

**JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO DOS
DE BILBAO**

SOC 337/12

SENTENCIA N°: 361/2012

En Bilbao a veinticuatro de septiembre de dos mil doce.

Mónica González Fernández, magistrada del Juzgado de lo Social número dos de Bilbao, ha examinado las presentes actuaciones de SOC 337/12 en que ha sido demandante MARÍA y demandada MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS DE LAS ENCARTACIONES.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO: Por turno de reparto correspondió a este Juzgado el conocimiento de la demanda presentada por MARÍA frente a MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS DE LAS ENCARTACIONES, en la que se suplica que con estimación de la misma se declare que la demandada está vulnerando la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, se ordene a la demandada a que de forma inmediata ponga fin al vaciado de funciones del puesto de trabajo de la actora dándole ocupación efectiva y encomendándole las funciones previstas en su puesto de trabajo en el Manual de Funciones y acordes con la categoría a la que pertenece, se ordene a la demandada a que de cumplimiento a todas las propuestas efectuadas por Osalan en informe de 4 de septiembre de 2011 Y se ordene a la demandada a que tome cuantas medidas está obligada en función de la normativa de prevención de riesgo laborales.

SEGUNDO: Admitida a trámite la demanda se dio traslado de la misma a la demandada, señalando día y hora para la celebración del juicio que tuvo lugar el día 19 de septiembre.

En el acto del juicio la parte actora se ratificó en su escrito inicial; la demandada contestó en términos de oposición interesando la íntegra desestimación de la demanda. No habiendo conformidad sobre los hechos se recibió el pleito a prueba, proponiéndose como medios de prueba documental y testifical. Todas las pruebas fueron practicadas en el plenario tras lo cual se formularon conclusiones quedando el pleito visto para sentencia.

HECHOS PROBADOS

PRIMERO: La demandante, funcionaria de carrera, presta servicios para la Mancomunidad demandada, adscrita al Departamento de xxxx, con categoría profesional de auxiliar administrativo, antigüedad de xxx y salario bruto mensual de xxx euros incluida la prorratea de pagas extras.

SEGUNDO: El puesto de trabajo de auxiliar administrativo, área xxxx, comprende las siguientes funciones:

Tareas más significativas

- Registrar entrada y salida de documentos.
- Distribuir la correspondencia.
- Mecnografiar toda la documentación del departamento de secretaria: ordenanzas, pliegos, contratos ...
- Mecnografiar y remitir convocatorias y actas de las sesiones de los órganos de gobierno.
- Tramitar solicitud a la Junta General para recabar permiso de celebración de la misma.
- Tramitar reclamaciones y quejas relacionadas con los servicios de recogida selectiva (residuos urbanos, vidrio, papel, pilas, etc ...) y en ocasiones resolverlas.
- Tramitar contratos de los trabajadores ante la seguridad social en INEM.
- Colaborar en tareas de administración ordinaria con las empresas adjudicatarias de los servicios.
- Controlar reposición de contenedores, solicitar su ampliación, inventariarlos y mantener el inventario actualizado.
- Atender a la centralita de teléfono y direccionar llamadas al resto del personal.
- Realizar labores de archivo.
- Encuadernar documentación.
- Apertura y tramitar expedientes y acuerdos.
- Colaborar y apoyar a la secretaria.
- Controlar uso del material de oficina.
- Transcribir cuadros-resumen informativos para justificación de subvenciones.
- Efectuar direccionamiento de egailan.
- Ser responsable de aleccionar, controlar y valorar a los alunmos en prácticas de administrativo o auxiliar.
- Apoyar a secretaría en las labores de adquisición, reposición y control logístico (materiales, mobiliario, averias ...).
- Tramitar solicitudes y permisos de traslado de animales para el Parque Ecológico Bizkaia el Carpin.
- Recibir, remitir y atender al fax, correo electrónico y fotocopiadora.
- Liquidar tasas por expedición de documentos administrativos.
- Realizar labores de auxilio administrativo para todo el personal técnico de la Mancomunidad (OMIC, AE y DL, Servicio de Euskera ...).
- Atender al público y filtrar visitas.
- Asistir, ocasionalmente, a las Comisiones Informativas.
- Sustituir a la auxiliar de intervención en su ausencia.
- Realizar todas aquellas tareas propias de su categoría para las que haya sido previamente instruida.

TERCERO: A la demandante únicamente se le asignan funciones de registro de documentos, correos y atención telefónica, tareas que el ocupan aproximadamente una hora diaria.

El resto de la jornada la actora no tiene ocupación efectiva.

CUARTO: Desde hace años existe en la Mancomunidad una situación de conflicto laboral permanente.

En noviembre de 2007 la Presidenta de la Mancomunidad encargó la realización de un informe sobre el conflicto existente; determinándose la existencia de una serie de causas de tipo relacional, estructural, de información etc, y se propusieron una serie de medidas a los efectos de rebajar la tensión entre las partes. Se da por íntegramente reproducido el informe emitido por la Fundación Gizagune aportado como prueba documental.

En enero de 2009 se realizó un informe por Sanz&Sainz a petición de la Mancomunidad sobre la obligación o no de tramitar un expediente de investigación en materia de acoso laboral.

QUINTO: La Mancomunidad tiene concertado con la empresa GESPREEN las especialidades preventivas de Seguridad en el Trabajo, habiéndose confeccionado en fecha de 16 de octubre de 2009 Evaluación de Riesgos Psicosociales, cuyo contenido se da por reproducido al obrar en el ramo de prueba de la parte actora.

SEXTO: La mancomunidad demandada no ha realizado ninguna actuación concreta derivada de la evaluación de riesgos, del informe de la Fundación Gizagune o del informe realizado por la Asesoría Jurídica de la Mancomunidad.

La demandada ha llevado a cabo reconocimientos médicos periódicos a la demandante, siendo el único protocolo aplicado de pantalla de Visualización de datos.

La Mancomunidad no ha efectuado a la demandante evaluaciones de la salud después de ausencias prolongadas desde el año 2004.

SÉPTIMO: La empresa GESPREEN a partir de septiembre de 2012 está tramitando una nueva Evaluación Psicosocial, habiéndose entregado a parte de los trabajadores unos cuestionarios confidenciales, cuyo contenido se da por reproducido. No consta que dicho cuestionario haya sido entregado a la demandante.

OCTAVO: Con fecha de 2 de febrero de 2011 la actora interpuso denuncia penal contra la secretaria de la Mancomunidad, dictándose sentencia de fecha 8 de septiembre de 2011 por el Juzgado de Paz de Balmaseda, en la que se condena a la denunciada como autora de una falta de injurias.

NOVENO: La demandante ha estado en situación de IT en los siguientes períodos:

Del 26.08.2004 al 24.11.2004 por ansiedad.

Del 15.07.2008 al 28.08.2008 por cervicalgia.

Del 30.04.2009 al 12.06.2009 por cólico nefrítico.

Del 19.02.2010 al 23.09.2010 por ansiedad

Del 31.01.11 al 12.10.2011 por ansiedad.

DECIMO: La Secretaria de la mancomunidad se dirige a la demandante a través de post-it o entregándola algún certificado, documento o anuncio para que los archive o exponga en el tablón de anuncios, sin dirigirle la palabra; no

la contesta cuando se dirige a ella, ni la informa ni la avisa de cuando se ausenta, de forma tal que la actora no puede dar información adecuada a las personas que llaman a la mancomunidad interesándose o preguntando por al secretaria.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO: Los hechos declarados probados resultan de la valoración conjunta de la prueba practicada en el plenario bajo los principios de inmediación y contradicción consistente en prueba documental y testifical.

Conviene recordar que el concepto de riesgo se define con carácter general en el artículo 4.2 de la LPRL como la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo. A partir de esta noción abierta y flexible, que no se ciñe a unos determinados agentes o factores de riesgo ni a unas concretas condiciones de trabajo susceptibles de generarlos, y tiene su razón de ser en su capacidad para adaptar las disposiciones preventivas tanto a la multiplicidad de actividades empresariales, riesgos y condiciones de trabajo existentes, como a las continuas transformaciones que se producen en unos y otros, hay que entender que los riesgos asociados a los sistemas de organización y gestión del trabajo, al contenido y a la ejecución de las tareas, así como a las condiciones del ambiente de trabajo (incluidas las relaciones personales y sociales en el entorno laboral), esto es, los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo, entran en el ámbito de ese concepto jurídico.

La norma no hace exclusión alguna en función del tipo de daños, por lo que la expresión "daños derivados del trabajo" engloba, entre otros, los daños psíquicos sufridos con ocasión de las relaciones personales y sociales que se mantienen en el desarrollo de la actividad laboral. Además, el número 7º conceptúa como condición de trabajo cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador, entre las que no se pueden descartar las referidas a la vertiente relacional, que pueden propiciar el desencadenamiento de conflictos interpersonales perjudiciales para el equilibrio psíquico.

Asimismo, el artículo 15.l.g) de la LPRL dispone que la prevención se ha de planificar buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo, en aras a la protección integral de la salud de los trabajadores.

En definitiva, la formulación de la obligación empresarial de seguridad en términos omnicomprensivos conlleva que la misma resulte exigible respecto de toda clase de riesgos. Por otro lado, la doctrina fijada por la Sala de 10 Social del Tribunal Supremo en sentencia de 25 de junio de 2008 (RJ 4450), en el sentido de que la Ley 31/1995 "no utiliza el término "riesgo laboral" únicamente de forma abstracta, sino que lo relaciona con la prevención o con las medidas que la empresa ha de adoptar para evitar o reducir dichos riesgos", en relación con la actividad desarrollada y características de la misma, por lo que la inexistencia de un plan de prevención que contemple los riesgos psico-

sociales, que tienen especial incidencia en aquellas organizaciones fuertemente jerarquizadas, al ser un factor que aumenta la posibilidad de que sus mandos desarrollen conductas de maltrato psicológico susceptibles de generar alteraciones psíquicas en sus subordinados, supone un incumplimiento claro de la normativa en materia de prevención.

SEGUNDO: Sentado lo anterior y en cuanto al caso de Litis es necesario partir de la circunstancia de que la Mancomunidad demandada no niega la existencia de una situación de conflicto laboral que se remonta al año 2004; lo único que señala en apoyo de su postura es que las medidas preventivas concretas propuestas por el informe de Osalan ya se han cumplido por la demandada, agregando que no existe ningún vaciamiento de funciones respecto de la actora.

Comenzando por este último aspecto, el relativo al vaciamiento de funciones, debe indicarse que la prueba desplegada en el plenario ha resultado contundente, en el sentido de que existe un vaciamiento prácticamente absoluto del contenido y de las funciones que integran el puesto de trabajo de la demandante.

Las testificales practicadas fueron rotundas, llegándose a manifestar que la demandante ha pasado de ser la "persona de referencia de la Mancomunidad" para cualquiera que preguntara o precisara de información, a no tener casi ocupación efectiva y a no estar al corriente de nada de lo que acontece en la Mancomunidad; así lo manifestaron las testigos Ana y Rosa.

Ambas testigos manifestaron que actualmente la actora solo desarrolla tareas de registro, correos y atención telefónica, por lo que si comparamos tales escuetas funciones con la extensamente descritas en el puesto de trabajo de auxiliar administrativo, documento número uno de la demandante, fácilmente y sin mayores esfuerzos se concluye que el vaciamiento de funciones es prácticamente total. En modo alguno puede acogerse en este aspecto la tesis de la demandada en el sentido de que lo que ha ocurrido es que la actual secretaria ha asumido las funciones que le son propias, toda vez que las tareas que se relacionan en el hecho probado segundo de esta resolución integran el puesto de trabajo de auxiliar administrativo, que es el que ostenta la demandante; resultando de las testificales que de esas funciones propias de la actora solo se le permite la realización de tres, además exentas de cualquier responsabilidad e iniciativa cuales son registro, correos y atención telefónica, habiendo sido desposeída de funciones tales como tramitación de subvenciones, de reclamaciones y quejas, de contratos de trabajo etc ... ; que además según las testigos son ahora asumidas por personal eventual y ese vaciamiento de funciones desde luego constituye un atentado claro contra los derechos individuales de la trabajadora, tales como el derecho a la dignidad en el trabajo y del derecho a recibir protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, derechos que la demandada está obligada a garantizar; cosa que en el caso de litis no está haciendo toda vez que siendo perfecta conocedora de la situación, no ha llevado a cabo ninguna medida concreta para proteger los derechos de la demandante.

TERCERO: Sostiene la Mancomunidad demandada que las medidas preventivas concretas propuestas por Osalan ya se han llevado a cabo; sin embargo esta juzgadora no puede compartir esa conclusión.

No existen y no se han llevado a cabo las necesarias evaluaciones de la salud de la trabajadora cuando ésta se ha reincorporado a su puesto de trabajo después de ausencias prolongadas, teniendo en cuenta los numerosos y prolongados períodos de incapacidad temporal en que ha permanecido. Y no basta a tal fin el reconocimiento médico que la demandada dice haber realizado en febrero de 2012; así se aporta un documento consistente en un reconocimiento médico periódico llevado a cabo a la demandante en que se la considera apta para su puesto de trabajo, de fecha 14 de febrero de 2012, y cuya sola observancia revela su inutilidad a la vista de la situación de conflicto existente, dado que el único protocolo aplicado es el específico de pantalla de Visualización de Datos, reconocimiento absolutamente inútil e insuficiente con relación a la situación de conflicto existente, de la que la mancomunidad es perfecta conocedora y que ha dado lugar incluso a actuaciones ante la jurisdicción penal. Por lo tanto sí existe incumplimiento.

La Evaluación de Riesgos Psicosociales de octubre de 2009, es absolutamente genérica; establece unos parámetros de actuación de la empresa que no son más que recomendaciones generales, que no se ajustan a la realidad empresarial ni específicamente a la situación de conflicto existente en la empresa demandada.

Sostiene por otro lado la Mancomunidad demandada que desde septiembre de 2012 se está realizando una nueva Evaluación Psicosocial en la empresa por parte de GESPREEN, respecto de lo cual debe señalarse que solo consta que se han entregado a algunos trabajadores unos cuestionarios, cuestionario que ni siquiera consta probado que haya sido entregado a la demandante y que es idéntico al que se empleo para confeccionar la Evaluación de 2009.

Con base en lo expuesto debe de concluirse que la Mancomunidad demandada está incumpliendo de forma flagrante sus obligaciones de prevención de riesgos laborales, por lo que la demanda debe de ser íntegramente estimada.

Vistos los artículos citados y demás de general y pertinente aplicación,

FALLO

ESTIMANDO ÍNTEGRAMENTE la demanda presentada por MARÍA frente a MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS DE LAS ENCARTACIONES, debo declarar y declaro que la demandada está vulnerando la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, condenando a la demandada a que de forma inmediata ponga fin al vaciado de funciones del puesto de trabajo de la actora dándole ocupación efectiva y encomendándole las funciones previstas en su puesto de trabajo en el Manual de Funciones y acordes con la categoría a la que pertenece, y condenando a la demandada a que de cumplimiento a todas las propuestas efectuadas por Osalan en informe de 4 de septiembre de 2011.

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

El que sin tener la condición de trabajador, causahabiente suyo o beneficiario del régimen público de Seguridad Social, anuncie recurso de suplicación deberá ingresar en la cuenta nº grupo Banesto (Banco Español de Crédito), con nº xxx, con el código xx, la cantidad de 300 euros en concepto de depósito para recurso de suplicación, debiendo presentar el correspondiente resguardo en la Oficina judicial de este Juzgado al tiempo de anunciar el recurso.

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

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