



Roj: **STS 1236/2020 - ECLI:ES:TS:2020:1236**

Id Cendoj: **28079140012020100236**

Órgano: **Tribunal Supremo. Sala de lo Social**

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **06/02/2020**

Nº de Recurso: **4040/2017**

Nº de Resolución: **116/2020**

Procedimiento: **Recurso de casación para la unificación de doctrina**

Ponente: **SEBASTIAN MORALO GALLEGO**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STSJ PV 2793/2017,**
STS 1236/2020

UNIFICACIÓN DOCTRINA núm.: 4040/2017

Ponente: Excmo. Sr. D. Sebastián Moralo Gallego

Letrada de la Administración de Justicia: Ilma. Sra. Dña. María Jesús Escudero Cinca

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 116/2020

Excmos. Sres. y Excmas. Sras.

D^a. María Luisa Segoviano Astaburuaga

D. Ángel Blasco Pellicer

D. Sebastián Moralo Gallego

D^a. Concepción Rosario Ureste García

D. Juan Molins García-Atance

En Madrid, a 6 de febrero de 2020.

Esta Sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el letrado D. Juan Ignacio Marcos González, en nombre y representación de D.^a Vicenta, contra la sentencia dictada el 5 de septiembre de 2017 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, en el recurso de suplicación núm. 1483/2017, que resolvió el formulado contra la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 9 de Bilbao, de fecha 17 de febrero de 2017, recaída en autos núm. 854/2014, seguidos a su instancia contra la Mancomunidad de Municipios de las Encartaciones, sobre reclamación del incumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales y la responsabilidad derivada de daños sufridos como consecuencia de dicho incumplimiento.

Ha sido parte recurrida la Mancomunidad de Municipios de las Encartaciones, representada y defendida por la letrada D.^a María Concepción López García.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Sebastián Moralo Gallego.

ANTECEDENTES DE HECHO



PRIMERO.- Con fecha 17 de febrero de 2017 el Juzgado de lo Social nº 9 de Bilbao dictó sentencia, en la que se declararon probados los siguientes hechos:

" 1º.- La actora doña Vicenta , con DNI NUM000 , ha venido prestando servicios por cuenta de la MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS DE LAS ENCARTACIONES, con antigüedad desde 8/03/05 y categoría profesional de Agente de Empleo y Desarrollo Local.

2º.- Con efectos al 7/03/11 la empresa extinguió la relación laboral aduciendo finalización de contrato. Impugnada judicialmente la decisión empresarial, el 19/09/11 se dictó SJS nº 2 de Bilbao en sus autos 367/11, calificando la extinción como despido nulo conforme al artículo 55.c ET. Se da por reproducida la resolución judicial obrante como documento nº 3 del ramo de prueba de la parte actora.

3º.- El 12 de noviembre de 2013 la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Bizkaia extendió a la MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS DE ENCARTACIONES el acta de Infracción nº NUM001 por considerar los hechos que incluía habían creado a D.^a Vicenta un entorno intimidatorio, humillante, degradante y ofensivo que vulneraba su derecho a la consideración debida y a su dignidad conforme al artículo 4.2e) ET, concurriendo una infracción muy grave prevista en el artículo 8.11 de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social, así como dos infracciones graves por lesiones psicológicas acreditadas a la trabajadora conforme a los artículos 4.2 d) y 19.1 ET, así como por incumplimiento por el empresario de las medidas de investigación y prevención conforme al artículo 16.5 LPRL proponiendo la imposición de la sanción que corresponde a la infracción más grave, por las normas aplicables al concurso de sanciones administrativas, y así, por la infracción del artículo 8.11 LISOS, conforme al artículo 39.2 y 2 LISOS, imponiendo una sanción en su grado mínimo de 20.000 euros. Las conductas que resumía eran las siguientes: "10.- HECHOS COMPROBADOS. 10.1. Si bien es cierto que en el presente caso se entremezcla una situación de conflicto que afecta a la totalidad del centro de trabajo (y que, en su caso podrá ser objeto de actuación inspectora a parte, si así lo solicitan los trabajadores), resulta asimismo acreditado que existen una serie de hechos singulares que concurren en la persona de la Sra. Vicenta y que, por ende, merecen una actuación individualizada con la misma. De las diversas actuaciones practicadas resultan acreditados una serie de actos llevados a cabo por los dos cargos con responsabilidad directa en materia de personal, Presidente de la entidad, y Secretario-Interventor (véase punto 3.5.6), que, observados en su conjunto, adquieren trascendencia suficiente como para afectar a los derechos básicos de la relación laboral de la trabajadora Dña. Vicenta Cabe enumerar: 1. En primer lugar se hallan las conductas que han supuesto un abuso de autoridad constitutivas de acoso. Se han constatado: 1.1. Actividades encaminadas a reducir el volumen y calidad de los servicios prestados por la trabajadora. Por un lado se encuentra la retirada de la mayoría de las tareas propias de su puesto tal y como se acredita de las propias manifestaciones de los responsables de la empresa y la trabajadora afectada, de las comprobaciones efectuadas durante la visita al centro de trabajo, y de la revisión de los diferentes correos electrónicos y escritos presentados por la denunciante. Así en la reincorporación de la Sra. Antonieta a su puesto de trabajo, tras la declaración del despido previamente practicado como nulo, se le retiran a la misma todas las funciones propias de su puesto excepto tres (véase punto, 3.2 de la presente Acta), teniendo las tres tareas asignadas un plazo natural de finalización a lo largo del año 2012. Cuando ello se produce, y tal y como reconocen expresamente los responsables de la Mancomunidad ante la actuante (véase punto 3.2), se vacía a la trabajadora de tareas durante varios meses debiendo buscar la misma nuevos campos de actuación que nunca llegan a ser respaldados expresamente por la empresa, con la consiguiente inseguridad para la trabajadora. Durante el curso de la actuación inspectora, tanto en la comparecencia efectuada en el mes de febrero como en la realizada en el mes de julio (Véanse puntos 3.4 y 5.2), se comunica a la representación empresarial la necesidad de dar contenido al puesto de trabajo ocupado por D.^a Vicenta , sin que, a fecha de finalización de la presente actuación, se halla llevado a cabo tal definición por la empresa. A tal respecto carece de validez alguna la argumentación dada por la entidad basada en la existencia de un auto judicial que respalda la decisión organizativa adoptada, dado que, la existencia de un auto judicial que refrenda la adecuación de las funciones dadas en un momento puntual a la trabajadora, en ningún caso permite interpretar que, una vez finalizadas las mismas, exista legitimación para dejarla sin cometido alguno, algo que incurría en una falta de ocupación efectiva radicalmente proscrita en nuestra normativa. 1.1.2. Sobre las funciones que, de modo efectivo y toleradas por la entidad, realiza la Sra. Vicenta , resulta asimismo acreditada la falta de celo por parte de la entidad en el cuidado de los frutos de su trabajo, siendo numerosos los mails y escritos de queja presentados por la Técnico apercibiendo de los perjuicios causados por tal desatención y el consiguiente desaprovechamiento de su trabajo (véase puntos 3.6.4, 4.1.b) y 4.5 en los que se contienen diversos mails relativos en su mayoría a la falta de aprobación y firma en tiempo oportuno de diversas subvenciones solicitadas y tramitadas por la trabajadora). Asimismo resulta significativa la conducta seguida por la empresa durante la última baja por maternidad de la denunciante. Y es que, durante ésta, no sólo se desatienden parte de los servicios prestados por la Técnico debido a la falta de contratación de un sustituto, hecho que no se ha justificado convenientemente por la entidad cuando no existen impedimentos



legales al respecto y en ocasiones anteriores siempre se había hecho (véase punto 7.2.a)), sino que, además, se amonesta a la trabajadora y se da de baja su correo electrónico por atender a aquellos usuarios que se ven perjudicados en sus gestiones, resultando la oportunidad de tal decisión más que dudosa al no constar, más bien al contrario, daño alguno a la entidad (véase nuevamente 7.2.a) in fine). Y en esta misma línea de generación de daños al trabajo realizado por la denunciante redundan asimismo la destrucción de todos sus archivos y vaciado de su correo electrónico cuando es dada de "baja en la empresa a raíz del despido, (perdiéndose, según la trabajadora, los contactos de 7 años de trabajo y numerosa documentación que debería consultarse periódicamente) y el hecho referido en el apartado anterior de practicar la baja de todas las cuentas de correo electrónico de la Sra. Vicenta, durante su última baja por maternidad. 1.1.4. Finalmente cabría referir la reiterada denegación a la Técnico de determinados medios considerados esenciales por la misma para el correcto desarrollo de sus tareas (fundamentalmente ordenador portátil, y teléfono fijo o móvil sin limitaciones en la conexión), sin que hasta el momento la empresa haya ofrecido justificación objetiva y razonable a su retirada (véase punto 7.2.c) cuando de tales medios sí disponía con anterioridad a su despido. Recordemos que conforme a la declaración recogida en el punto 6.1 de la Responsable del área de Acción social, D.^a Inmaculada, todas las trabajadoras que realizan trabajos de campo, disponen y siempre han dispuesto, de un ordenador portátil. 1.2. Incomunicación y aislamiento de la trabajadora. La negativa al contacto y la ausencia de cauces de comunicación con la Sra. Vicenta resultan claras de las manifestaciones realizadas por la propia afectada y algunas de sus compañeras, vertidas durante la visita al centro de trabajo y en las comparecencias efectuadas en la Inspección, así como de los diversos correos electrónicos y escritos aportados por la denunciante. 1.2.1. En primer lugar cabe referir la actitud de vacío hacia la actividad profesional de la Sra. Vicenta, desoyendo sistemáticamente tanto sus peticiones profesionales (restitución de todas las funciones propias de su cargo, no se le traslada la documentación que llega a la empresa concerniente al desarrollo de sus funciones como Técnico de Empleo y Desarrollo Local, no se le permite la asistencia a reuniones y actos públicos ni se le informa de sus contenidos, no se le consultan las decisiones en las materias relativas a su competencia, no se le comunican ni da traslado de los diversos trámites que afectan a su trabajo tales, como aprobación y resolución de subvenciones ...) como sus múltiples reclamaciones p.(21: diversos incumplimientos laborales de la mercantil tal y como resulta de la falta de contestación de la práctica totalidad de sus escritos en materia salarial (Véanse en relación a ambos, los puntos 3.6. y 4.1.a) en los que constan en torno a 10 escritos al respecto). Al respecto cabe puntualizar que, pese a que la Presidencia justifica tales hechos en un desconocimiento parcial de las mismas por parte del Sr. Romulo debido a su entrada relativamente reciente en la Mancomunidad, de la documentación aportada por la trabajadora (en particular véase apartado 7.5.3.) resulta acreditado el conocimiento pleno de tales tareas, y la intención manifiesta de la Dirección de la entidad de separar a la trabajadora de las mismas. 1.2.2. En segundo lugar se hallaría el trato personal que ella misma recibe de la Secretaria- Interventora Pura), quien, según manifestaciones de la propia trabajadora, se comporta en su presencia como si no estuviese, y las veces en las que entra en su despacho, lo hace sin avisar, haciendo caso omiso a sus preguntas y actuando como si estuviese sola. La veracidad de las declaraciones de la trabajadora aparece respaldada por las manifestaciones obtenidas durante la visita al centro de trabajo, en especial de dos compañeras que reconocen un trato de indiferencia hacia trabajadora, así como de las realizadas por las trabajadoras D' Inmaculada y D.^a Tarsila durante la comparecencia en las oficinas de la Inspección en fecha 5 de noviembre de 2013, quienes apuntan a una conducta de vacío sistemático hacia la denunciante (Véase apartado 6.1.) que se repite asimismo con otros trabajadores del centro. En esta misma línea se hallan correos como el mentado en el punto 4.5, en el que la Secretaria Interventora remite todas las cuestiones de ámbito laboral al Presidente ("Deberías saber que las decisiones las torna el Presidente") y las propias declaraciones vertidas ante la actuante por la Sra. Yolanda, quien en todo momento rehúsa hablar de la situación de la trabajadora, indicando que no es de su competencia y que sobre ello no tiene nada que decir. 1.2.3. Asimismo, aunque en menor medida, se halla la actitud de alejamiento y exclusión hacia la trabajadora por parte del Presente de la mancomunidad durante su actividad en el propio centro, quien, según ratifica la Sra. Tarsila en sus declaraciones del día 5 de noviembre (véase punto 6.1.), sí se reúne y mantiene contactos periódicos (aunque sin un intervalo definido) con los restantes responsables de Área, pero no así con la Sra. Vicenta, a la que evita sistemáticamente. Corroboro lo anterior la actitud mostrada durante el presente procedimiento, en el que resulta carente de toda explicación la renuencia del mismo a establecer reuniones periódicas u otros medios regulares de contacto con la trabajadora que permitiesen una correcta gestión, de sus trabajos, medida que. Fue expresamente requerida por la actuante en la primera comparecencia efectuada ante la misma en el mes de febrero de 2013 (véase punto 3.4). 1.2.4. Por último, no se aporta por la empresa justificación alguna (véanse. apartados 4.3., 7.2.c y 7.5.3) de la retirada de la trabajadora de la totalidad de reuniones y. actos públicos en los que participaba con anterioridad a. su despido y propios de sus funciones como Técnico de Empleo y Desarrollo en la 'Mancomunidad; de la retirada en los medios publicitarios, dentro de la pestaña dedicada a la Promoción económica y empleo que antes sí constaba en la página web de la Mancomunidad, de los servicios prestados en el Área de Empleo y Desarrollo Local- ni, tal y como se ha indicado en el apartado anterior, se encuentra justificación a la baja de las cuentas de correo



electrónico de la trabajadora durante su baja por maternidad, cuando el único objeto perseguido por la misma era la preservación de su trabajo, sin que tales hechos hayan sido desvirtuados por la empresa. Todos estos elementos resultan suficientemente definitorios de la destrucción de los medios de comunicación existentes con la trabajadora, sin ofrecerse por la Mancomunidad motivo alguno relacionado con la prestación del servicio que lo justifique, y sin que pueda tener otro fin que la búsqueda del aislamiento y exclusión de la trabajadora de la actividad ordinaria de la Mancomunidad. 2. En segundo lugar se encuentran las conductas vejatorias constitutivas de acoso. Se han acreditado: 2.1. En relación a la existencia de un trato déspota y despreciativo hacia la Sra. Vicenta por parte de la Secretaria-Interventora, cabe referir los testimonios de D.^a Inmaculada y D.^a Tarsila en la comparecencia efectuada el día 5 de noviembre ante la actuante, quienes relatan un episodio de intimidación hacia la trabajadora del que ellas mismas fueron testigos (véase apartado 6.1, donde consta que la Sra. Yolanda le eleva la voz en público y, accediendo a su despacho, le tira parte de los papeles al suelo), y la declaración de otra trabajadora -de la que no se menciona el nombre por expreso deseo de la misma- durante la visita al centro de trabajo, que reconoció la existencia de malos modos hacia trabajadora, particularmente en la época de su despido. 2.2. En relación a la existencia de una conducta de desprestigio hacia la actividad profesional realizada por la Sra. Vicenta, cabe mencionar asimismo las declaraciones realizadas por D.^a Inmaculada y D.^a Tarsila en la comparecencia ante la Inspección de Trabajo, señalando ambas que, a pesar de que tal conducta no se observa habitualmente, recientemente fueron testigos de un hecho, relevante por su implicación, en el cual, delante del profesional enviado por DIRECCION000 para hacer el estudio de estructura y actividades de la Mancomunidad, y al preguntar éste por las tareas y responsabilidades asumidas por D.^a Vicenta, la Secretaria Interventora responde ambiguamente sobre sus funciones, dando a entender su falta de ocupación y escaso valor su trabajo y, gesticulando con las manos, indica finalmente que "de esa persona es que no quiero ni hablar". Esta conducta no se aprecia en la persona del Presidente de la Mancomunidad, del que no constan insultos, descalificaciones, ni un trato personal inadecuado hacia la trabajadora. 2.3. En tercer lugar deben referirse otra serie de actos que por su acumulación la trabajadora percibe como vejatorios. En este apartado se hallan los actos puntuales vulneradores del principio de igualdad sobre los que la mercantil no ofrece pertinente justificación (Véase apartado 7.2c): falta de concesión de un préstamo al consumo para la compra de un coche que se deniega a la Sra. Vicenta por falta de presupuesto y 6 meses después se le concede a otra compañera; falta de envío de flores al hospital durante sus partos, como es costumbre en la entidad y así se ha hecho con todas las restantes compañeras en la misma situación; falta de suministro de medios tecnológicos para el desarrollo de su trabajo, como un ordenador portátil del que si disfrutaban las restantes trabajadoras que realizan trabajos de campo, etc. Y por último cabe reseñar la merma de prestigio profesional causado a la Técnico, reprochada a la Mancomunidad en la reunión sostenida el día 8 de noviembre ante la actuante, al haber tenido la misma que enfrentarse a usuarios enfadados por haber sido desatendidos en sus gestiones, con pérdida de sus ayudas, y que le han supuesto, según la misma indica, episodios humillantes de reclamaciones, e incluso enfrentamientos en la calle. (Véanse escritos de queja recogidos en el apartado 7.5.4 y contenido de la reunión reseñada en el 7.2.c)). Expuesto lo anterior, la pasividad del responsable máximo de la Mancomunidad, su Presidente, ante la conducta seguida por la Secretaria- Interventora, tanto en relación a la elusión de sus responsabilidades en materia de personal (control del equipo humano, atención a sus necesidades, coordinación de departamentos, supervisión de las tareas desarrolladas por la plantilla, según se extrae de la Descripción de Puestos de Trabajo facilitada por la propia mercantil en el presente expediente), como en su propia actitud hacia los trabajadores, considerada por muchos de ellos como un trato humillante (así resulta de la propia Evaluación de Riesgos Psicosociales practicada en el centro), y la propia conducta activa seguida por el mismo, consistente en mermar la actividad profesional de la trabajadora, obviar su papel dentro de la Mancomunidad, y hacer un absoluto vatio hacia cualesquiera solicitud o reclamación planteada por la Sra. Raimunda, constituyen incumplimientos de suficiente entidad para dar lugar al nacimiento de una responsabilidad empresarial. 10.2. De la documentación médica presentada por la trabajadora se acredita suficientemente el perjuicio sufrido por la misma, constando un " Trastorno de Ansiedad-Alteración del Sueño, motivados por estrés laboral en los siguientes periodos: El 1º desde el 28/02/2011 al 08/03/2011 y el 2º desde el 10/03/2011 al 15/08/2011, siendo éste último una recaída del anterior", que dan lugar a las correspondientes bajas médicas y simultánea necesidad de tratamiento psicológico por la trabajadora. 10.3. Cabe puntualizar finalmente que en, el presente caso, la identificación de un problema relacionado con el estrés y la violencia en el trabajo de las que el empresario ha tenido conocimiento o debiera haberlo tenido, y la falta de actuación por el mismo mediante la adopción de medidas de intervención (como la implantación de sistemas de resolución interna de conflictos o cualquier otra que resultase oportuna por propia iniciativa o como resultado de la evaluación de riesgos psicosociales) comporta la aparición de un incumplimiento del deber general de protección previsto en el art. 14 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como en los apartados 4 y 5 del Acuerdo Europeo sobre el Estrés Laboral. En consonancia con ello, pese a ser conocedor el empresario de la existencia de un daño para la salud de la trabajadora y su posible vinculación con las condiciones de trabajo, no se realiza por la empresa una investigación de las causas que lo han podido producir, con el fin de adoptar, en su caso, las medidas de prevención que procediesen (art. 16.3 LPRL). 11.- TIPIFICACIÓN. Por



todos estos hechos y circunstancias concatenados entre si cabe considerar que a la entidad MANCOMUNIDAD DE ENCARTACIONES ha vulnerado los siguientes preceptos y cometido las siguientes INFRACCIONES en el orden social: La conducta de los responsables en materia de personal en los términos descritos ha creado a la trabajadora un entorno intimidatorio, humillante, degradante y ofensivo que vulnera su derecho a la consideración debida a su dignidad previsto en el artículo 4.2.e) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el R.D.-Legislativo 1195, en adelante ET. Ello es constitutivo de una infracción tipificada como muy grave en el artículo 8.11 del Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (en adelante TRLISOS). Los actos ofensivos de la empresa le han ocasionado a la trabajadora lesiones psicológicas suficientemente acreditadas por el informe médico al que se ha hecho referencia en el presente informe, todo lo cual supone un incumplimiento por el empresario de lo dispuesto en el artículo 4.2.e) y 19.1 Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 14.2 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales (BOE del 10). Ello es constitutivo de infracción grave de acuerdo con el artículo 12.16. de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social aprobada por el TRLISOS (BOE del 8). Por otro lado, la falta de intervención del empresario ante un problema relacionado con la violencia en el trabajo y la falta de investigación, constanding reclamaciones y denuncias previas de la trabajadora, de las causas que han podido provocar sus situaciones de baja médica, con el fin de adoptar, en su caso, las medidas de prevención que procediesen suponen un incumplimiento del art. 16.3 .de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. El incumplimiento de dicha obligación supone una infracción tipificada como grave conforme al art. 12.3. TRLISOS. En el presente caso se han producido hechos constitutivos de varias infracciones que se refieren a los mismos hechos y los mismos sujetos, por lo que deberán tenerse en cuenta las reglas del concurso de sanciones administrativas previstas en el art. 4 apartados 4 y 6 del RD 1398/1993, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Reglamento del procedimiento para el ejercicio de la Potestad sancionadora. De conformidad con el art. 4.6. de dicho RD, se ha de considerar como una infracción cínica y continuada la comisión de una pluralidad de acciones u omisiones que infrinjan el mismo o semejantes preceptos administrativos en ejecución de un plan preconcebido o aprovechando idéntica ocasión. En este caso, resulta clara, a juicio de la actuante, la actuación conjunta desarrollada por los diferentes órganos de la Mancomunidad con competencias en materia de personal, y, por tanto, procede la aplicación de la sanción que corresponde a la infracción más grave, en el presente caso la infracción laboral muy grave prevista en el art. 8.11 del TRLISOS. Expuesto lo anterior y de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 39.1 y 2 del TRLISOS, la sanción se propone en su grado mínimo, tramo máximo, atendiendo a la intencionalidad del sujeto infractor y perjuicio en la salud irrogado a la trabajadora. De conformidad con el artículo 40.1 de la misma norma se propone sanción en cuantía de 20.000 euros.

4º.- La precedente acta de infracción fue impugnada judicialmente por la MANCOMUNIDAD, dando lugar a los autos 883/14 del JS nº 5 de Bilbao, dictándose sentencia desestimatoria el 22/04/16 que confirmaba lo resuelto en vía administrativa. Dicha resolución devino firme al ser confirmada en suplicación a través de STSJPV 8/03/16 (recurso nº 282/16) Se tienen por íntegramente reproducidas ambas resoluciones que constan como documentos 7 y 8 del ramo de la parte actora.

5º.- La actora causó baja por IT derivada de AT entre el 28/02/11 al 8/03/11. Asimismo permaneció en situación de baja por IT entre el 10/03/11 y el 15/08/11 y entre el 12/01/15 y el 23/09/15, dándose por reproducida la SJS nº 10 de 22/04/16 -y auto aclaratorio de 11/05/16 -, en los que se resuelve que ambos procesos tienen como contingencia rectora la de AT. La resolución de instancia fue confirmada por STSJPV 20/09/16 (recurso 1631/16). Se tienen por íntegramente reproducidas ambas resoluciones que constan como documentos 5 y 6 del ramo de la parte actora.

6º.- Obra en autos como documento nº 19 de la parte actora, informe de especialista psiquiatra de OSAKIDETZA fechado el 16/02/15, con el siguiente contenido: "Que Vicenta , de 41 años de edad, acude a nuestro Centro desde el pasado 15.10.2014, derivada por su Médico de Atención Primaria en relación a un estado de ansiedad con síntomas depresivos relacionados con conflictiva laboral. Paciente sin antecedentes de tratamiento en salud mental que presenta un estado de ansiedad basal, ansiedad proyectada, rumiaciones y preocupación por su futuro, dificultades de sueño así como síntomas de la esfera afectiva: hipotimia moderada, apatía, anhedonia, etc, y poniendo en relación su estado a raíz de una cierta conflictividad laboral que presenta con la empresa para la que trabaja desde hace años, y a la que ha denunciado en alguna ocasión por acoso(con sentencia favorable a su favor). Diagnosticada de Trastorno adaptativo con síntomas ansioso-depresivos (C.I.E.- 10:F43.22), iniciamos tratamiento con medicación ansiolítica y antidepresiva, así como consultas de seguimiento y apoyo. Estamos a la espera de alcanzar la estabilidad clínica mantenida que le permita su reincorporación laboral".

7º.- La actora ha causado nueva baja el 7/11/16 con el diagnóstico de "otros estados de ansiedad" (documento nº 25). Mediante resolución del INSS de 30/01/17 (documento nº 27) se ha resuelto que la contingencia rectora del proceso de IT es la de AT.



8º.- Consta agotada la vía administrativa previa, habiéndose presentado reclamación el 20/06/14".

En dicha sentencia consta el siguiente fallo: "Que estimando parcialmente la demanda formulada por Vicenta contra MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS DE LAS ENCARTACIONES, debo condenar y condeno a la entidad de demandada a que abone a la actora la suma de 24.179,91 euros, que devengará el interés previsto en el artículo 576 LEC".

SEGUNDO.- La citada sentencia fue recurrida en suplicación por ambas partes ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, la cual dictó sentencia en fecha 5 de septiembre de 2017, en la que consta el siguiente fallo: "Que desestimamos el Recurso de Suplicación interpuesto por "MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS DE LAS ENCARTACIONES" y estimamos en parte el dirigido por doña Vicenta , frente a la Sentencia de 17 de Febrero de 2017 del Juzgado de lo Social nº 9 de Bilbao , en autos nº 854/2014, revocando la misma en el sentido de condenar a la demandada a abonar a la Sra. Vicenta la suma de 13.232,03 euros, además de la que ya fue objeto de condena en la Sentencia recurrida - 24.179,91 euros -, devengando ambas cantidades el interés legal del dinero a partir del 20 de junio de 2014 y en relación a cada período indemnizado. Se condena en costas a la parte recurrente "MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS DE LAS ENCARTACIONES", incluyendo los honorarios del letrado de la parte impugnante del recurso, que se fijan en 600 euros. Se decreta la pérdida de las cantidades objeto de depósito y consignación, a las que se dará legal destino".

TERCERO.- Por la representación procesal de la actora se formalizó el presente recurso de casación para la unificación de doctrina. Se invoca como sentencia contradictoria con la recurrida la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, en fecha 11 de noviembre de 2014 (rec. 2022/2014). La recurrente considera que se vulneran los artículos 183 de la LRJS y 15 de la Constitución Española.

CUARTO.- Admitido a trámite el presente recurso, se dio traslado del escrito de interposición y de los autos a la representación procesal de la parte recurrida para que formalice su impugnación en el plazo de quince días. Evacuado el traslado de impugnación, se pasaron las actuaciones al Ministerio Fiscal, que emitió informe en el sentido de considerar que el recurso debe ser declarado improcedente, por falta de contradicción suficiente.

QUINTO.- Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 6 de febrero de 2020, fecha en que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- 1.- La cuestión que debemos resolver es la de determinar si la indemnización de daños y perjuicios reconocida en favor de la trabajadora demandante, derivada del daño psicológico sufrido como consecuencia del incumplimiento por la empleadora de las normas de prevención de riesgos laborales, que permitieron la situación de acoso laboral que dio lugar a los diferentes periodos de incapacidad temporal en los que se sustenta la reclamación, y que ha sido calculada con arreglo a los criterios de valoración que se establecen en la Tabla V, del Baremo contenido en el Anexo del Real Decreto Legislativo 8/2004, de 29 de octubre, en la redacción anterior a la dada por la Ley 35/2015, de 22 de septiembre, aplicado con carácter orientativo, es compatible con la indemnización por los daños morales causados por la vulneración de los derechos fundamentales afectados por la mencionada conducta, integridad psíquica y moral, en relación con el derecho a la dignidad, contemplada en el art. 183 LRJS.

2.- La sentencia del juzgado ha entendido que el daño moral queda ya incluido en los valores previstos en la antedicha Tabla V del baremo que se ha utilizado como criterio para establecer la indemnización, por lo que no cabe fijar una suma diferente por tal concepto.

La sentencia de la Sala Social del TSJ del País Vasco de 5 de septiembre de 2017, rec. 1483/2017, acoge en parte el recurso de suplicación de la actora para considerar también indemnizables los periodos intermedios entre los de incapacidad temporal, pero lo desestima en ese otro extremo y concluye que el daño moral reclamado se encuentra ya resarcido, al calcularse el importe de la indemnización por los días de incapacidad temporal como impeditivos conforme a las previsiones contenidas en la Tabla V del Baremo, que ya contemplan el daño moral de acuerdo con la doctrina contenida, entre otras, en la STS 17/2/2015, rcud. 1219/2014.

La demandante recurre contra dicha sentencia en casación para la unificación de doctrina y alega de contraste la de la misma Sala Social del TSJ del País Vasco de 11 de noviembre 2014, rec. 2022/2014.

3.- El Ministerio Fiscal interesa la desestimación del recurso por no concurrir el requisito de contradicción y en el mismo sentido se pronuncia la demandada en su escrito de impugnación.

SEGUNDO. 1.- Debemos resolver en primer lugar si entre la sentencia recurrida y la referencial hay contradicción en los términos exigidos por el art. 219.1º LRJS, que, en mérito a hechos, fundamentos y



pretensiones sustancialmente iguales, se hubiere llegado a pronunciamientos distintos que sea necesario unificar.

2.- Como ya hemos avanzado, la sentencia recurrida ha negado la indemnización autónoma por daños morales que reclama la trabajadora, con el argumento de que la sentencia de instancia ha considerado acertadamente que está incluida en la indemnización reconocida por los días en que estuvo en situación de incapacidad temporal, al fijar la cuantía correspondiente a los mismos conforme a la Tabla V del Baremo de circulación que incluye los daños morales correspondientes.

3.- En SSTs 8/3/2017 (rcud. 2498/2015) y 28/9/2017 (rcud. 3017/2015), esta Sala ha tenido ocasión de pronunciarse en dos asuntos prácticamente idénticos al presente en los que se aportaba la misma sentencia referencial, en el sentido de no apreciar la necesaria contradicción entre las sentencias comparadas, al ser distinto el planteamiento de los respectivos recursos de suplicación y las cuestiones que las resoluciones confrontadas deciden.

Ya hemos dicho que lo que se discute en la sentencia recurrida es la compatibilidad de la indemnización por los padecimientos sufridos por la actora durante la situación de incapacidad temporal -así como en los periodos intermedios conforme se le reconoció en suplicación-, que se ha calculado de acuerdo con los valores fijados en Tabla V del mencionado Baremo, con la indemnización de los daños morales vinculados a la violación de sus derechos fundamentales a la dignidad y a la integridad física y moral. Que la resolución recurrida desestima porque no es posible acumular indemnizaciones por las diferentes expresiones del daño moral causado por la situación que ha dado lugar a los diferentes episodios de incapacidad temporal, en lo que sería una duplicidad de ese mismo daño al estar ya contemplados los daños morales en la tan citada Tabla V.

Como en nuestra precitadas sentencias decimos "En cambio, en el caso de la sentencia de contraste la demandante no había instado el resarcimiento de los daños psíquicos y morales soportados durante el período de incapacidad temporal, que tampoco consta hubiese reclamado en un proceso anterior, y lo que se suscita en suplicación es si, además de la indemnización por secuelas y por los factores correctores por incapacidad permanente absoluta y perjuicios económicos -valorados con arreglo a las Tablas III y IV del Baremo circulatorio vigente a la sazón-, tiene derecho a ser indemnizada por el daño moral sufrido entre los meses de enero de 2002 y noviembre de 2003, por la vulneración de su derecho fundamental a la integridad. Pues bien, atendiendo a ese planteamiento lo que la sentencia admite es la adición de indemnizaciones por daños morales correspondientes a distintas manifestaciones del daño personal- secuelas y lesiones temporales-, sin necesidad de plantearse el problema de la duplicidad indemnizatoria por un mismo supuesto básico (lesiones temporales) y concepto perjudicial (daños morales), en los términos en que lo hace la sentencia recurrida".

4.- A tenor de lo expuesto, siendo diferente la cuestión planteada en la sentencia impugnada y la resuelta en la citada como referencial, sus doctrinas no pueden considerarse discordantes ni, por consiguiente, susceptibles de unificación, por no reunirse los requisitos exigidos por el art. 219.1 LRJS.

CUARTO. De acuerdo con lo razonado el recurso debió ser inadmitido y la consecuencia de ello es ahora su desestimación, de conformidad con el Ministerio Fiscal. Sin costas.

FALLO

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido desestimar el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por D.^a Vicenta , contra la sentencia dictada el 5 de septiembre de 2017 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, en el recurso de suplicación núm. 1483/2017, que resolvió el formulado contra la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 9 de Bilbao, de fecha 17 de febrero de 2017, recaída en autos núm. 854/2014, seguidos a su instancia contra la Mancomunidad de Municipios de las Encartaciones. Sin costas.

Notifíquese esta resolución a las partes e insértese en la colección legislativa.

Así se acuerda y firma.