran el Sr. Fabio y el Sr. Felipe.

-El día 3 de noviembre del año 2008 trabajando en el turno por la mañana y mientras mantenía una conversación con el Sr. Fabio, el Sr. Ricardo interfiere y empieza a insultarlos. Finalmente el Sr. Fabio le pide explicaciones y finaliza en una agresión física del Sr. Ricardo verso el Sr. Fabio y el Sr. Roberto. Esta situación es comunicada a los responsables del departamento y los trabajadores implicados reciben asistencia médica por las lesiones producidas. El Sr. Ricardo cuando se entera que será expedientado por la agresión, emite una denuncia a los dos implicados por xenofobia. Finalmente los tres trabajadores son amonestados en enero del año 2.009 por la empresa.

-En el mes de febrero del año 2.009 se celebra el juicio de faltas por xenofobia junto al Sr. Fabio (como imputado) que finaliza con la desestimación por parte del juez. Al mes de mayo el Sr. Roberto denuncia al Sr. Ricardo por lesiones y falsa denuncia. Esta sentencia fue favorable al trabajador pero el Sr. Ricardo se negó a pagar la correspondiente indemnización.

-En abril, como el ambiente era insostenible y el grado de angustia del Sr. Roberto era muy elevado, este abandona sus estudios y solicita cambiar el turno por la tarde, de este modo no coincidiría con el Sr. Ricardo.

-En septiembre del año 2009 se realiza un protocolo de acoso laboral y sexual a TMB y el Sr. Roberto solicita a las cabezas que se active el procedimiento para estudiar su situación. La empresa expone que todavía no está activado el protocolo, que estaba en fase de prueba; ignorante, una vez más, las demandas del trabajador.

-El día 3 de mayo del año 2010 la cabeza de departamento recibe críticas de los trabajadores de la mañana sobre el desorden que caracteriza al puesto de trabajo del Sr. Roberto. La cabeza de departamento, ya aburrido de tantas quejas por parte de los trabajadores, hace caso omiso del tema. Posteriormente es enviado un correo electrónico anónimo con imágenes del lugar trabajo del Sr. Roberto y los responsables siguen evitando la situación. Finalmente el trabajador vuelve a comunicar a las cabezas su situación de acoso pero la respuesta que obtiene es "no tenemos herramientas para hacer frente a la situación haz paciencia a ver si el Sr. Ricardo se calma...".

-En junio del año 2010 el Sr. Fabio y el Sr. Roberto colocan unas estanterías en su puesto de trabajo y el día siguientes estas aparecen con arañazos y deterioradas, el trabajador sospecha que el responsable de las acciones es el Sr. Ricardo.

-En mayo del año 2011, el Sr. Jesús Ángel, ninguno de turno por la mañana, convoca una reunión con los técnicos y durante esta el Sr. Ricardo se queja constantemente de los técnicos del turno por la tarde e incluso le falta al respeto al mismo ningún insultándolo ("comepollas", "inútil", etc.). Ante estas faltas de respeto el trabajador no es sancionado dado que es miembro del Comité de empresa.

-El mes de julio de 2011 un compañero, el Sr. Felipe se prejubila y el Sr. Roberto pide permiso para ocupar su puesto de trabajo. El Sr. Roberto instala las suyas herramientas de trabajo en su nueva ubicación pero el próximo día comprueba que se han desinstalado todos sus equipos. El incidente se comunica a los responsables y estos ordenan al Sr. Ricardo que vuelva a dejarlo todo en el estado anterior.

-Durante el mismo mes, el responsable del Sr. Roberto, Sr. Gregorio, recibe quejas por parte de los compañeros de la mañana, para dejar la ventana abierta durante el relevo de turnos. Durante este periodo de tiempo el Sr. Ricardo cierra la ventana dando órdenes que no se abre más. Este eleva las quejas a los responsables por la tarde y finalmente el Sr. Gregorio da órdenes que no se abren las ventanas hasta que no marchen los del turno por la mañana.



-El 26 de julio del año 2011 un compañero, el Sr. Isaac , informa el trabajador que el Sr. Ricardo se ha introducido en el ordenador mediante un CD de arranque LINUX para "estallar" las contraseñas corporativas y copiar archivos personales a una memoria externa. Este acontecimiento es comunicado a la empresa la cual posteriormente realiza una peritación con una entidad externa acreditando, finalmente, la intrusión y extracción de datos del disco llevar del Sr. Roberto . A partir de este incidente la empresa proporcionó un ordenador para cada técnico con titularidad privada y muchos de los equipos se cierran con clave para evitar que se puedan copiar archivos.

-El trabajador, aquél mismo mes, se reúne con el Sr. Marcial (director de ingeniería) para hablar sobre la intrusión a su equipo y los seis años de acoso que está sufriendo a la empresa. La principal respuesta que obtiene es "que es muy difícil para la empresa actuar sobre un miembro del comité puesto que los sindicatos de TMB tiene mucha fuerza", pidiéndole (un golpe más) que se adapte a la situación.

-Durante todo este tiempo, el Sr. Ricardo ha escogido siempre, en el turno por la mañana, los equipos más fáciles de reparar dejando selectivamente las averías más difíciles para el turno de tarde.

-El trabajador durante el mes de agosto de 2011 ejerce como responsable del turno por la tarde puesto que su cabeza, Sr. Gregorio , está de vacaciones. Durante este tiempo en el relevo de turnos nadie le dirige la palabra y no se le entregan las claves de las instalaciones para poder cerrar por la noche.

-Hasta el año 2011 se agasajaba la imputación de tiempo de trabajo de cada técnico en una hoja Excel en una unidad de disco del departamento. El Sr. Ricardo , durante un tiempo, controlaba las imputaciones horarios y en muchas ocasiones las modificaba. Para evitar este tipo de incidentes la empresa lo transforma a un formato "macro" donde cada trabajador entraba con su nombre de usuario y sólo podía acceder a sus tiempos, pero este sistema también se reventó". Como medida final se ha vuelto al formato en "papel" entregando las hojas directamente a la cabeza de turno.

-A final de agosto del año 2011 el trabajador va solicitar vacaciones por el mes de septiembre y así coincidir lo menos posible con el Sr. Ricardo , pero antes de su reincorporación, dado su elevado estado de angustia, causa baja médica hasta día de hoy.

-El 3 de noviembre del año 2011 el trabajador, estando de baja médica, se reúne con el Sr. Marcial y solicita el informe pericial por intrusión a su ordenador, la empresa expone que es un documento confidencial y que de momento no lo pueden facilitar.

Posteriormente el trabajador se presenta otro día en el centro de trabajo y cuando los compañeros lo ven callan de inmediato. Cuando habla con el Sr. Fabio , este le comenta que se ha recibido un correo electrónico sobre un video donde el trabajador, Sr. Roberto , está grabando una conversación técnica con un operador informático que contiene información confidencial. El trabajador está seguro que el autor de este correo electrónico es el Sr. Ricardo pero no lo puede demostrar.

6. Se mantienen diferentes entrevistas con 11 trabajadores que corresponden al turno por la mañana del emprendida Transportes Metropolitanos de Barcelona. La mayor parte de estos empleados definen el Sr. Roberto como una persona conflictiva, problemática, desconfiada y provocadora. Refieren que cuando el Sr. Roberto se incorpora a la empresa inicia burlas verso algunos de los compañeros descreditándolos y finalmente el Sr. Ricardo emerge como defensor de esta situación y se crea un conflicto interpersonal entre los dos trabajadores. Definen el Sr. Ricardo como un gran profesional y con mucho prestigio a la empresa hasta que empieza a formar parte del sindicato y del Comité de empresa. Ante la situación conflictiva, liderada principalmente por el Sr. Ricardo y por el Sr. Roberto , la empresa no se implica y muestra cierta desidia verso la problemática. Definen los responsables del departamento como líderes que no saben gestionar personas, permisivos y pasivos verso los conflictos interpersonales.

Consideran que la baja médica del trabajador, Sr. Roberto , es debido a sus características individuales (incluso refieren "desequilibrio mental") que han perjudicado seriamente el resto de trabajadores de la sección.

7. Se mantienen diferentes entrevistas con tres trabajadores del turno por la tarde los cuales definen el Sr. Roberto como buen trabajador y una persona colaboradora que mantiene un conflicto interpersonal con el Sr. Ricardo . Este último es definido como una persona conflictiva, provocadora y maliciosa que ha supuesto un gran obstáculo a la hora de trabajar en equipo. Identifican como punto de inflexión la creación del turno por la tarde que supuso la amenaza por los trabajadores más veteranos (turno por la mañana). La situación se inicia con diferentes incidentes de "baja importancia" (temperatura, música equipos, etc.) pero la situación se vio agravada con el tiempo. Los responsables del departamento son considerados como líderes comunicativos, permisivos, pero ante la situación presentada no han dispuesto de las herramientas suficientes para hacer frente al problema. Ha existido una carencia de establecimientos de límites de conducta y han degenerado



hasta agresiones físicas, insultos, burlas, etc. Consideran que la baja médica del trabajador en principalmente debido a su manera de ser con influencia de la relación

conflictiva mantenida con el Sr. Ricardo .

8. Se mantiene entrevista con el principal trabajador implicado del caso que nos ocupa Sr. Ricardo (técnico de telecomunicaciones de segundo nivel/turno de mate). El trabajador refiere que se incorpora a la empresa en 2003, entonces sólo existía el turno por la mañana. El año 2005 se crea el turno por la tarde formado, en principio, por tres trabajadores que se incorporan "de muy malas maneras" (refiere cierta actitud de superioridad). El principal punto de inflexión surge cuando los trabajadores del turno por la tarde empiezan a realizar quejas a los responsables del departamento de que tienen más trabajo que los por la mañana y por este motivo tendrían que cobrar más. A partir de este momento empiezan las anomalías en el ambiente de trabajo: divulgación de carteles con la foto del Sr. Ricardo referenciado que era un gandul, montajes de fotos con la imagen del Sr. Emilio , cambios del fondo de pantalla de los ordenadores, etc. Todos estos incidentes fueron comunicados al responsable del departamento, el Ser. Jose Daniel , el cual no hizo nada al respecto. El Sr. Roberto constantemente provocaba para acontecer conflictos entre los compañeros. Considera que es una persona provocadora, conflictiva, desconfiada y complicada; su personalidad ha generado un mal ambiente de trabajo, evidente del departamento. El Sr. Ricardo refiere que denunció el Sr. Roberto por xenofobia en 2005 pero el juez no constató indicios. Ante toda esta problemática la dirección de la empresa se ha mantenido al margen, la comunicación con los trabajadores ha sido nula y considera que no saben dirigir personas. Actualmente lo han trasladado (al Sr. Ricardo ) en otro centro de trabajo, Cocheras de Huerta, donde está solo y no tiene espacio suficiente para trabajar. Considera que la baja del Sr. Roberto tiene una finalidad económica y está fingiendo claramente la dolencia.

9. Se entrevista a los diferentes responsables (5 personas) del departamento de telecomunicaciones de la empresa TMB y las opiniones son muy coincidentes. Definen al Sr. Roberto como un buen trabajador pero provocador y conflictivo y el Sr. Ricardo como un gran profesional hasta que la empresa lo hace fijo e inmediatamente se afilia a la CGT atentando contra la empresa, a partir de este momento su actitud se radicaliza.

Definen el departamento de telecomunicaciones como un área pequeña dentro de la

empresa con formas propias de trabajar, por este motivo la llegada del turno por la tarde supuso una amenaza por los trabajadores más veteranos. La situación se inicia con conflictos "de baja intensidad" que son controlados por los responsables (abrir ventanas, cambiar fondos de pantalla, herramientas desordenadas, etc.) y se intentan resolver mediante la comunicación con los trabajadores, pero con el tiempo la situación se agrava y surgen actitudes violentas que atentan contra la dignidad de las personas (insultos, burlas, agresiones verbales, agresiones físicas, etc.), a partir de este momento las situaciones son comunicadas a la dirección de la empresa pero estos mantienen una actitud pasiva, hasta más adelante que sí se tomarán medidas. Los responsables del departamento refieren que su función está limitada a trasladarla información a las cabezas de TMB; pero es una empresa que toma soluciones a largo plazo y muy purista, esta prudencia es la que ha generado la situación en la que se encuentra la sección.

Actualmente el trabajador Sr. Ricardo se ha trasladado a otro centro de trabajo pero sigue formando parte de la sección. Consideran que esta medida es inadecuada puesto que sólo se ha trasladado el problema a otro centro de trabajo, pero la comunicación con el trabajador es necesaria y el conflicto perdura. Consideran que la baja médica del trabajador es debido a su manera de ser, es una persona que necesita tener cierto grado de conflictividad para seguir vivo. Finalmente exponen como única solución al problema el despido de los trabajadores implicados.

10. Se cita al CSSLB a la Sra. Edurne (abogada) y Sr. Eladio (responsable de prevención), el contenido de la entrevista es el siguiente: comentan que se enteran del problema cuando el Sr. Ricardo emite denuncia contra la empresa por acoso laboral, entonces se reunió con la Comisión pero no se

constató acoso. Eran conscientes de que existía una situación conflictiva, agresiones físicas y denuncias cruzadas. La empresa ante los incidentes abre procesos disciplinarios a los diferentes trabajadores implicados. Refieren que el Sr. Ricardo tiene diferentes expedientes disciplinarios y por esta razón finalmente es trasladado a las cocheras de Huerta (donde está actualmente), esta decisión ya estaba tomada anteriormente pero no lo habían materializado. La empresa puso medidas a la situación como por ejemplo modificar el turno de relevo porque no coincidieran los trabajadores pero no fueron suficientes puesto que estos igualmente se buscaban. Definen al Sr. Roberto como una persona desequilibrada y obsesionada con el Sr. Ricardo y este es definido como un buen técnico hasta que empieza a formar parte del sindicato y radicaliza su actitud atentando contra la empresa. Consideran que el punto de inflexión de la situación actual

es la creación del turno por la tarde, puesto que se incorporan tres personas con mucha experiencia y con diferentes maneras de trabajar que el turno por la mañana. Desde

entonces empiezan a aparecer conflictos grupales que no fueron gestionados por los responsables del departamento, en este caso refieren que los responsables de los departamentos de la empresa disponen de formación en gestión de conflictos y en gestión de personas.

11. Se cita al CSSLB el Sr. Marcial (director de ingeniería), el Sr. Norberto (director técnico) y la Sra. Silvia (responsable de RH), el contenido de las entrevistas en el siguiente consideran que la problemática del departamento de telecomunicaciones hace 3 años que se "forja". Definen el Sr. Ricardo como una persona muy conflictiva que ha generado muchos problemas a la empresa; esta ha intentado interceder a través de diferentes vías de resolución. La empresa es una organización muy proteccionista verso los trabajadores y entiende que el despido es la última medida y antes de sancionar los trabajadores se tienen que objetivar las pruebas, en este caso ha sido difícil. Los responsables de la empresa, ante la problemática, han adoptado diferentes medidas de resolución: separación de los dos turnos, comunicación con los trabajadores, reuniones periódicas y desplazar el Sr. Ricardo en otro centro de trabajo. Finalmente se expone la intención de la empresa de despedir el Sr. Ricardo puesto que se puede objetivar pero no hay pruebas suficientes para hacerlo con el Sr. Roberto."

11.- La empresa demandada tiene Evaluación de Riesgos Psicosociales, integrada dentro del Plan de Prevención.

12.- En fecha 29-11-2011 el Sr. Ricardo presentó solicitud de investigación de acoso psicológico y laboral, ante la empresa demandada, por parte de Jose Daniel, Jefe del taller de Telecomunicaciones de Ponent, que fue presentado ante la Comisión Para la Resolución de Casos de Acoso (CRCA), y en reunión de 1-12-2011 se acordó el inicio de la investigación; en el Acta de la reunión como antecedentes se indicaron:

"El Sr. Ricardo va acudir a la Unitat de Salut en dos ocasions anteriors, sol·licitant que es convoqués la comissió per resolució de casos d'assetjament per investigat els possibles casos d'assetjament al que creía estat sotmès. En concret el mes de juliol de 2009 denunciava que l'assetjaven dos companys del departament de telecomunicacions.

En aquells moments no presetava una alteració de salut, no había causat incapacitat temporal per aquest motiu i els fets que relatava no complien criteris d'assetjament laboral, se'l va derivar al seu responsable per mediar en les situacions de mala relació entre companys que relatava. Va a sol·licitar de nou investigació per assetjament d'un d'aquests companys de nou el febrero de 2011 -durant aquest período detemps no havia detectat situacions mantigudes que requerissin la investigació i al no aportar nova informació sobre el posible assetjament se li va informar que la situació referida eguia sense cumplir criteris d'assetjament laboral.

En el mes de maig de 2011 sol·licita a la Unitat de Salut que s'investigui l'assetjament contra la seva persona per part del Sr. Jose Daniel, sense aportar informació compatible amb assetjament laboral i donat que no presentaba danys per la seva salut se li va informar que no hi havia elements que justificuessin l'inici de la investigació.

En el mes de noviembre fa d nou sol·licitud d'investigació per assetjament del Sr. Jose Daniel, cap de la seva persona a la Direcció de l'àrea tècnica -Sr. Norberto - i Direcció de persones -Sra. Silvia -, aproant nova informació, motiu pel qual se'l va citar a la Unitat de Salut el 29/11/2011. Es va fer la visita al Sr. Ricardo a la que van assistir la Dra. Debora, el Sr. Eladio - tècnic de prevenció-. En el momento de la visita el Sr. Ricardo no refería tenir un problema de salud i no estaba en situació d'incapacitat temporal."

13.- En fecha 27-12-2011 el actor presentó ante solicitud de investigación de acoso psicológico laboral, en el que denunciaba una situación de acoso por parte del Sr. Ricardo, y que consideraba que dicha situación era la causa del proceso de

incapacidad temporal.

14.- En fecha 17-1-2012 se reúne la Comisión de Resolución de Casos de Acoso (CRCA), donde se presenta el caso denunciado por el actor, y se inicia la investigación, aplicando la evaluación de riesgos psicosociales, y en fecha 23-4-2012 el Técnico de Prevención emite informe de la investigación, que consta aportado como documento nº1 del ramo de prueba de la parte actora. En el mismo como hechos constatados se indican los siguientes:

-Que durante el año 2005 por necesidades de la demanda del servicio fue necesario ampliar el horario del departamento de telecomunicaciones por lo que se creó el turno de tarde, comportando la correspondiente





incorporación de nuevos trabajadores al departamento. Durante un periodo de 6 meses y para la formación de estas nuevas incorporaciones, coincidieron con los del turno de mañana.

-A partir de aquí, debido a un cambio en la organización del trabajo, los conocimientos, la forma de trabajar, cambio generacional, etc... se comienza a generar un conflicto entre los dos grupos (la gente de nueva incorporación y un grupo de los más antiguos del turno de mañana).

-Este rechazo por parte de algunos de los componentes del turno de la mañana sobre el grupo de tarde, se convierte en constantes quejas a los responsables en relación a la forma "diferente de trabajar" del grupo de tarde. Hasta el punto de controlarse las órdenes de trabajo y el cómputo de tiempo de reparación que se registraba en el SAP (esta aplicación tiene acceso todos los técnicos). Según manifestaciones hechas por los responsables en aquel momento Ricardo había modificado el cómputo de tiempo de compañeros de la tarde.

-Estas enemistades entre los dos grupos se pone de manifiesto en reiteradas acciones por parte de algunos componentes de los grupos hacia los otros. En el grupo de la mañana estaba el Sr. Ricardo y en el grupo de la tarde el Sr. Roberto .

-Paralelamente a esta situación, en aquel momento, el Sr. Ricardo fue elegido delegado sindical por la CGT y según varias manifestaciones de sus compañeros cambio su actitud hacia el trabajo; aprovechando su cualidad de delegado sindical comienza a controlar y fiscalizar todas las actuaciones por parte de los responsables del servicio y cuestiona actuaciones de algunos compañeros.

-Durante este tiempo hay actuaciones varias de unos contra los otros que hacen que el conflicto y la enemistad vayan en aumento: quejas a los responsables sobre el trabajo, herramientas mal colocadas, dispuestas sobre la temperatura ambiente, el

funcionamiento de los ventiladores o la elección de la temperatura ambiente, se dejan persianas subidas y fijadas expresamente, etc. Destacan diversos compañeros que hubo unas

actuaciones atribuidas a Roberto y a Fabio hacia el Sr. Emilio (del grupo de la mañana) en que lo van a ridiculizar: dejaron una imagen de una persona calva en el salvapantallas del ordenador y en la asistencia a un curso de informática realizado en una empresa externa en presencia de algunos responsables hicieron mención de su calvicie.

-Durante el periodo del 23-5-2006 hasta el 25-4-2007, el Sr. Roberto está en situación de incapacidad temporal por contingencia común, la causa de la misma fue un trastorno de salud mental que él atribuye en aquel momento a la situación vivida en el trabajo, pero de la que no aportó documentación alguna.

-Al incorporarse al trabajo continúa la enemistad manifiesta entre el Sr. Ricardo , otros trabajadores del turno de mañana y el personal de la tarde en concreto Fabio y Roberto .

-El Sr. Roberto vuelve a tener una situación de incapacidad laboral del 17-10-2007 al 30-1-2008.

-El mes de septiembre del 2008 Roberto junto con Fabio solicita a su responsable, tal y como recoge el convenio colectivo, pasar al turno de mañana para realizar estudios de técnico de prevención. Este hecho es denunciado públicamente Ricardo a la revista de CGT "Utopía" de octubre del 2008.

"En este caso han sido los responsables del taller de telecomunicaciones de Ponent los que han sentido procedente y han cambiado de turno a dos técnicos para que asistan a cursos de formación.....)"

-El 3 de noviembre del 2008 se produce una discusión e insultos por parte Ricardo contra Fabio y Roberto , que deriva en agresión física por parte de Ricardo hacia los otros dos.

-A consecuencia de la misma se abre expediente disciplinario por parte de la empresa a los tres y se realizan demandas judiciales cruzadas con acusación de agresión verbal y física de los Srs. Roberto y Fabio contra el Sr. Ricardo contra los Srs. Roberto y Fabio . Consta una sentencia condenatoria hacia el Sr. Ricardo por la agresión verbal y física a los Srs. Roberto y Fabio y una sentencia absolutoria de los Srs. Roberto y Fabio por la demanda de xenofobia que hizo el Sr. Ricardo .

-En diciembre de 2008, el responsable Rogelio , pidió explicaciones a Roberto a raíz de una denuncia hecha por Ricardo que consideró que el hecho de que Roberto conectase su móvil particular a un puerto usb de un nuevo PC comunitario de telecomunicaciones podía haber desconfigurado el mismo. El Sr. Roberto considera que fue recriminado injustamente en público por su responsable.

-En reiterados correos electrónicos Roberto y Fabio informan a sus superiores de la situación que están viviendo de acoso por parte de Ricardo .



Solicitando también entrevistarse con la responsable de personal Silvia .

-En abril de 2.009 Roberto vuelve al turno de tarde por decisión propia.

-Para evitar situaciones de conflicto entre Ricardo y Roberto los responsables permiten que el Sr. Ricardo pueda abandonar su puesto de trabajo antes de hora y así evitar la coincidencia con el Sr. Roberto en el cambio de turno.

-En julio del 2.009, Ricardo solicita a la Dra. Debora que se investigue el caso de acoso de Roberto y Fabio hacia las personas del turno de mañana.

Se le informó que no había suficientes indicios para iniciar la investigación y que era necesario que las situaciones de conflicto que refería las comunicara a su responsable para que las gestionase.

-En septiembre de 2.009, ante la publicación del procedimiento "P 664 de análisis y actuación de posible acoso laboral", Roberto solicita a sus responsables el inicio del procedimiento y no le dan respuesta ni hacen ninguna solicitud al Servicio de Prevención. El Sr. Roberto tampoco contacta con ningún médico del trabajo para solicitarlo.

-Durante el año 2.010 Ricardo continúa denunciando y cuestionando acciones de responsables y compañeros, sobre todo, sin estar relacionadas con Roberto o Fabio : queja a los responsables del estado de la mesa de trabajo del Sr. Roberto , colocación de estanterías en el departamento, por parte de Roberto y Fabio el Sr. Ricardo considera que no respetan la normativa de PRL, etc...).

-En julio del 2.011 consta un escrito de Roberto dirigido a Gregorio Jose Daniel indicando una situación de conflicto generada por parte de Ernesto , Emilio , Ezequiel ., instigados por Ricardo , como consecuencia de encontrarse los cables de su nueva mesa de trabajo -que ocupó como al jubilarse el compañero Felipe - totalmente desinstalados. Jesús Ángel responsable del turno de mañana explica a Roberto que no ha dado ninguna orden al respecto. Al día siguiente se encuentran los cables instalados.

-Se ha constatado en la visita del taller de telecomunicaciones de Ponent que algunos ordenadores están cerrados con cadena, de manera que no se pueden abrir si no está en posesión de la llave. A lo largo de las entrevistas diversas personas han referido que después de la intrusión por parte de Ricardo en unos PCs prefieren garantizar de esta manera la inviolabilidad de su PC.

-En julio 2.011 se reúne Roberto con su responsable Gregorio y el director de ingeniería y talleres centrales, Sr. Marcial , exponiendo su situación percibida como acoso desde hace 6 años.

-El 30 de septiembre del 2011 Roberto notifica de nuevo su incapacidad temporal por un trastorno de salud mental, en la actualidad sigue de baja. En el curso de esta baja ha denunciado la situación de acoso, ha solicitado que se inicie la investigación.

Se constata que en el último reconocimiento médico de abril de 2.011 se refirió que consideraba estaba siendo acosado por el Sr. Ricardo .

-El 7 de noviembre en una visita al departamento Fabio le comunica que se ha recibido desde una dirección anónima DIRECCION000 un correo adjuntando un link donde se ha colgado un fichero extraído del disco duro de su ordenador donde se ve un video que gravó Roberto a las dependencias del CST en compañía de Ceferino (compañero de telecomunicaciones). Esta filmación ha sido enviada a la alta dirección de la Empresa y otros compañeros de departamento.

-Que a lo largo del 2.011, a Ricardo se le han abierto diversos expedientes disciplinarios, por diferentes actuaciones sancionables."

15.- En dicho informe se indican las siguientes conclusiones:

"En este caso, creo que nos encontramos en una situación derivada de un conflicto inicial derivado por la creación del turno de tarde y la incorporación de nuevo personal, que fue percibida por algunas personas del turno de mañana, como una amenaza que provocó el enfrentamiento entre miembros del turno de mañana y el turno de tarde (Esto se ha hecho siempre así....., aquí se hace de esta forma,..... por aquí siempre se ha escuchado esta música.... etc.)

En el marco de estas diferencias, unas acciones desafortunadas de algunos componentes del turno de tarde, al ridiculizar a una de las personas del grupo de mañana, fue el desencadenante de la radicalización de algunos componentes del turno de mañana y más coincidiendo con el nombramiento de Ricardo como delegado sindical que "le dotaba de cierta impunidad".



Este conflicto que ha perdurado en el tiempo ha estado mal gestionado por los responsables, ha llevado a situaciones de enfrentamiento personal, situaciones de violencia, llegando incluso a agresiones físicas que comportaron posteriores denuncias judiciales.

Esta enemistad entre los dos grupos se focalizó en Ricardo por una parte Roberto y Fabio por otro.

Como resultado de las entrevistas realizadas a las personas del departamento de telecomunicaciones de Ponent, ha quedado constatado, que Ricardo ejerce una conducta de violencia laboral manifestada en diferentes ocasiones, o sólo hacia Roberto sino hacia los responsables y también hacia otros compañeros.

Esta conducta que ejerce Ricardo de mantener una situación de crispación y malestar en el departamento, tanto hacia los propios compañeros, como hacia sus superiores, se puede considerar una conducta de violencia laboral tal y como definir la NTP 891, pero ha quedado constatado que no está dirigida únicamente hacia Roberto, pero sí que puede haber originado en este una alteración de su salud psíquica y secundariamente episodios de incapacidad laboral.

Es difícil diferenciar una situación de acoso laboral de una situación de violencia, de conflicto, de enemistad personal u odio entre personas. Ha de tenerse en cuenta que en las manifestaciones hechas por la mayoría de encuestados, Roberto lejos de evitar el enfrentamiento ha propiciado, en ocasiones la reacción violenta de Ricardo. Creo que este hecho es suficientemente significativo para valorar como una situación de conflictividad y violencia laboral.

También ha quedado de manifiesto en la investigación que Roberto ha realizado acciones que han fomentado "la enemistad" con otros componentes del departamento, no solo de Ricardo.

Estas conductas en las relaciones interpersonales pueden tener la consideración de acoso psicológico o no, pero afectan seguro al entorno laboral influyendo negativamente en la organización y las relaciones interpersonales.

Desde septiembre de 2011, en que Roberto está de baja, Ricardo no

ha modificado su actitud de "violencia en el trabajo" y mantiene un comportamiento agresivo e insultante hacia sus responsables y algunos compañeros.

Posiblemente debido a una respuesta reactiva derivada de esta situación, mantenida en el tiempo, en la actualidad Roberto tiene una "fijación" por la persona de Ricardo, que consiste en hacer un seguimiento de todas las acciones que realiza Ricardo tanto, dentro como fuera del departamento, con el objetivo de denunciarlas y ponerlas de manifiesto.

Ha quedado de manifiesto reiteradamente que esta situación de conflicto generada por las actuaciones entre el Sr. Ricardo y el Sr. Roberto eran conocidas por los responsables del departamento no se han tomado las medidas de prevención adecuadas y suficientes para evitar estas situaciones.

La actuación frente a la violencia laboral ha de ser proactiva y no se puede focalizar exclusivamente en denuncias puntuales.

Es responsabilidad de todos; trabajadores, responsables directos e directivos el prevenir, detectar, corregir estas conductas y reconducirlas."

16.- En fecha 3-5-2012 se reunió la Comisión para la Resolución de Casos de Acoso (CRCA), donde se presentó el informe emitido por el Técnico de Prevención, donde alcanzaron las siguientes conclusiones:

"No se puede valorar la situación denunciada como un caso de acoso laboral del Sr. Ricardo dirigido hacia Roberto ya que no ha quedado manifiesto que se cumplan los rasgos que definen el acoso laboral como "presión psicológica extrema, de manera sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado sobre una persona en el puesto de trabajo, con la finalidad de destruir la red de comunicación de la víctima, menospreciar su reputación, alterar el ejercicio de las tareas, y conseguir finalmente que abandone el puesto de trabajo". No se ha podido constatar que las actitudes violentas, tanto físicas como psíquicas, que el Sr. Ricardo ejerce, pese a ser reiteradas y mantenidas en el tiempo, estén dirigidas específicamente contra el Sr. Roberto ni tampoco que haya intencionalidad de destruirlo (Esta conclusión está acordada por la mayoría de los miembros de la CRCA con desacuerdo por parte de uno de los miembros).

-Ahora bien, esta situación sí que se considera un conflicto y violencia laboral por parte de Ricardo hacia compañeros, entre ellos el Sr. Roberto, y también hacia los responsables, manteniendo una situación de crispación y malestar en todo el departamento.



-Tal y como define la NTP 891, esta violencia laboral, aunque no está dirigida únicamente hacia Roberto, dada su especial sensibilidad, puede haber originado en este una alteración de su salud psíquica y secundariamente episodios de incapacidad laboral por este motivo."

17.- En el mes de septiembre de 2.011 la empresa procede a trasladar al trabajador Ricardo al centro de trabajo de las Cocheras de Horta; finalmente en fecha 15-6-2.012 le comunica su despido disciplinario por diferentes faltas muy graves, de indisciplina, ofensas verbales y física hacia mandos y compañeros de trabajo constitutivas de violencia laboral y transgresión de la buena fe contractual; teniendo en cuenta en la carta entregada al trabajador los resultados de la investigación llevada a cabo por la Comisión para la Resolución de Casos de Acoso. Dicho despido fue declarado nulo por la sentencia dictada en fecha 15-2-2.013, por el Juzgado de lo Social Nº 20 de Barcelona en Autos 702/2012; dicha sentencia fue confirmada por la dictada en fecha 16-7-2.013 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña.

18.- En fecha 26-6-2.013 el actor presentó ante el Instituto Nacional de la Seguridad Social escrito en solicitud de responsabilidad empresarial por faltas de medidas de seguridad e higiene en el accidente laboral.

19.- Recabado informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, el mismo se emitió en fecha 28-2-2.014; informe que consta en las actuaciones, y cuyo contenido se tiene aquí por reproducido. En el mismo se concluye: "Como conclusión pese a haberse constatado una relación conflictiva entre el Sr. Roberto y Sr. Ricardo, los cuales forman parte activa de una situación que ha degenerado en un caso de violencia en el trabajo, en este caso relacional (entre compañeros), como consecuencia de un conflicto de intereses, y no haberse constatado la presencia del factor de riesgo de conductas hostiles sistemáticas dirigidas a la persona, y que una vez comunicada la situación a la empresa por parte de la Comisión para las situaciones de acoso, sin perjuicio de las mejoras que fueran requeridas por parte de esta Inspección en materia de riesgos psicosociales, por lo que no podríamos hablar de una falta de adopción de medidas por parte de la empresa, aunque si se podría hablar de cierto retraso en la adopción de las mismas por no siendo suficiente a juicio de esta inspectora como para proponer recargo de prestaciones a la empresa."

20.- En fecha 17-3-2.014 el Instituto Nacional de la Seguridad dictó resolución en la que acordó denegar la petición de responsabilidad empresarial por falta de medidas e higiene en el trabajo, no procediendo a recargo alguno sobre las prestaciones derivadas de accidente laboral.

21.- Formulada reclamación previa por el actor, la misma fue desestimada por resolución de 20-5-2.014.

22.- Constan antecedentes del actor de un primer episodio depresivo en el año 2.002, tratado por médico de atención primaria.

23.- El actor presentó denuncia contra la empresa Transports de Barcelona, S.A., D<sup>a</sup> Debora y D. Ricardo, habiéndose seguido Diligencias Previas ante el Juzgado de Instrucción Nº 4 de Hospitalet de Llobregat, el cual dictó Auto de fecha 7-10-2.014 en el que acordó el sobreseimiento provisional de las actuaciones respecto a Debora y Transports de Barcelona, S.A., por un delito contra el derecho de los trabajadores, así como el sobreseimiento provisional de la causa por los delitos de acoso laboral y contra la integridad moral; amenazas continuadas, coacciones continuadas y lesiones por no quedar los hechos indiciariamente fundados; continuándose la tramitación por las cauces del Procedimiento Abreviado contra Ricardo por un delito contra la intimidad en su modalidad de descubrimiento y revelación de secretos. En fecha 16-11-2.016 el Juzgado de lo Penal Nº 7 de Barcelona dictó sentencia absolviendo a Ricardo del delito de descubrimiento y revelación de secretos."

**TERCERO.-** Contra dicha sentencia anunciaron recurso de suplicación la parte demandante y el INSS, que formalizaron dentro de plazo, y dado el correspondiente traslado impugnaron ambas de contrario, elevando los autos a este Tribunal dando lugar al presente rollo.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO:** La sentencia de instancia ha estimado en parte la demanda del trabajador y ha impuesto a la empresa un recargo del 30% sobre las prestaciones derivadas del accidente de trabajo sufrido por el actor. Contra tal fallo recurren ambas partes en suplicación: la actora para reclamar que el recargo se fije en un 50% y la empresa para que se suprima.

Igualmente, ambas coinciden en formular dos motivos amparándose en los apartados b) y c) del art. 193 de la LRJS. Para responder a todo ello, en primer lugar trataremos cada una de las propuestas referidas a los hechos probados, para abordar seguidamente y de forma conjunta las alegaciones relativas al derecho sustantivo que



ambas partes realizan, en tanto que cuestionan el mismo extremo de la decisión judicial, aunque en diferente sentido.

**SEGUNDO:** Modificación de los hechos probados

El recurso de la empresa interesa que se añada un párrafo al hecho vigésimo segundo. Pretende que conste que "de acuerdo con el auto del Juzgado de Instrucción nº 4 de L'Hospitalet de Llobregat de fecha 7.10.2014, se constató que el actor consumía semanalmente cocaína y alcohol cuando se encuentra mal".

Es cierto que en el citado auto se alude a tal hecho, pero está tomado de un informe médico respecto al que no consta la fecha a que se refiere. Por esta razón y porque se trata de un dato cuya consideración no es especialmente relevante para motivar un cambio en el signo del fallo, según se explicará en el siguiente fundamento jurídico, no procede acceder a la adición solicitada.

En cuanto al recurso del actor, este escrito, aunque tiene un apartado bajo el epígrafe "error en la valoración de la prueba", sin embargo, no satisface los requisitos legales previstos en los arts. 193.b) y 196.3 de la LRJS para modificar los hechos probados. En efecto, en las varias páginas que ocupa su desarrollo no se señala el hecho probado o los hechos probados con respecto a los que propone su supresión o modificación, o bien si pretende que se incorpore un determinado texto; ni tampoco se indica de forma concreta la prueba, pericial o documental, en la que funda su solicitud. Por tanto, no procede abordar las alegaciones expresadas bajo aquel epígrafe.

**TERCERO:** Revisión del derecho sustantivo aplicado por la sentencia recurrida.

Se trata de revisar la aplicación que la sentencia ha hecho del art. 123 de la LGSS (texto refundido de 1994, habida cuenta de las fechas de los hechos enjuiciados).

Sobre la obligación genérica del empresario de garantizar la seguridad y salud laboral del trabajador ( art. 14 de la LPRL), la jurisprudencia ha destacado que no es pareja la posición de cada uno de ellos en orden a los riesgos derivados de la actividad laboral, dado que con su actividad productiva el empresario crea el riesgo, mientras que el trabajador -al participar en el proceso productivo- es quien lo padece, además de que es aquel quien organiza y controla ese proceso de producción y quien ordena al trabajador la actividad a desarrollar ( art. 20 ET). Por ello, el empresario debe evaluar y evitar los riesgos y proteger al trabajador, incluso frente a sus propios descuidos e imprudencias no temerarias ( art. 15 LPRL). Así, de lo anterior resulta que, una vez actualizado el riesgo (accidente de trabajo o enfermedad profesional), para que el empleador pueda enervar su posible responsabilidad tiene la carga de acreditar haber agotado toda diligencia exigible, más allá incluso de las exigencias reglamentarias; sin que esto suponga aplicar en el ámbito laboral una responsabilidad plenamente objetiva o por el resultado porque, además de que no es esa la interpretación que puede deducirse del. 123 de la LGSS, porque motivaría un efecto desmotivador en la política de prevención de riesgos laborales.

**CUARTO:** El relato de los hechos probados de la sentencia recurrida no ofrece una declaración sobre el suceder de los acontecimientos más trascendentes jurídicamente, sino que se transcribe gran parte del contenido de diversos informes. No obstante, ninguna de las partes ha expuesto objeción relevante a tales relatos.

Así, tanto de los informes de la Inspección de 18 de julio y 30 de octubre de 2012 (hechos probados 7 a 10) como de los emitidos por la empresa demandada a través de su Servicio de Prevención el 23 de abril y el 3 de mayo de 2012 (informe del técnico y conclusiones de la Comisión para la Resolución de Casos de Acoso: hechos probados 15 a 16) resulta que desde que se creó el turno de tarde en el que empezó a prestar servicios el trabajador en el servicio de telecomunicaciones de la demandada se produjeron conflictos entre los trabajadores que lo integraban y los del turno de la mañana, y más especialmente entre el actor y Ricardo ., que pertenecía al turno de la mañana.

Ese conflicto fue manifestándose cada vez de forma más frecuente e intensa mediante conductas hostiles de tipo personal y la falta de colaboración, o incluso entorpecimiento o daño del trabajo ajeno. Así, ya en el año 2006 llegaron a los superiores quejas de unos y explicaciones de otros. Asimismo, la empresa tuvo conocimiento de ello y de su trascendencia, al menos, en noviembre de 2008, a raíz de las agresiones físicas que se produjeron entre varios trabajadores, que motivaron -aparte de actuaciones penales- que dicha empleadora hubiera de amonestar a tres de esos trabajadores. Igualmente, en septiembre de 2009, el actor solicitó la activación del protocolo de acoso, pero la empresa respondió que aún estaba en fase de prueba.

Con posterioridad a aquellas fechas y antes de que el actor comenzara su baja de 30.9.2011, los responsables del departamento continuaron recibiendo noticias del conflicto (críticas sobre el desorden, correo electrónicos con fotografías, manipulación en los archivos informáticos, falseamiento de las hojas de control del trabajo...); sin que conste que la empresa hubiera adoptado ninguna decisión o llevado a cabo alguna actuación que



impidiera que el enfrentamiento y la conflictividad existente entre los dos equipos de trabajo, y en especial entre los dos trabajadores citados, continuaran.

En su recurso la empresa pone el acento en la falta de nexo causal, sin más concreción; con lo que entendemos que se refiere a la relación de causalidad entre los daños a la salud sufridos por el actor y la actuación de la empresa, aludiendo especialmente a que el trabajador contribuyó activamente a alimentar el conflicto y a los antecedentes médicos del trabajador en relación con el carácter multifactorial de las dolencias síquicas. También destaca esta recurrente que sí se adoptaron medidas una vez que tuvo conocimiento del problema, mediante la imposición de sanciones, con la modificación de horarios y con el traslado de Ricardo .

A lo anterior hemos de responder que esa atención que señala la empresa a las características personales de un trabajador debe ser prestada pero en el sentido de dispensarle una protección especial ( art. 25 de la LPRL) y permitirle que conserve la aptitud y condiciones que mostró al comenzar a prestar servicios.

Mientras que en lo relativo a la actuación que la demandada llevó a cabo y que pretende hacer valer para excusar su responsabilidad, tampoco puede aceptarse que pueda alcanzar tales efectos porque fue una actuación de tipo reactivo e insuficiente. De un lado, las sanciones solo fueron la consecuencia inmediata a un concreto y determinado incidente (noviembre de 2008), el cambio de los horarios no consta cuándo se realizó y el traslado de Ricardo . no se realizó hasta septiembre de 2011. Sin embargo, no se desarrolló ninguna medida de prevención para abordar el conflicto y procurar que las relaciones interpersonales mejorasen entre los dos grupos de trabajadores (clarificación de funciones y competencias, rotación de puestos, acciones de formación y sensibilización y elaboración de códigos éticos o de conducta, mejora de las habilidades sociales, de las habilidades comunicación y de las técnicas de resolución de conflictos, entre muchas otras posibles); teniendo presente, además, que Ricardo . consideró que estaba siendo víctima de acoso (hecho probado 12) y que también se relata que las relaciones de todos o de casi todos los miembros de ambos equipos estaban deterioradas.

En conclusión, la empresa dejó de adoptar las medidas de seguridad que le eran exigibles para la resolución del conflicto surgido entre diversos trabajadores, permitiendo que creciera, sin atender a las condiciones en que se encontraban de dichos empleados. Precisamente, los propios responsables del departamento de telecomunicaciones (apartado 9 del hecho probado 10) pusieron de manifiesto la actitud pasiva de la dirección de la empresa, una abogada de la empresa y el responsable de prevención expresaron que no hubo voluntad para solucionarlo por parte de los responsables (apartado 10) y según el informe del técnico de prevención (hecho probado 15) y las conclusiones de la Comisión para la Resolución de Casos de Acoso, aunque la situación era conocida por los responsables del departamento, no se tomaron medidas y pudo haber originado en el actor una alteración de la salud psíquica (hecho probado 16).

Por todo ello, debe concluirse que la empresa, con su pasividad, contribuyó a que el actor sufriera los trastornos síquicos que motivaron su baja laboral en septiembre de 2011.

**QUINTO:** Por lo que respecta a la cuantía en la que debemos fijar el recargo, no puede imponerse en el máximo que solicita el demandante porque este favoreció activamente que se generase y acrecentase el conflicto, no solo de forma puntual sino durante todo el tiempo por el que se prolongó.

No obstante, tampoco puede mantenerse en el mínimo fijado por la sentencia recurrida porque la empresa tenía conocimiento del problema desde hacía años y fue consintiendo diversos episodios de enfrentamiento, muchas de las cuales trascendían las relaciones personales y repercutían en un ambiente hostil entre los equipos de trabajo, contrario a la deseada colaboración que debe existir en las organizaciones humanas.

Por todo ello, procederá revocar en parte la sentencia para fijar el recargo por falta de medidas de seguridad en un 40%.

**SEXTO:** Conforme al art. 204 de la LRJS, deberá acordarse la pérdida del depósito que la empresa constituyó para recurrir. Además, debemos condenar condenarla en costas por el art. 235 de la LRJS.

Vistos los preceptos legales citados y los demás de general y pertinente aplicación

## FALLAMOS

Que, estimando en parte el recurso de suplicación interpuesto Roberto y el desestimando el planteado por TRANSPORTS DE BARCELONA, S.A., ambos contra la sentencia dictada el 29 de octubre de 2018 por el Juzgado de lo Social nº 18 de Barcelona en los autos seguidos con el nº 552/2014 a instancia de Roberto contra TRANSPORTS DE BARCELONA, S.A, el INSTITUTO NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL y la TESORERÍA GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL, debemos revocar y revocamos en parte dicha resolución e imponemos un recargo del 40% sobre todas las prestaciones derivadas del accidente de trabajo sufrido por el actor



el 30.9.2011, condenando a la demandada a estar y pasar por esta declaración, a la pérdida del depósito constituido para recurrir y al pago de los honorarios del letrado del impugnante hasta la suma de 300 euros.

Una vez sea firme esta sentencia, dese al depósito constituido para recurrir su destino legal.

Notifíquese esta resolución a las partes y a la Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, y expídase testimonio que quedará unido al rollo de su razón, incorporándose el original al correspondiente libro de sentencias.

Una vez adquiera firmeza la presente sentencia se devolverán los autos al Juzgado de instancia para su debida ejecución.

La presente resolución no es firme y contra la misma cabe Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina para ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo. El recurso se preparará en esta Sala dentro de los diez días siguientes a la notificación mediante escrito con la firma de Letrado debiendo reunir los requisitos establecidos en el Artículo 221 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

Así mismo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 229 del Texto Procesal Laboral, todo el que sin tener la condición de trabajador o causahabiente suyo o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social o no goce del beneficio de justicia gratuita o no se encuentre excluido por el artículo 229.4 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, depositará al preparar el Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina, la cantidad de 600 euros en la cuenta de consignaciones que tiene abierta esta Sala, en BANCO SANTANDER, cuenta N° 0937 0000 66, añadiendo a continuación seis dígitos. De ellos los cuatro primeros serán los correspondientes al número de rollo de esta Sala y dos restantes los dos últimos del año de dicho rollo, por lo que la cuenta en la que debe ingresarse se compone de 16 dígitos.

La consignación del importe de la condena, cuando así proceda, se realizará de conformidad con lo dispuesto en el artículo 230 la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, con las exclusiones indicadas en el párrafo anterior, y se efectuará en la cuenta que esta Sala tiene abierta en BANCO SANTANDER, cuenta N° 0937 0000 80, añadiendo a continuación seis dígitos. De ellos los cuatro primeros serán los correspondientes al número de rollo de esta Sala y dos restantes los dos últimos del año de dicho rollo, por lo que la cuenta en la que debe ingresarse se compone de 16 dígitos. La parte recurrente deberá acreditar que lo ha efectuado al tiempo de preparar el recurso en esta Secretaría.

Podrá sustituirse la consignación en metálico por el aseguramiento de la condena por aval solidario emitido por una entidad de crédito dicho aval deberá ser de duración indefinida y pagadero a primer requerimiento.

Para el caso que el depósito o la consignación no se realicen de forma presencial, sino mediante transferencia bancaria o por procedimientos telemáticos, en dichas operaciones deberán constar los siguientes datos:

La cuenta bancaria a la que se remitirá la suma es IBAN ES 55 0049 3569 920005001274. En el campo del "ordenante" se indicará el nombre o razón social de la persona física o jurídica obligada a hacer el ingreso y el NIF o CIF de la misma. Como "beneficiario" deberá constar la Sala Social del TSJ DE CATALUÑA. Finalmente, en el campo "observaciones o concepto de la transferencia" se introducirán los 16 dígitos indicados en los párrafos anteriores referidos al depósito y la consignación efectuados de forma presencial.

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

**Publicación.-** La anterior sentencia ha sido leída y publicada en el día de su fecha por el/la Ilmo/a. Sr/a. Magistrado/a Ponente, de lo que doy fe.