

Imponen 550.000 euros a una firma vasca por no proteger a una empleada de sus compañeros



JAVIER MUÑOZ

✉ jmunoz@elcorreo.com

El Tribunal Superior eleva la cuantía por el sufrimiento que padeció la trabajadora del Consorcio de Seguros antes de recibir la incapacidad permanente

BILBAO. Al Consorcio de Seguros le va a salir cara la incapacidad permanente de una empleada de la delegación de San Sebastián que cayó en una depresión tras sufrir el vacío de sus compañeros durante años. Al no haber protegido a la trabajadora, que cogió dos bajas por estrés en 2002 y fue despedida en 2003, la entidad pública fue condenada en varias sentencias a compensarla con diferentes sumas que totalizaban medio millón de euros. En mayo pasado, el Consorcio presentó un recurso contra una de las cantidades y no sólo lo ha perdido, sino que deberá abonar otros 50.000 euros más. La factura completa asciende a 550.000.

Ese incremento ha sido concedido en una reciente resolución de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (TSJPV); y es significativo no tanto por la cuantía (las anteriores indemnizaciones a la empleada ya totalizaban la mayor cantidad concedida en España por acoso laboral y riesgos psicosociales). La medida es relevante sobre todo por el razonamiento sobre el que descansa. Expresado de forma sencilla, la demandante tiene derecho a compensaciones por dos tipos de daño. Por un lado, el correspondiente a la incapacidad permanente, del que se derivan 500.188 euros que resultan de sumar varias sanciones. La primera es un recargo del 50% sobre la pensión que le corresponde a la empleada hasta su



Concentración de trabajadores contra el acoso laboral. :: P. PUENTES

fallecimiento (por ese recargo el Consorcio abona 328.940 euros). Y en segundo lugar están los daños y perjuicios divididos en dos partes: 14.337 euros reconocidos en un primer momento y 156.911 concedidos finalmente en 2014.

Sin embargo, a raíz del recurso del Consorcio de Seguros contra los últimos 156.911 euros, el TSJPV ha admitido un segundo daño indemnizable. Los magistrados –Garbiñe Biurrun, Florentino Eguaran y José Luis Asenjo– entienden que la trabajadora también debe ser resarcida por todo lo que sufrió antes de que la reconocieran la incapacidad

permanente; es decir, durante el periodo que transcurrió entre las bajas por estrés y el despido. Por ello le ha otorgado 50.000 euros más.

Según la resolución, que no será recurrida, la demandante ha visto «vulnerado su derecho constitucional fundamental a la integridad física durante un largo tiempo, pues comienza en enero de 2002 (cuando pidió la primera baja) y noviembre de 2003, en que fue despedida disciplinariamente. Durante todo ese periodo, la empresa pública, que conocía sobradamente las denuncias de la demandante, no actuó para evitar el daño».

El Tribunal Superior apoya su decisión en una sentencia del Supremo fechada el pasado 23 de junio. En ella, el pleno de la Sala de lo Social incluyó «un protocolo de actuación o libro de instrucciones a seguir para el cálculo de la indemnización complementaria por daños y perjuicios». En líneas generales, lo que hace ese protocolo es consolidar la idea de que las indemnizaciones de la jurisdicción Social pueden superar los límites que hasta ahora solían tener y acercarse a las cantidades generalmente superiores que se venían concediendo en Civil y Penal. Y ese cambio de crite-

rio se produce poco después de que una ley haya establecido que los accidentes laborales sean juzgados siempre en lo Social (o en lo Penal), pero no en lo Civil, una alternativa a la que antes solía recurrirse para tratar de cobrar más dinero.

Cambio de panorama

En definitiva, el Tribunal Supremo ha roto «el techo de cristal» que tenían las indemnizaciones de lo Social, en palabras de Juan Ignacio Marcos, abogado de la empleada del Consorcio de Seguros. «Y ello cambia el panorama para quienes sufren acoso laboral y para las empresas donde trabajan», agrega el letrado, que también es coordinador del Observatorio Vasco sobre Acoso. El reconocimiento por el TSJPV de otro daño anterior al daño vinculado con la incapacidad laboral es la primera aplicación práctica del nuevo punto de vista del Supremo.

Antes de haber llegado a esta situación, la trabajadora donostiarra ha tenido que batallar en los tribunales durante más de una década. Contratada por el Consorcio en 1991 como técnico de siniestros, su caso arranca en 2002, cuando a raíz de su primera baja por estrés reclamó que su ausencia fuera catalogada como accidente laboral y no como enfermedad. El Instituto Vasco de Salud Laboral (Osalan) admitió que carecía de elementos para determinar si había sufrido acoso laboral, pero antes de que fuera despedida había pasado por la oficina donde trabajaba y había pedido a los superiores que elaboraran un informe sobre los riesgos laborales a los que la demandante estaba sometida.

El Consorcio de Seguros cumplió esa recomendación hace diez años, en 2004, cuando a la mujer ya la habían echado de la compañía. Finalmente, según reconocen las sentencias del caso, la entidad acabó siendo condenada por no haber hecho nada para conocer qué era lo que causaba problemas entre la trabajadora y sus compañeros. Ni para ayudarla a integrarse en el grupo de trabajo. «No haber tenido en cuenta la prevención de riesgos laborales ha costado en este caso más de medio millón de euros», concluye Juan Ignacio Marcos.

ACOSO MORAL O MOBBING

► **Definición.** Se entiende por acoso moral la situación de hostigamiento en el lugar de trabajo en la que un empleado o un grupo se comporta abusivamente, de forma hostil, ya sea con palabras, gestos o de otro modo, respecto a un compañero, atentando contra su persona de forma sistemática, recurrente y durante un tiempo prolongado, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, aca-

bar con su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores, provocando en quien lo padece síntomas psicosomáticos y estados de ansiedad y depresión, con el fin de lograr que la persona afectada finalmente abandone el puesto de trabajo.

► **Situaciones de acoso.** No informar sobre cuestiones relacionadas con el trabajo (convocatorias, reuniones, cambios normativos, cam-

bios de horarios...) Limitar el contacto con los compañeros: no se permite participar en actividades, exclusión de actos sociales, no dirigirse la palabra. Desprestigio ante los compañeros y demás miembros del trabajo con calumnias, rumores que supongan un desprestigio sobre la persona. Desprestigio sobre la capacidad profesional y laboral a través de actitudes que conlleven desacreditar la profesionalidad en su trabajo,

asignar tareas para las que no se está preparado o son inútiles, dar plazos imposibles de cumplir. Desprecio de las opiniones, ideas o propuestas de forma continuada y sin justificación. Agresiones verbales a través de proferir gritos, insultos, amenazas, aunque en muchos casos sean de forma privada y sin testigos.

► **Qué hacer.** En una primera instancia se puede solicitar amparo a

la dirección del centro de trabajo, siempre que sean parte imparcial en la situación. A los propios compañeros buscando apoyo entre los más receptivos. A los delegados de Prevención de Riesgos. Guardar las pruebas que poseamos. Acudir a la administración a través del servicio de Inspección y al médico del trabajo que se tenga asignado en el centro de trabajo. Llevar un diario de actuación. Recurrir a un sindicato y a un abogado.