

# Una empleada vasca recibirá 500.000 euros de su empresa por no defenderla de sus compañeros



JAVIER MUÑOZ

✉ jmunoz@elcorreo.com

## El Supremo obliga al Consorcio de Seguros a indemnizar a la trabajadora, a quien despidió tras sufrir una grave depresión

**BILBAO.** Medio millón de euros. Es la indemnización, ya confirmada en su mayor parte por el Supremo, que deberá pagar el Consorcio de Compensación de Seguros por no haber atajado los graves problemas de una empleada de la delegación de San Sebastián que sufrió el aislamiento de sus compañeros durante varios años, situación que derivó en una fuerte depresión y, posteriormente, en la incapacidad permanente absoluta. La cantidad, que resulta de sumar las cuantías de varias resoluciones judiciales, es la más elevada que se conoce en España en un litigio individual de la jurisdicción laboral.

La trabajadora es una técnico de valoración de siniestros que entre 1991 y 2002 estuvo contratada en el Consorcio de Seguros, entidad pública adscrita al Ministerio de Economía y Competitividad. Mientras desempeñaba sus funciones, en contacto con peritos y aseguradoras, y en una oficina pequeña y con plantilla reducida, tuvo desavenencias con el resto de empleados y sufrió un calvario psicológico permanente que dañó su salud de forma irreversible. En todo ese

tiempo, sus superiores no tomaron medidas ni analizaron la situación de la mujer, tal y como había recomendado el Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales (Osalan).

Funcionarios de este organismo admitieron carecer de elementos para determinar fehacientemente si se había producido acoso. Pero, a causa del clima enrarecido y del aislamiento, la trabajadora tuvo que solicitar dos bajas por estrés en 2002 (aseguró que a la vuelta de la primera de ellas encontró sobre la mesa todo el trabajo pendiente). A finales de 2003, la despidieron porque no reunió fuerzas para reincorporarse a su puesto. Y finalmente le fue reconocida la incapacidad laboral permanente por depresión.

### Más de una década

La fuerte indemnización que los tribunales han concedido a la empleada es fruto de una batalla judicial que ha durado más de una década y ha generado varios pleitos. El caso arrancó en 2002, después de la primera baja laboral, cuando la trabajadora reclamó que su ausencia fuese catalogada como accidente laboral y no como enfermedad. El Juzgado de lo Social número 3 de San Sebastián le dio la razón en 2010 y condenó al Consorcio a pagar de por vida a la afectada un recargo del 50% sobre la pensión de incapacidad, que para entonces ya había sido concedida.

La resolución, que se basa en la normativa de la Seguridad Social, ya ha sido confirmada por el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (TSJPV) y por el Supremo. En ella, el juzgado donostiarra desestimó la alegación del Consorcio de Seguros de que, en su día, antes de que la empleada pidiera la primera baja, se le ofreció marchar a la sede de Bilbao, alternativa que rechazó.

Esa misma sentencia recordó que, en 2003, antes de que se produjera el despido, Osalan había pasado por la sede donostiarra del Consorcio de Seguros y había pedido a sus responsables que elaboraran un informe de los riesgos laborales a los que estaba sometida la demandante. Según Osalan, aunque no hubiera forma de saber si técnicamente se trataba de un supuesto de acoso, sí se debía realizar un estudio. Lo cierto es que el Consorcio de Seguros sólo cumplió esa recomendación en 2004, cuando a la trabajadora ya la habían echado.

A consecuencia de la demanda, la entidad ha tenido que abonar 328.940 euros por el recargo vitalicio del 50% sobre la pensión de la mujer despedida. Una parte de ese dinero se ha entregado en un solo pago. El resto, calculado según la esperanza media de vida de las mujeres, figura en un depósito y se reparte mes a mes como complemento salarial hasta que la beneficiaria fallezca.

En estos casos, si el perceptor no llega a la esperanza de vida estimada, el dinero que queda sin entregar va a la Tesorería de la Seguridad

Social. En cambio, si vive más tiempo y se agota el depósito previsto, es el presupuesto público el que continúa pagando el recargo del 50% sobre la pensión.

### Daños y perjuicios

De todos modos, la empleada despedida en San Sebastián recibirá más compensaciones. En abril pasado, el mismo juzgado que le otorgó la anterior indemnización volvió a condenar a su antigua empresa a pagarle otros 156.911 euros, esta vez por daños y perjuicios. A esa cantidad hay que añadir 14.337 eu-



El letrado Juan Ignacio Marcos, ayer en su despacho de la capital vizcaína. :: LUIS ÁNGEL GÓMEZ

«Pasamos nuestra vida en el trabajo. Si estás mal, es la amargura absoluta»

## Juan Ignacio Marcos Coordinador del Observatorio Vasco sobre Acoso

El letrado advierte de que la prevención de riesgos laborales no es un coste para la empresa, sino «una inversión»

:: J. MUÑOZ

**BILBAO.** El letrado Juan Ignacio Marcos, que representa a la trabajadora despedida por el Consorcio de Seguros en San Sebastián, recalca que el drama protagonizado por su defendida «nos puede suceder cualquiera en cualquier momento». El abogado, a la sazón coordinador del Observatorio Vasco sobre Acoso, considera que la prevención de los riesgos laborales psicosociales –abordar conflictos como el del Consorcio–

no es un gasto superfluo de la empresa, sino una «inversión» que, a su modo de ver, reporta un doble beneficio. El más importante es, por supuesto, que evita el sufrimiento psicológico de las personas. Pero además puede ahorrar mucho dinero en los tribunales.

– **¿Qué conclusión extrae de las sentencias favorables a su cliente?**

– La lección es que la ‘no prevención’ puede salir mucho más cara que la ‘prevención’. Esos episodios se están dando en empresas y administraciones públicas. Nuestro Observatorio ha constatado un repunte de las de-

mandas, no sólo de acoso, sino también por accidentes laborales causados por determinados riesgos en el puesto de trabajo, incluso físicos, como agresiones de terceros.

– **Está visto que desentenderse de los problemas no es una buena política.**

– En principio la prevención de riesgos cuesta dinero, pero ofrece un beneficio mayor. Si la gente está cómoda en su puesto, si tiene calidad en el trabajo, será más feliz. Y la felicidad redundará en productividad. Tan sencillo como eso. Por el contrario, la mala relación, chincharse

unos a otros, soportar el peor de los ambientes, resulta improductivo.

– **Lo que vivió la empleada del Consorcio de Seguros ¿no es un tanto excepcional, lo mismo que la indemnización que le han dado?**

– No es una cantidad normal. Pero en realidad esos conflictos, que tienen que ver con la condición humana, nos pueden suceder a cualquiera en cualquier momento. Y las consecuencias pueden llegar a ser graves. Por eso creo que el mensaje debe ir en dos direcciones. La primera es que pasamos la mayor parte de nuestra vida en el trabajo. Si estás mal,