Sección de lo Social del Tribunal de Instancia de Vitoria-Gasteiz. Plaza nº 3

Avenida Gasteiz, 18 4º Planta - Vitoria-Gasteiz
945-004863 - social3.vitoria@justizia.eus
NIG: 0105944420250000833
0000203/2025 Sección: BS3 Sección: BS3 Procedimiento Ordinario / Prozedura arrunta

Firmado por: Ignacio Sanchez Moran
Fecha: 14/10/2026 10:18
CSV: ES111-J00002758-73878a8bf4d97Gefv7ecee9f2fev3975gt7gAQ==

En Vitoria-Gasteiz, a 13 de octubre del 2026.

Vistos por el/la Ilmo./Ilma. Sr./Sra. Magistrado/a-Juez de la Sección de lo Social del Tribunal de Instancia de Vitoria-Gasteiz, plaza n.º 3 D./D.ª Ignacio Sanchez Moran los presentes autos número 0000203/2025, seguidos a instancia de contra DEPARTAMENTO DE JUSTICIA Y ADMINISTRACION PUBLICA DEL GOBIERNO VASCO . , GOBIERNO VASCO, MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA , JUSTICIA Y RELACIONES CON LAS CORTES sobre Reclamación de Cantidad (Indemnización derivada de accidente de trabajo).

EN NOMBRE DEL REY
ha dictado la siguiente

S E N T E N C I A N.º 000240/2026

ANTECEDENTES DE HECHO

ÚNICO.- Con fecha 19/03/2025 tuvo entrada demanda formulada por contra DEPARTAMENTO DE JUSTICIA Y ADMINISTRACION PUBLICA DEL GOBIERNO VASCO . , GOBIERNO VASCO, MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA , JUSTICIA Y RELACIONES CON LAS CORTES. Admitida a trámite, se citó de comparecencia a las partes asistiendo todas. Abierto el acto de juicio las partes comparecidas manifestaron cuantas alegaciones creyeron pertinentes en defensa de sus derechos practicándose seguidamente las pruebas que fueron admitidas según queda constancia en el acta correspondiente, y finalmente manifestaron por su orden sus conclusiones.

En la tramitación de este proceso se han observado las prescripciones legales.

HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- La demandante, titulada en Ingeniería Técnica Industrial, Ingeniería Industrial y Máster en Investigación en Cibernética, presta servicios para la Administración de Justicia dependiente del Departamento de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales del Gobierno Vasco como

Firmado por: Ignacio Sanchez Moran
Fecha: 14/10/2026 10:18
CSV: ES111-J00002758-73878a8bf4d97Gefv7ecee9f2fev3975gt7gAQ==

funcionaria de carrera de los cuerpos generales de la Administración de Justicia desde el 3 de abril de 2017.

Hasta el 16 de enero de 2019 estuvo destinada en el Servicio Común Procesal General de Bergara como funcionaria del Cuerpo de Auxilio Judicial y, desde esa fecha, ocupa plaza de Tramitación Procesal y Administrativa en la Unidad Procesal de Apoyo Directo del Juzgado de Primera Instancia e Instrucción n.º 2 de Bergara.

SEGUNDO.- La Unidad Procesal de Apoyo Directo del Juzgado de Primera Instancia e Instrucción n.º 2 de Bergara estaba integrada por cuatro puestos de trabajo, correspondientes a dos funcionarios del Cuerpo de Gestión Procesal y Administrativa y dos funcionarios del Cuerpo de Tramitación Procesal y Administrativa.

En junio de 2018 cesaron tres funcionarios titulares de dicha unidad, siendo sustituidos por personal interino incorporado los días 8 y 11 de junio de 2018: M.V.P; U.A.B; y M.J.M.O.S.

TERCERO.- Con posterioridad a la incorporación de dicho personal interino, la Letrada de la Administración de Justicia y la titular del órgano judicial remitieron diversas comunicaciones e informes a la Secretaría de Coordinación Provincial de Gipuzkoa, al Tribunal Superior de Justicia del País Vasco y al Departamento de Justicia del Gobierno Vasco poniendo de manifiesto incidencias en el funcionamiento de la oficina judicial y solicitando medidas organizativas y de refuerzo.

Entre dichas actuaciones figura la solicitud de adscripción de un funcionario de refuerzo con experiencia previa formulada el 28 de noviembre de 2018, al considerarse insuficientes los medios personales disponibles para el adecuado funcionamiento de la Unidad Procesal de Apoyo Directo.

CUARTO.- El 28 de noviembre de 2018 la Letrada de la Administración de Justicia y la Juez del Juzgado de Primera Instancia e Instrucción n.º 2 de Bergara emitieron informe en solicitud de funcionario de refuerzo según protocolo adjuntando documentación que fue remitida a la Secretaria Coordinadora de Guipúzcoa.

Después, el 11 de diciembre de 2018, la Letrada de la Administración de Justicia recibió un correo electrónico de la Secretaría de Coordinación Provincial de Gipuzkoa comunicando que se había remitido dicha solicitud a Recursos Humanos del Departamento de Justicia del Gobierno Vasco.

QUINTO.- La demandante tomó posesión de su plaza de Tramitación Procesal y Administrativa en la Unidad Procesal de Apoyo Directo del Juzgado de Primera Instancia e Instrucción n.º 2 de Bergara el día 16 de enero de 2019.

Firmado por: Ignacio Sanchez Moran
Fecha: 14/10/2026 10:18
CSV: ES111-J00002758-73878a8bf4d97Gefv7ecee9f2fev3975gt7gAQ==

Tras su incorporación se procedió a una reorganización interna del reparto de asuntos entre los integrantes de la oficina judicial, distribuyéndose las materias civiles y penales conforme a los criterios establecidos por la Letrada de la Administración de Justicia.

Gestores:

A M.V.: Asuntos civiles: juicio ordinario, cambiarios, diligencias preliminares. Asuntos penales: los números 0,1, 2,3 y cuatro. Asuntos específicos de violencia de género: 0,1 y 3.

A M.J.M.S.: materia civil: juicios verbales, desahucios, juicios monitorios, internamientos y tutelas. Materia penal: los números dos y cuatro específicos de violencia de género.

Tramitadores:

A U.A.B.: Materia civil: jurisdicción voluntaria y piezas TCS, YTC, CUP, CUA. Materia penal: los números 5,6, 7, 8 y 9 y los delitos leves. Asuntos específicos de violencia de género: 5,7 y 9.

A la demandante: Materia civil: familia coma incapacidades. Materia penal: procedimientos abreviados y números 6 y 8 de violencia de género

SEXTO.- Con fecha 22 de febrero de 2019 la titular del órgano judicial remitió informe a la Secretaría de Gobierno del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, a la Audiencia Provincial de Gipuzkoa y al Departamento de Justicia del Gobierno Vasco exponiendo las dificultades de funcionamiento existentes en la Unidad Procesal de Apoyo Directo y la insuficiencia de las medidas adoptadas para corregirlas.

El 25 de febrero de 2019 la Letrada de la Administración de Justicia emitió nuevo informe dirigido a la Secretaría Coordinadora Provincial de Gipuzkoa en relación con la situación de la oficina judicial.

Tras la recepción del programa de actuación elaborado para la Unidad Procesal, la Secretaría de Coordinación Provincial de Gipuzkoa acordó el mismo día 25 de febrero de 2019 la apertura del Expediente Gubernativo n.º 8/2019 sobre diligencias informativas relativas al estado de actividad de dicha Unidad Procesal, requiriendo posteriormente información complementaria sobre el funcionamiento del órgano judicial y las medidas adoptadas para restablecer la normalidad del servicio.

SÉPTIMO.- Los días 28 y 29 de marzo de 2019 la Secretaría Coordinadora Provincial de Gipuzkoa realizó una actuación inspectora presencial en la Unidad Procesal de Apoyo Directo del Juzgado de Primera Instancia e Instrucción n.º 2 de Bergara.

En el informe emitido el 30 de julio de 2019 se constató que el volumen de asuntos pendientes en tramitación había experimentado un incremento

Firmado por: Ignacio Sanchez Moran
Fecha: 14/10/2026 10:18
CSV: ES111-J00002758-73878a8bf4d97Gefv7ecee9f2fev3975gt7gAQ==

significativo respecto de la situación existente en junio de 2018, tanto en el orden penal como en el orden civil.

Entre las propuestas sobre la organización y funcionamiento dirigidas a la dirección de la administración de Justicia del Gobierno vasco se incluyó: la formación de funcionarios en la herramienta del sistema de gestión procesal; en aplicaciones informáticas (punto neutro judicial, SIRAJ, cuenta de depósitos y consignaciones); en materia procesal del orden civil y penal especialmente en materia de violencia contra la mujer, medidas cautelares y sobre funciones de Guardia; en materia de Protección de Datos personales.

También la impartición de tutorías con un horario flexible que haga posible la formación de una bolsa de tutores con capacidad y experiencia en materia procesal; así como, la cobertura de las plazas sin titular por cualquier causa en un plazo de tiempo más breve y garantizando una formación adecuada a la jurisdicción en la que va a trabajar.

Al Ministerio de Justicia se le realizó la propuesta de mejora consistente en: formación en materia procesal de todos los órdenes jurisdiccionales extensible a los letrados de administración de Justicia sustitutos; en aplicaciones informáticas cuando se produzcan novedades (punto neutro judicial, o SIRAJ, cuenta de depósitos y consignaciones); en materia de Protección de Datos personales. También la elaboración de un manual sobre la protección de los datos de carácter personal en la administración de Justicia.

En dicho informe se dice que *la evolución de la tendencia desde el segundo trimestre de 2018 muestra un incremento en la dependencia de asuntos considerable si se tiene en cuenta que el ingreso de asuntos se ha mantenido estable en número de entradas similares en todos los periodos trimestrales.*

Además, se dice que: *Igualmente el número de escritos pendientes de proveer, 42 penales y 33 civiles, atendiendo al número de procedimientos pendientes puede estimarse elevado.*

La situación y el volumen actual es la posible consecuencia del cambio de personal en junio de 2018, y con el concurso de traslado y el nombramiento de personal interino sin experiencia previa en la administración de Justicia que ha provocado una ralentización de la marcha del juzgado.

En aspectos concretos de la actividad coma el resultado de la inspección pone de manifiesto que hay una alta pendencia de escritos y de asuntos penales y en menor medida de asuntos civiles. Se ha producido un aumento progresivo en la tendencia de los últimos trimestres como se comprueba con los datos estadísticos y que guarda relación con la ralentización en la tramitación de los asuntos. Analizada la documentación

Firmado por: Ignacio Sanchez Moran
Fecha: 14/10/2026 10:18
CSV: ES111-J00002758-73878a8bf4d97Gefv7ecee9f2fev3975gt7gAQ==

facilitada en la visita de inspección se constata una gran diferencia entre el estado de los procedimientos civiles y de los penales. Hay un especial retraso en la tramitación de las diligencias penales previas, algunas con fecha de último trámite de más de 3 o 4 meses cuando el plazo legal para la tramitación de tales procedimientos es, en principio de 6 meses y en los asuntos por delitos leves sujetos también al plazo de prescripción de 1 año. En cambio, la tramitación de los asuntos civiles es correcta coma sin retrasos en los proveídos, con resoluciones dictadas dentro del primer trimestre del 2019 o a finales del año 2018.

En cuanto a la realización de trámites procesales, el análisis de la actividad de los cuatro funcionarios en cuanto al volumen de trámites realizados pone de relieve que el ritmo de trabajo es diferente entre la funcionaria del cuerpo de tramitación titular, ya que es muy bueno, y el resto del personal y entre estos 3 últimos, todos ellos funcionarios interinos destaca el bajo nivel de rendimiento de una de las gestoras. (...)

OCTAVO.- Mediante acuerdo gubernativo de 23 de abril de 2019 la Jueza Decana Sustituta de los Juzgados de Bergara concluyó que, en relación con la situación examinada en el Juzgado de Primera Instancia e Instrucción n.º 2 de Bergara, se había producido un anormal funcionamiento de la Administración de Justicia, dando cuenta del mismo al Consejo General del Poder Judicial, al Tribunal Superior de Justicia del País Vasco y al Departamento de Personal del Gobierno Vasco.

NOVENO.- El 2 de mayo de 2019 la demandante dirigió una queja formal a la Directora de la Administración de Justicia del Gobierno Vasco exponiendo la situación existente en la Unidad Procesal de Apoyo Directo n.º 2 de Bergara y solicitando la adopción de medidas correctoras. En su escrito de queja informa que la situación *"le afecta ya no sólo en lo laboral, sino en lo personal, porque como se puede comprobar en mis fichajes estoy trabajando muchísimas horas de más, estoy agotada física y mentalmente, y además carezco de tiempo libre en mi vida personal (...)".*

En mensaje de WhatsApp remitido el 11 de diciembre de 2019 al Juez del Juzgado de Instrucción n.º 2 de Bergara, la demandante manifestó encontrarse sin ánimo para acudir al trabajo, planteándose solicitar una baja médica, expresando asimismo su preocupación por la acumulación de trabajo, las numerosas horas extraordinarias que venía realizando y la existencia de asuntos pendientes de tramitación, mencionando específicamente procedimientos con personas privadas de libertad, órdenes de protección y recursos.

DÉCIMO.- Mediante resolución de 23 de septiembre de 2019, la Directora de la Administración de Justicia acordó la incoación de expedientes disciplinarios a dos funcionarias interinas del Cuerpo de Gestión Procesal y Administrativa destinadas en la Unidad Procesal de Apoyo Directo del

Firmado por: Ignacio Sanchez Moran
Fecha: 14/10/2026 10:18
CSV: ES111-J00002758-73878a8bf4d97Gefv7ecee9f2fev3975gt7gAQ==

Juzgado de Primera Instancia e Instrucción n.º 2 de Bergara Dª. M.V. y Dª. M.J.M.S.

Consta la emisión de informe por parte del Juez sustituto D. C.P.A. con destino al expediente disciplinario 3/2019, en virtud de oficio de 28 de octubre de 2019, con relación a la funcionaria interina Dª. M.J.M.S., así como al expediente disciplinario 4/2019, con relación a la funcionaria interina Dª. M.V.P.

En particular, con relación a la funcionaria interina Dª. M.J.M.S., informa que: *"en opinión de quien informa la citada funcionaria a pesar de su predisposición y dedicación al trabajo por las carencias señaladas no está capacitada para desempeñar las funciones propias de gestora o de tramitadora procesal. Cabe añadir que dicha incapacidad debido a las carencias señaladas repercuten notar notoriamente en el devenir diario del juzgado generando numerosos atrasos en la tramitación de los asuntos (...)".*

En particular, con relación a la funcionaria interina Dª. M.V.P., se dice que: *"en opinión de quien informa la citada funcionaria por los motivos reseñados y fundamentalmente por la intencionada y dolosa indolencia, desidia y dejadez demostrada en numerosos expedientes judiciales algunos de trascendencia penal muy relevante no estaría capacitada para desempeñar funciones propias de gestora procesal como tampoco de tramitadora procesal".*

Por resolución de 15 de enero de 2020 la Dirección de la Administración de Justicia acordó el archivo de los expedientes disciplinarios incoados a las dos funcionarias de gestión destinadas en la Unidad Procesal de Apoyo Directo n.º 2 de Bergara.

UNDÉCIMO.- El Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la Administración de Justicia del Gobierno Vasco realizó una actuación en la sede judicial el día 11 de octubre de 2019, entrevistándose con diversas personas destinadas en la oficina judicial, entre ellas la demandante, otro funcionario de tramitación, una funcionaria de gestión, la Letrada de la Administración de Justicia y la titular del órgano judicial.

La actuación desarrollada por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales el 11 de octubre de 2019 no dio lugar a la emisión de un informe preventivo definitivo. Las actuaciones realizadas quedaron plasmadas únicamente en un borrador interno de informe que nunca llegó a formalizarse ni a emitirse como documento definitivo. Tampoco consta la adopción de medidas preventivas específicas dirigidas a corregir la situación denunciada por la demandante.

En comunicación del 18 de noviembre de 2019 dirigida al Servicio de prevención por el delegado de prevención de la Junta de Personal de

Firmado por: Ignacio Sanchez Moran
Fecha: 14/10/2026 10:18
CSV: ES111-J00002758-73878a8bf4d97Gefv7ecee9f2fev3975gt7gAQ==

Guipúzcoa se indican entre las consecuencias del riesgo ya producidas, *"la situación de ansiedad"*.

DUODÉCIMO.- En fechas 17 y 18 de octubre de 2019, 12 de diciembre de 2019 y 28 de enero de 2020, se produjeron cuatro bajas médicas de cuatro gestoras en dicha UPAD, relacionadas con la situación vivida en la oficina del Juzgado nº 2 de Bergara. De dichas bajas médicas informó la Directora de Justicia del Gobierno Vasco a la Jefa de área de la Unidad de Coordinación en el Ministerio de Justicia, diciendo: *"se han registrado varias bajas entre el personal, algunas, según sus propias declaraciones, como consecuencia del tema que nos ocupa"*.

DECIMOTERCERO.- El 18 de diciembre de 2019, el Juez sustituto destinado en el órgano judicial remitió escrito dirigido al Excmo. Sr. Presidente del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, informando que *"la situación que presenta actualmente el Juzgado es insostenible desde el punto de vista de su adecuado y normal funcionamiento. En realidad, no es más que el resultado derivado de que desde hace un año y medio aproximadamente, la calidad y eficacia de la tramitación procesal por parte de los dos puestos de Gestores Procesales integrantes de la plantilla de la Oficina Judicial ha ido paulatina y progresivamente deteriorándose, alcanzando hoy cotas de insostenibilidad".* En dicho escrito solicita la adopción urgente de medidas para dotar a la oficina judicial del personal necesario para garantizar su adecuado funcionamiento.

DECIMOCUARTO.- La demandante inició tratamiento médico por trastornos del sueño el 19 de septiembre de 2020 por sintomatología de ansiedad persistente, irritabilidad, insomnio y dificultades de concentración, los cuales, refería atribuir en su origen al contexto de su actividad laboral en el Juzgado de Bergara, donde había estado expuesta a altos niveles de estrés, sobrecarga de trabajo y presiones jerárquicas durante un período prolongado de tiempo. No constaban antecedentes psiquiátricos previos ni trastornos de ansiedad diagnosticados con anterioridad.

La demandante pasó a situación de incapacidad temporal el 31 de mayo de 2021 hasta el 16 de mayo de 2022 y reincorporándose efectivamente a su puesto de trabajo el 16 de junio de 2022, siendo el diagnóstico de Trastorno de Ansiedad Generalizado (TAG), de tipo reactivo.

Según el informe del Médico de Atención Primaria D. de fecha 28 de octubre de 2025, se concluye: que la paciente presenta un trastorno de ansiedad generalizado de tipo reactivo punto según refiere la paciente el origen y mantenimiento del cuadro se relacionan con factores psicosociales laborales adversos coma entre ellos: sobrecarga, presión jerárquica y ausencia de apoyo organizacional punto se inició tratamiento medicamentoso y se la recomendó inicio de baja laboral. Desde un punto de vista médico, existe un nexo causal entre el entorno laboral y el cuadro ansioso diagnosticado.

Firmado por: Ignacio Sanchez Moran
Fecha: 14/10/2026 10:18
CSV: ES111-J00002758-73878a8bf4d97Gefv7ecee9f2fev3975gt7gAQ==

Consta nuevo informe médico elaborado por el Médico de Atención Primaria de fecha 14/04/2026, según el cual, continúa con el mismo tratamiento medicamentoso que se le pautó en un inicio; desde un punto de vista médico continúa existiendo un nexo causal entre el entorno laboral y el cuadro ansioso diagnosticado.

Con fecha 30 de octubre de 2025, la demandante solicitó ante la Dirección Provincial del INSS de Álava el cambio de la contingencia del proceso de IT iniciado el 31 de mayo de 2021, no habiendo recaído resolución administrativa.

DECIMOQUINTO.- Tras la situación de incapacidad temporal iniciada el 31 de mayo de 2021, la organización sindical a la que se encontraba afiliada la demandante interesó del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales la remisión de la documentación relativa a la intervención preventiva realizada en octubre de 2019, constando en el correo electrónico de respuesta del Técnico de Prevención de Riesgos Laborales de 4 de junio de 2024 (14:13 horas), que: *"El informe que pides no existe, ya que se quedó en borrador, como verás en la documentación enviada".*

DECIMOSEXTO.- De las estadísticas judiciales correspondientes al Juzgado de Primera Instancia e Instrucción n.º 2 de Bergara resulta que durante el año 2019 ingresaron 307 asuntos en el orden penal y 356 asuntos en el orden civil. En el orden penal existían 104 asuntos pendientes al inicio del ejercicio y 119 al finalizar el mismo. En el orden civil, los procedimientos contenciosos pendientes pasaron de 73 a 93 y los procedimientos de familia de 28 a 30.

Asimismo, consta en el informe de inspección realizado por la Secretaría Coordinadora Provincial de Gipuzkoa que los asuntos penales en trámite pasaron de 77 a 168 entre junio de 2018 y marzo de 2019 y los asuntos civiles en trámite de 78 a 143 en el mismo período, lo que supuso un incremento de la pendencia del 118,2 % en el orden penal y del 83,3 % en el orden civil.

DECIMOSÉPTIMO.- Mediante informe de fecha 8 de mayo de 2026 suscrito por el Magistrado titular de la Plaza n.º 2 de la Sección Civil y de Instrucción del Tribunal de Instancia de Bergara se hacía constar que la situación existente en dicho órgano había repercutido negativamente en la salud laboral de integrantes de la oficina judicial.

En relación con la demandante se indicaba que ésta se había visto obligada a tramitar asuntos atribuidos a otra funcionaria que permanecían paralizados y requerían impulso procesal, con la consiguiente sobrecarga de trabajo. Asimismo, se hacía constar que no le constaba al firmante que hasta dicha fecha se hubieran adoptado por el Departamento de Justicia del Gobierno Vasco medidas dirigidas a solucionar la situación descrita.

ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

Firmado por: Ignacio Sanchez Moran

Fecha: 14/10/2026 10:18

CSV: ES111-J00002758-73878a8bf4d97Gefv7ecee9f2fev3975gt7gAQ==

Se tiene por reproducido el contenido de dicho informe a los efectos de su consideración como hecho probado.

DECIMOCTAVO.- Según los datos obrantes en la sección de personal de la EAT de Donostia la demandante no tiene tramitada ninguna solicitud de horas extraordinarias en el periodo comprendido entre el año 2019 y el día de hoy punto que como consecuencia de la anterior en la aplicación de Recursos Humanos correspondiente EIZU no figura ningún registro al respecto ("Hs necesidad de servicio 1 / 2"). (Cfr. documento nº 209 del EJE).

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- En cumplimiento de lo dispuesto en el art. 97.2 de la LRJS este órgano judicial debe explicitar el razonamiento probatorio.

Los hechos probados se desprenden de los datos obrantes en el expediente administrativo aportado por Departamento de Justicia del Gobierno Vasco (cfr. documento nº 113 del EJE), así como de la restante prueba documental.

En particular, los hechos declarados probados resultan acreditados principalmente mediante la documental oficial aportada por la parte actora, singularmente:

- los informes emitidos por la titular del Juzgado de Primera Instancia e Instrucción n.º 2 de Bergara y por la Letrada de la Administración de Justicia en fechas 28 de noviembre de 2018 y 22 y 25 de febrero de 2019 (documentos 2 y 3),
- el programa de actuación elaborado para la oficina judicial (documento 6), la documentación correspondiente al expediente gubernativo n.º 8/2019 (documento 10),
- el informe de inspección elaborado por la Secretaría Coordinadora Provincial de Gipuzkoa tras la visita realizada los días 28 y 29 de marzo de 2019 (documento 4),
- el acuerdo gubernativo de 23 de abril de 2019 por el que se concluyó la existencia de un anormal funcionamiento de la Administración de Justicia (documento 13),
- la queja formulada por la demandante ante la Dirección de la Administración de Justicia (documento 14),
- la documentación relativa a las actuaciones realizadas por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales (documentos 30, 32, 33 y 34),
- el escrito dirigido por el Juez sustituto al Presidente del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco solicitando medidas de refuerzo (documento 23),

EUSKO JAURLARITZA GOBIERNO VASCO

Administración de Justicia en Euskadi | Justizia Administrazioa Euskadin

Firmado por: Ignacio Sanchez Moran
Fecha: 14/10/2026 10:18
CSV: ES111-J00002758-73878a8bf4d97Gefv7ecee9f2fev3975gt7gAQ==

- las resoluciones de archivo de los expedientes disciplinarios incoados a las funcionarias interinas (documento 24),
- la documentación médica aportada respecto del tratamiento seguido por la demandante y los informes realizados por el Médico de Atención Primaria el 14 de abril de 2026 y 28 de octubre de 2025 (documentos 26, 31, 37 y 39),
- la documentación relativa al proceso de incapacidad temporal (documento 28) y el informe emitido el 8 de mayo de 2026 por el Magistrado titular de la Plaza n.º 2 de la Sección Civil y de Instrucción del Tribunal de Instancia de Bergara (documento 40).

SEGUNDO.- La demandante ejercita acción de responsabilidad por daños y perjuicios derivados del incumplimiento de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales, interesando la condena solidaria de las Administraciones demandadas al abono de la indemnización reclamada por los daños personales, patrimoniales y morales que asciende a **213.342,16 €**, y que afirma haber sufrido como consecuencia de la situación laboral desarrollada en la Unidad Procesal de Apoyo Directo del Juzgado de Primera Instancia e Instrucción n.º 2 de Bergara.

Sostiene la parte actora que, desde su incorporación a dicho órgano judicial en enero de 2019, se le asignó una carga de trabajo superior a la correspondiente a su puesto de trabajo; que la situación organizativa de la unidad era conocida por las demandadas a través de numerosos informes, solicitudes de refuerzo y actuaciones de inspección; que la Administración no adoptó medidas eficaces para corregir los riesgos psicosociales existentes; y que tal situación desembocó en un proceso ansioso-depresivo que determinó su situación de incapacidad temporal entre los meses de mayo de 2021 y mayo de 2022.

Las Administraciones demandadas se opusieron a la demanda. Sostuvieron, en esencia, que no existió incumplimiento de las obligaciones preventivas legalmente exigibles, que se realizaron actuaciones de seguimiento de la situación planteada, que no puede establecerse una relación causal directa entre las circunstancias laborales descritas y el proceso de incapacidad temporal sufrido por la demandante y que, en todo caso, las cuantías reclamadas resultan excesivas e improcedentes.

Se tienen por reproducidas las alegaciones de las partes en orden a evitar reiteraciones innecesarias.

TERCERO.- En el presente caso, la tesis de la demandante parte de la consideración de que la sucesión de bajas, sustituciones y periodos de adaptación del personal de nuevo ingreso no constituye una mera incidencia coyuntural inherente al funcionamiento ordinario de la organización, sino una disfunción estructural cuya reiteración termina afectando tanto a la normal prestación del servicio público como a las condiciones de trabajo de quienes deben asumir sus consecuencias.

Firmado por: Ignacio Sanchez Moran
Fecha: 14/10/2026 10:18
CSV: ES111-J00002758-73878a8bf4d97Gefv7ecee9f2fev3975gt7gAQ==

Desde esta perspectiva, la continua incorporación de personal sin experiencia suficiente en el concreto ámbito funcional del órgano judicial habría generado una sobrecarga de trabajo añadida, derivada de las tareas de formación, supervisión y apoyo, con incidencia directa en la salud de la actora.

Por su parte, la Administración sostiene que actuó con la diligencia exigible, al cubrir las vacantes conforme a los procedimientos legalmente establecidos y dentro de plazos razonables. Destaca que los funcionarios nombrados procedían de las correspondientes bolsas de trabajo, cuya integración presupone la concurrencia de los requisitos de capacidad exigidos normativamente, y subraya que su actuación se encuentra necesariamente condicionada por los principios de igualdad, mérito, capacidad y legalidad, que excluyen cualquier modalidad de selección discrecional.

Ahora bien, el núcleo de la controversia no reside tanto en determinar si la provisión de los puestos se ajustó formalmente a la normativa reguladora aplicable, sino en dilucidar si las Administraciones demandadas cumplieron las obligaciones que les incumbían en materia de prevención de riesgos laborales respecto de la actora, en su condición de funcionaria pública. Lo relevante, por tanto, no es únicamente la corrección jurídica de los sucesivos nombramientos efectuados, sino en determinar si se procedió a identificar, evaluar y prevenir adecuadamente los riesgos derivados de la situación descrita, así como adoptar las medidas necesarias para evitar o minimizar los daños cuya reparación se reclama. En definitiva, el objeto de la controversia queda delimitada a la acción ejercitada que se incardina en el ámbito de la responsabilidad derivada del eventual incumplimiento de la normativa preventiva integrada en la relación funcionarial, correspondiendo su conocimiento al orden jurisdiccional social de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.e) de la LRJS.

A este respecto, no está de más recordar que el artículo 14 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales reconoce a los trabajadores el derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, imponiendo al empresario un correlativo deber de protección que no se agota en la mera existencia formal de mecanismos preventivos, sino que exige la adopción efectiva de cuantas medidas resulten necesarias para evitar o reducir los riesgos conocidos. Y, a este respecto, la jurisprudencia viene declarando de forma reiterada que, acreditada la existencia de una situación de riesgo laboral conocida por la empleadora y la producción de un daño vinculado causalmente a aquélla, la responsabilidad empresarial surge cuando no consta una actuación diligente y eficaz encaminada a evitar su materialización.

Dicho esto, en cuanto a la primera cuestión, en el caso de la Comunidad Autónoma del País Vasco, conforme a su Estatuto de Autonomía, (Ley

Firmado por: Ignacio Sanchez Moran
Fecha: 14/10/2026 10:18
CSV: ES111-J00002758-73878a8bf4d97Gefv7ecee9f2fev3975gt7gAQ==

Orgánica 3/1979, de 18 de diciembre, de Estatuto de Autonomía para el País Vasco), es el Departamento de Justicia y Derechos Humanos el que tiene asumida la competencia en materia de Administración de Justicia, señalando expresamente el art. 13.1. que, *en relación con la Administración de Justicia, exceptuada la jurisdicción militar, la Comunidad Autónoma del País Vasco ejercerá, en su territorio, las facultades que las Leyes Orgánicas del Poder Judicial y del Consejo General del Poder Judicial reconozcan, reserven o atribuyan al Gobierno*. Y el Capítulo III, que lleva por rúbrica De la Administración de justicia en el País Vasco, recoge en su art. 35.3 que *corresponderá a la Comunidad Autónoma, dentro de su territorio, la provisión del personal al servicio de la Administración de Justicia y de los medios materiales y económicos necesarios para su funcionamiento, en los mismos términos en que se reserve tal facultad al Gobierno en la Ley Orgánica del Poder Judicial, valorándose preferentemente, en los sistemas de provisión del personal, el conocimiento del Derecho Foral Vasco y del euskera.* Y el apartado 4º que *la Comunidad Autónoma y el Ministerio de Justicia mantendrán la colaboración precisa para la ordenada gestión de la competencia asumida por el País Vasco.*

Después, el Real Decreto 1684/1987, de 6 de noviembre, operó el traspaso de funciones de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma del País Vasco en materia de provisión de medios materiales y económicos para el funcionamiento de la Administración de Justicia; disponiendo también el artículo 37,1 LOPJ que *corresponde al Ministerio de Justicia o al órgano competente de la comunidad autónoma con competencias en materia de justicia proveer a los juzgados y tribunales de los medios precisos para el desarrollo de su función con independencia y eficacia*.

Todo ello supone una necesaria cogobernanza entre las diferentes administraciones implicadas y autoridades judiciales si se pretende que el sistema judicial funcione con eficacia. La eventual fricción derivada del ejercicio de competencias, ante la necesidad del órgano judicial de ventilar en tiempo razonable las pretensiones de los justiciables, se ven afectadas si la administración prestacional no provee con celeridad las bajas referidas o los mecanismos de cobertura son ineficaces, debiendo solventarse a través de algún mecanismo eficaz de intercomunicación entre los actores comprometidos.

A partir de aquí, en lo que se refiere al área personal, la administración de Justicia del Gobierno Vasco tiene asumida la competencia a través del Área de la Oficina Judicial y Fiscal, mediante la oferta pública de empleo, bolsas de trabajo y concursos de traslado, así como la fijación de las relaciones de puestos de trabajo correspondientes. Son los artículos 435, 471 y 478 de la misma LOPJ, los que establecen la dependencia orgánica de la Administración de Justicia de las Comunidades Autónomas con

Firmado por: Ignacio Sanchez Moran
Fecha: 14/10/2026 10:18
CSV: ES111-J00002758-73878a8bf4d97Gefv7ecee9f2fev3975gt7gAQ==

competencias en Justicia, respecto de los funcionarios de los cuerpos de gestión, tramitación y auxilio judicial.

Sobre esta competencia, la potestad de las autoridades judiciales se reduce, por tanto, a la simple relación funcional, debiendo considerarse que la competencia en materia de prevención de riesgos laborales sobre el personal adscrito a las distintas Oficinas Judiciales, UPADs, Servicios Comunes, etc., son exclusivamente del Gobierno Vasco; siendo ajenas a ella las cuestiones referidas a la relación laboral que deban canalizarse a través del jerárquico superior (que será el Letrado/a de Administración de Justicia y el Secretario/a Coordinador), con la especialidad de que éstos últimos son funcionarios adscritos al Ministerio de Justicia frente a aquellos, que dependen del Gobierno Vasco.

En concreto, a la prevención de riesgos laborales, le resulta de aplicación en ausencia de convenio de coordinación de actividades preventivas -como parece ser el caso-, el Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995 de PRL en materia de coordinación de actividades empresariales (BOE Nº 27 de 31 de enero), por lo que los medios de coordinación de actividades preventivas en el ámbito particular que analizamos deberán comprender actuaciones como el intercambio de información y comunicaciones, por ejemplo, en el seno de la Comisión Mixta de la que forma parte el Departamento de Justicia del Gobierno Vasco pero no el Ministerio de Justicia (a la que se refieren artículos 4.p) y 17 del Reglamento 1/2000, de 26 de julio, del Consejo General del Poder Judicial, de los Órganos de Gobierno de Tribunales).

En concreto, a la Comisión Mixta hacen referencia los artículos 4.p) y 17 del Reglamento 1/2000, de 26 de julio, del Consejo General del Poder Judicial, de los Órganos de Gobierno de Tribunales cuando señalan que: *Las Salas de Gobierno procederán a constituir, con las Administraciones competentes en materia de Administración de Justicia, la correspondiente Comisión Mixta sobre utilización de medios auxiliares, tales como instalaciones y edificios, previsiones presupuestarias y su ejecución, personal e informática judicial. Estarán integradas por igual número de representantes de las Salas de Gobierno y de la Administración Central o Autonómica competente. En dichas Comisiones se integrarán los Presidentes de Audiencia y Decanos correspondientes, si no formaren parte previamente de dicha Comisión, cuando la cuestión que deba tratarse les afecte. Al inicio de cada año, los representantes de la Sala de Gobierno propondrán a la Comisión, para su aprobación, un plan de actuación respecto de cada una de las materias señaladas anteriormente.*

Por otro lado, la coordinación en actividades preventivas con el Ministerio de Justicia podrá instrumentarse mediante la celebración de reuniones conjuntas de los servicios de prevención con la periodicidad que se acuerde; la celebración de reuniones conjuntas, bien entre los órganos de

Firmado por: Ignacio Sanchez Moran
Fecha: 14/10/2026 10:18
CSV: ES111-J00002758-73878a8bf4d97Gefv7ecee9f2fev3975gt7gAQ==

representación (Comités de Seguridad y Salud), bien entre los/as delegados/as de prevención y representantes judiciales de prevención. También mediante el establecimiento conjunto de medidas específicas en prevención de riesgos laborales; así como la designación del coordinador/a de actividades preventivas, como responsable de la coordinación de actividades, quien servirá de cauce para el intercambio de informaciones y cualesquiera otras que les sean encomendadas.

Por consiguiente, en el caso particular de la oficina judicial, la mera coordinación de actividades preventivas no determina la existencia de responsabilidad compartida porque la facultad de resolución de los problemas detectados le asistía exclusivamente al Departamento de Justicia del Gobierno Vasco porque era quien tenía la competencia en materia de personal y quien, a la postre, podía subvenir a la necesidad de proveer rápidamente las plazas de funcionarios en los supuestos de bajas o vacantes de larga duración y evitar que la ausencia de un/a funcionario/a, en una oficina considerada ya sobrecargada -según los informes elaborados por los responsables-, generara mayores retrasos y un mayor riesgo de sobrecarga en el resto de funcionarias que tuvieran que asumir la parte proporcional del trabajo de la plaza vacante o, también por razón de traslación de la carga de trabajo, en los casos en los tuvieran que cubrir las carencias de la funcionaria interina sin formación.

En este contexto, no puede apreciarse incumplimiento alguno del deber de información o cooperación por parte del Ministerio de Justicia. Consta acreditado que durante los años 2019 y 2020 continuaron remitiéndose por la Letrada de la Administración de Justicia, por los titulares judiciales y por otros responsables institucionales numerosos informes y comunicaciones poniendo de manifiesto las deficiencias existentes. Precisamente tales comunicaciones satisfacen las exigencias de información recíproca y puesta en conocimiento de los riesgos previstas en los artículos 4 y siguientes del Real Decreto 171/2004. Ahora bien, una vez trasladada dicha información a la Administración competente, la adopción de medidas preventivas efectivas, su integración en la evaluación de riesgos, la planificación de la actividad preventiva y la implementación de las medidas organizativas necesarias correspondían a quien ostentaba la condición de empleador del personal afectado y titular de las competencias en materia de prevención de riesgos laborales, esto es, al Departamento de Justicia del Gobierno Vasco. En consecuencia, la eventual insuficiencia de las medidas adoptadas para prevenir o corregir los riesgos derivados de la sobrecarga de trabajo o de la falta de formación del personal interino no puede imputarse al Ministerio de Justicia por una supuesta falta de información, sino que debe situarse en el ámbito de actuación de la Administración autonómica que disponía de las competencias, de los medios y de la capacidad decisoria necesarias para evaluar tales riesgos y

Firmado por: Ignacio Sanchez Moran
Fecha: 14/10/2026 10:18
CSV: ES111-J00002758-73878a8bf4d97Gefv7ecee9f2fev3975gt7gAQ==

articular las medidas preventivas y organizativas adecuadas para neutralizarlos o reducirlos.

Por cuanto se ha razonado, procederá apreciar la falta de legitimación pasiva del Ministerio de la Presidencia, Justicia y Relaciones con las Cortes, a quien se absuelve de los pedimentos formulados de contrario.

CUARTO.- En cuanto a la segunda cuestión, una vez que se ha determinado que la competencia era exclusiva del Gobierno Vasco como administración prestacional titular de los recursos materiales y personales, la misma atañe a si ésta incumplió sus deberes de protección de la salud de la funcionaria demandante previstos en la normativa de prevención de riesgos laborales.

La parte actora sostiene que la falta de medidas organizativas constituye un incumplimiento preventivo basándose en que el 80% de los problemas de prevención de riesgos psicosociales se solucionan mediante medidas organizativas, las cuales son, en esencia, medidas preventivas y que la ley exige adoptar todas las medidas necesarias. De este modo, si las medidas implementadas resultan insuficientes para garantizar la salud, la administración está obligada a adoptar otras nuevas hasta lograr la eficacia, no siendo suficiente con una actuación parcial, como habría sido el caso. La actora subraya que la administración posee las herramientas necesarias (refuerzos, comisiones de servicio, OPEs), y que, cuando decide utilizarlas, puede hacerlo con celeridad, lo que demuestra que la inacción no fue por falta de medios, sino por falta de voluntad. Denuncia en tal sentido que, a pesar de las reiteradas solicitudes de refuerzo y de medidas organizativas por parte de jueces y letrados desde 2018, la administración no tomó acción alguna, incumpliendo su deber de garantizar un entorno seguro. De ahí, el que sostenga que la ausencia de estas medidas derivara en una sobrecarga de trabajo abusiva, la cual sería la causa directa del deterioro de su salud, al no haberse corregido la estructura organizativa que permitiría dicha sobrecarga.

A mayor abundamiento, para la demandante, el sistema de provisión es ineficaz porque, en la práctica, resulta en la llegada constante de personal sin la experiencia específica necesaria para el trabajo en la oficina judicial. Esto, según sostiene la demandante, le obliga a asumir una carga adicional consistente en la formación de estos nuevos funcionarios, lo que percibe como una pérdida de tiempo y un obstáculo para su propio rendimiento provocando una sobrecarga de trabajo. Además, la alta rotación (bajas sucesivas de los sustitutos), es vista por la actora no como una casualidad, sino como un síntoma de un sistema de selección y gestión que no garantiza la estabilidad ni la idoneidad del personal, lo que refuerza su sensación de abandono institucional.

Por el contrario, la Sra. Letrada del Gobierno Vasco defiende que su actuación ha sido plenamente eficaz porque ha cumplido estrictamente con

Firmado por: Ignacio Sanchez Moran
Fecha: 14/10/2026 10:18
CSV: ES111-J00002758-73878a8bf4d97Gefv7ecee9f2fev3975gt7gAQ==

los presupuestos constitucionales y legales y argumenta que, el hecho de que los funcionarios provengan de listas de selección garantiza, “a priori”, su capacitación. Por tanto, la Administración sostiene que no puede cuestionar la idoneidad de un candidato basándose en valoraciones subjetivas de la actora y añade que debe medirse su eficacia por la velocidad de respuesta, destacando que, ante las bajas, han sido capaces de nombrar sustitutos en plazos de 10 a 15 días, lo cual, debe considerarse un ejemplo de diligencia administrativa, contrastando con la percepción de la actora de que el sistema es lento o inoperante.

Tanto la Sra. Letrada del Gobierno Vasco como el Sr. Abogado del Estado argumentan que la Administración no puede actuar de forma arbitraria (por ejemplo, seleccionando personal "a dedo" o cesando a funcionarios sin causa legal probada), por lo que su "ineficacia" al no resolver el problema de fondo es, en realidad, un cumplimiento de la legalidad vigente que les impide tomar medidas discrecionales.

En resumen, mientras que la cuestión de la ineficacia administrativa, la actora la mide por el resultado (el trabajo no sale adelante y ello provoca que esté sobrecargada); por el contrario, la Administración la mide por el cumplimiento procedimental, es decir, porque se han seguido las normas de selección y se han cubierto las plazas con la mayor rapidez posible.

Especial relevancia atribuye la demandante a que la propia estadística judicial reflejaba un incremento significativo de la pendencia y de los asuntos en tramitación, situación que terminó trasladándose a los funcionarios destinados en la oficina judicial mediante una asunción continuada de tareas superiores a las ordinariamente exigibles. Desde esta perspectiva, la existencia de una elevada carga de trabajo no se inferiría exclusivamente de la percepción subjetiva de la demandante, sino de datos objetivos relativos al funcionamiento del órgano judicial y de las reiteradas solicitudes institucionales de apoyo y refuerzo.

Así, consta acreditado que, desde fechas anteriores incluso a la incorporación de la demandante a la UPAD de Bergara, tanto la Letrada de administración de justicia (LAJ), como la Juez venían advirtiendo de forma reiterada sobre la existencia de problemas organizativos graves y de una progresiva acumulación de asuntos pendientes. Así resulta de los informes emitidos desde noviembre de 2018, de las sucesivas solicitudes de refuerzo de personal, del expediente gubernativo incoado en febrero de 2019, de la inspección practicada por la Secretaría Coordinadora Provincial y de las posteriores comunicaciones remitidas durante los años 2019 y 2020. Además, las estadísticas judiciales evidenciaron un incremento significativo del número de asuntos en tramitación, ya que los asuntos penales en trámite pasaron de 77 a 168 entre junio de 2018 y marzo de 2019, con un incremento del 118,2%, mientras que los asuntos civiles aumentaron de 78 a 143, lo que supone un incremento del 83,3%. Tales

Firmado por: Ignacio Sanchez Moran
Fecha: 14/10/2026 10:18
CSV: ES111-J00002758-73878a8bf4d97Gefv7ecee9f2fev3975gt7gAQ==

datos corroboran objetivamente la existencia de una situación de creciente acumulación de trabajo coincidente con las reiteradas advertencias formuladas por los responsables del órgano judicial.

A partir de aquí, tanto la Letrada del Gobierno Vasco como el Abogado del Estado insistieron en que la Administración carecía de facultades para cesar arbitrariamente a las funcionarias interinas porque la selección de personal debía ajustarse al sistema legal de bolsas y listas de contratación, añadiendo que los expedientes disciplinarios incoados fueron finalmente archivados por no apreciarse dolo ni negligencia suficiente y que los eventuales procedimientos relativos a la insuficiencia de capacidad profesional debían ser instados por la superior funcional competente.

Sin embargo, deberá convenirse con la actora en que tal planteamiento suponía desenfocar la cuestión. La demandante no sostiene que la Administración debiera haber cesado, sancionado o apartado discrecionalmente a determinadas funcionarias, ni cuestiona en sí mismo el sistema de provisión de plazas o de bolsas de trabajo. Tampoco atribuye responsabilidad personal a la Letrada de la Administración de Justicia, a quien expresamente presenta como una víctima más de la situación estructural existente, condicionada por la insuficiencia de recursos y medios personales disponibles.

Por el contrario, la cuestión litigiosa no consiste en determinar cómo debía organizarse la bolsa de trabajo de funcionarios interinos ni si resultaba jurídicamente posible adoptar determinadas medidas disciplinarias, sino en examinar si la Administración del Gobierno Vasco, como empleadora de la demandante y competente en materia de prevención de riesgos laborales, cumplió efectivamente las obligaciones que le incumbían de investigar, evaluar y corregir los riesgos laborales derivados de una situación de sobrecarga de trabajo que le fue reiteradamente comunicada.

Desde esta perspectiva, aun cuando las demandadas acrediten que actuaron con diligencia para cubrir vacantes o tramitar sustituciones y que respondieron con rapidez a diversas incidencias de personal, ello no agota el contenido de las obligaciones preventivas que les imponía la Ley 31/1995. La obligación legal no se limitaba a nombrar sustitutos o incoar expedientes disciplinarios, sino que comprendía también la investigación efectiva de las causas que estaban generando la sobrecarga denunciada y la formulación de propuestas organizativas adecuadas para eliminar o reducir el riesgo para la salud detectado.

Tampoco puede acogerse la tesis de las demandadas según la cual, nos encontraríamos ante una mera cuestión de gestión de personal ajena a la prevención de riesgos laborales. No se comparte esta apreciación. Aunque el origen del problema pudiera encontrarse en dificultades formativas o de adaptación profesional de determinadas funcionarias interinas; lo relevante, desde la perspectiva preventiva, es la carga de trabajo porque dicha

Firmado por: Ignacio Sanchez Moran
Fecha: 14/10/2026 10:18
CSV: ES111-J00002758-73878a8bf4d97Gefv7ecee9f2fev3975gt7gAQ==

situación tenía como consecuencia práctica la traslación continuada de una parte sustancial de la carga de trabajo hacia la demandante, obligándola a asumir tareas ajenas, formar al nuevo personal y atender expedientes cuya tramitación había quedado retrasada o paralizada, todo ello con el consiguiente riesgo para su salud.

Precisamente porque la causa inmediata de la sobrecarga era de naturaleza organizativa, la respuesta exigible también debía ser esencialmente organizativa. Como sostuvo la parte actora durante el acto del juicio, las medidas organizativas constituyen el principal instrumento preventivo frente a los riesgos psicosociales derivados de la carga de trabajo, de manera que la Administración no podía limitarse a constatar la existencia de dificultades funcionales sin analizar y proponer mecanismos eficaces para corregirlas.

Por consiguiente, más allá del origen estructural o coyuntural del funcionamiento anormal de la Unidad Procesal de Apoyo Directo n.º 2 de Bergara; lo relevante es que era conocida por la Administración desde, al menos, finales de 2018 y que, a pesar de la sucesión de informes, solicitudes de refuerzo, actuaciones inspectoras, expedientes gubernativos, quejas formales y actuaciones diversas, no llegaron a implantarse medidas organizativas eficaces para eliminar o reducir el riesgo existente.

Así, por ejemplo, consta acreditado que la propia demandante dirigió una comunicación formal a la Dirección de la Administración de Justicia el 2 de mayo de 2019 exponiendo la situación laboral existente y reclamando la adopción de medidas organizativas. Después interviene el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales mediante una entrevista telefónica y actuación presencial en octubre de 2019, llegando a elaborarse un borrador interno de medidas correctoras que nunca fue formalizado ni implantado. Y, en el informe emitido por el Servicio de Prevención, ya se dice que *“se dan varias circunstancias que generan riesgos y han producido una serie de consecuencias, entre éstas últimas describen el conflicto con la Letrada y el ambiente laboral nocivo”.* (Cfr. folio 65 del expediente administrativo).

Posteriormente la Junta de Personal también comunica el 18 de noviembre de 2019, la posible existencia de un riesgo consistente en la incorporación de tres funcionarias interinas sin experiencia previa en junio de 2018 en una oficina compuesta por cuatro puestos de trabajo adscritos funcionalmente al Juzgado nº 2 de Bergara, unido a una posible organización inadecuada y a una *“inexistente o muy deficiente respuesta o actuación de la Dirección de la Administración de Justicia ante esa realidad” (Cfr. folio 61 del expediente administrativo).*

Por consiguiente, tanto el conflicto intersubjetivo como la posible existencia de un ambiente laboral nocivo, en ambos casos, son consideradas consecuencias, que no causas de la sobrecarga de trabajo; y, sin embargo,

Firmado por: Ignacio Sanchez Moran
Fecha: 14/10/2026 10:18
CSV: ES111-J00002758-73878a8bf4d97Gefv7ecee9f2fev3975gt7gAQ==

se articula el protocolo de acoso laboral y de conflicto, sin que se abordara el problema relacionado con la sobrecarga de trabajo cuando la falta de formación se indicaba en la propuesta inicial de medidas correctoras cuando se sugería impartir formación específica a las dos gestoras interinas (cfr. folio 65 del expediente administrativo). Es aquí donde se frustra la corrección de la disfunción a través de medidas organizativas porque se advierte una abdicación de las obligaciones de prevención cuando se abandona la emisión del informe que se reconoce que se deja en "borrador" y ello por razones de ignota constancia. Tan sólo consta en el correo electrónico de 4 de junio de 2024 (14:13 horas), que: *"El informe que pides no existe, ya que se quedó en borrador, como verás en la documentación enviada".* (Cfr. folio 74 del expediente administrativo).

En consecuencia, le asiste la razón a la demandante cuando señala la carga de trabajo como el núcleo del problema y no está de más traer a colación la STS 581/2023, de 22 de septiembre, en la que se declaraba que la carga de trabajo constituye un factor de riesgo psicosocial susceptible de incidir directamente sobre la salud de quienes prestan servicios en la Administración de Justicia y que los empleadores públicos no pueden limitar su actuación a respuestas individuales o meramente reactivas cuando existen indicios objetivos de una situación estructural de sobrecarga. En dicha resolución el Tribunal Supremo destaca que la actividad preventiva exige identificar, evaluar y corregir los riesgos derivados de las cargas de trabajo, recordando que el deber de protección no se satisface únicamente mediante actuaciones posteriores a la aparición del daño, sino mediante la adopción de medidas organizativas orientadas a evitar que el riesgo llegue a materializarse. Asimismo, la sentencia reconoce expresamente que la carga de trabajo forma parte de los factores psicosociales relevantes a efectos preventivos y que la obligación empresarial comprende la regulación y control de tales factores desde la perspectiva de la salud laboral.

Le asiste la razón a la actora cuando afirma que precisamente eso fue lo que no se hizo en el presente caso. Ciertamente, los distintos informes emitidos por responsables judiciales pusieron de manifiesto la existencia de problemas persistentes de organización, acumulación de asuntos, necesidad de refuerzos y dificultades de funcionamiento de la oficina judicial. Sin embargo, pese a la reiteración de tales advertencias, la Administración habría optado por respuestas parciales e insuficientes, sin adoptar medidas efectivas de reorganización o refuerzo estable que permitieran una redistribución real de cargas de trabajo en orden a eliminar o reducir el riesgo psicosocial existente.

La citada STS 581/2023 subraya igualmente que la prevención de riesgos derivados de la carga de trabajo no puede circunscribirse a parámetros abstractos o exclusivamente estadísticos, sino que debe atender también a las características concretas del órgano y a las circunstancias personales y

Firmado por: Ignacio Sanchez Moran
Fecha: 14/10/2026 10:18
CSV: ES111-J00002758-73878a8bf4d97Gefv7ecee9f2fev3975gt7gAQ==

organizativas concurrentes. El Tribunal Supremo destaca expresamente la necesidad de tomar en consideración factores tales como la complejidad de los asuntos, la estructura del órgano, los problemas organizativos existentes, la experiencia del personal o las circunstancias específicas del destino.

Sobre esa base, la demandante argumenta que el riesgo psicosocial que desembocó en su patología no vino determinado únicamente por el número de asuntos existentes en el juzgado, sino por la combinación de diversos factores concurrentes, a saber: la insuficiencia de medios personales; la necesidad de asumir trabajo ajeno pendiente de tramitación; la persistencia de incidencias organizativas conocidas por la Administración; la ausencia de refuerzos eficaces; y la falta de adopción de medidas preventivas específicas pese a las reiteradas advertencias formuladas.

En definitiva, no puede dudarse que el Departamento de Justicia del Gobierno Vasco conoció durante un prolongado período de tiempo la existencia de una situación organizativa anómala susceptible de generar riesgos psicosociales para el personal destinado en la UPAD n.º 2 de Bergara, disponiendo de información suficiente para intervenir mediante medidas de organización, refuerzo o prevención que resultaban razonablemente exigibles. Sin embargo, las actuaciones realizadas quedaron plasmadas únicamente en un borrador interno de informe que nunca llegó a formalizarse ni a emitirse como documento definitivo y tampoco consta la adopción de medidas preventivas específicas dirigidas a corregir la situación denunciada por la demandante.

Por tanto, debe considerarse acreditado el abandono de las obligaciones de prevención de riesgos laborales que ha determinado la ausencia de una respuesta eficaz frente a una situación de sobrecarga de trabajo que constituye un incumplimiento preventivo del que derivó la afectación de la salud de la demandante y del que debe responder el Departamento de Justicia del Gobierno Vasco.

QUINTO.- A continuación, procede analizar la relación causal entre dicho incumplimiento y el proceso ansioso-depresivo que determinó la incapacidad temporal de la demandante. Recordemos con la declaración de hechos probados que la demandante inició tratamiento médico por trastornos del sueño el 21 de julio de 2020 y posteriormente recibió tratamiento farmacológico por sintomatología ansioso-depresiva, manteniéndose dicho tratamiento durante un período prolongado. Después, incurrió en situación de incapacidad temporal el 31 de mayo de 2021 por cuadro ansioso-depresivo, permaneciendo en dicha situación hasta el 16 de mayo de 2022, fecha en la que se reincorpora a su puesto de trabajo. Además, afirma haber continuado recibiendo tratamiento farmacológico durante un período de 1.349 días, después de haber recibido el alta médica.

ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

Firmado por: Ignacio Sanchez Moran

Fecha: 14/10/2026 10:18

CSV: ES111-J00002758-73878a8bf4d97Gefv7ecee9f2fev3975gt7gAQ==

Tanto la Sra. Letrada del Gobierno Vasco como el Sr. Abogado del Estado señalan que la actora rechazó en dos ocasiones la recomendación médica de coger la baja, lo que, a juicio de ambos, agrava su situación y debilita el nexo causal entre la actuación empresarial y el daño producido. Consideran "sorprendente" y "llamativo" que, si la situación laboral era tan penosa como la actora describía, esta decidiera desoír en dos ocasiones la recomendación firme de su médico de tomar la baja. Para la Administración, este comportamiento agrava la situación de la actora y debilita el nexo causal entre la actuación empresarial y el daño, sugiriendo que ella misma contribuyó a su propio malestar al no seguir las indicaciones facultativas. Además, destacan que los informes médicos recogen explícitamente que la actora "rechazó sistemáticamente" la incapacidad temporal.

Frente a estos argumentos, la parte demandante justifica su decisión basándose en su profesionalidad y pundonor, argumentando que no tomó la baja inicialmente porque creía firmemente, al igual que los jueces y letrados de la administración de justicia (LAJ) de aquel momento, que la situación se iba a solucionar y añade que su intención era evitar "atascar la mesa" y empeorar el funcionamiento del juzgado, optando por realizar un esfuerzo extra hasta que, al sentirse impotente y comprobar que no se tomaban medidas, finalmente decidió tomar la baja definitiva.

Sobre la base del anterior planteamiento debe convenirse con la actora en que no puede reprocharse a la demandante que no se acogiera a la baja médica porque la carga de anticipar, identificar y comunicar la discapacidad o enfermedad no puede trasladarse de forma exclusiva a la persona afectada cuando el empleador conoce o puede conocer la existencia de la situación de vulnerabilidad. Así resulta la doctrina establecida por el Tribunal Constitucional en las SSTC 51/2021, de 15 de marzo, y reiterada en la STC 35/2026, de 25 de mayo, en las que se precisaba que la obligación de realizar los correspondientes ajustes razonables *"no se limita únicamente a aquellos casos en que se soliciten expresa y formalmente por el afectado, sino que alcanza también a los supuestos en que, aun cuando no se haya procedido a su petición formal por la persona que sufre discapacidad, quien deba garantizar su derecho a no ser discriminado tenga conocimiento de dicha discapacidad"*.

En efecto, la STC 35/2026 al examinar un supuesto en el que los órganos disciplinarios del Consejo General del Poder Judicial imputaron a una magistrada la responsabilidad derivada de las deficiencias producidas en el desempeño de su función jurisdiccional sobre la base de que, pese a padecer una patología ansioso-depresiva, no había comunicado suficientemente su situación al Consejo General del Poder Judicial ni había solicitado la baja médica con la antelación que, a juicio de la Administración, habría resultado exigible. El Tribunal Constitucional rechaza expresamente dicho razonamiento y declara que la carga de

Firmado por: Ignacio Sanchez Moran
Fecha: 14/10/2026 10:18
CSV: ES111-J00002758-73878a8bf4d97Gefv7ecee9f2fev3975gt7gAQ==

anticipar, identificar y comunicar la discapacidad o enfermedad no puede trasladarse de forma exclusiva a la persona afectada cuando el empleador conoce o puede conocer la existencia de la situación de vulnerabilidad.

La citada resolución recuerda que, conforme a la doctrina establecida previamente en la STC 51/2021, la obligación de adoptar los ajustes razonables necesarios para proteger la salud y garantizar la igualdad de trato no surge únicamente cuando el trabajador formula una petición expresa, sino también cuando la entidad empleadora tiene conocimiento de la situación o dispone de elementos que razonablemente permiten apreciarla. El Tribunal destaca además que en las enfermedades de naturaleza psíquica la propia patología puede dificultar la conciencia de enfermedad, la solicitud de ayuda o la adopción de decisiones racionales sobre la continuidad en el trabajo, por lo que no resulta constitucionalmente admisible construir un juicio de reproche sobre la base de que la persona afectada no reaccionó de la manera que objetivamente hubiera resultado deseable.

Particular relevancia reviste la afirmación contenida en la STC 35/2026 según la cual constituye una vulneración de los artículos 14, 24.2 y 25.1 CE fundamentar la responsabilidad del afectado en la supuesta falta de diligencia al no advertir a tiempo la reactivación de su cuadro clínico o al no comunicar adecuadamente su situación a la Administración. El Tribunal considera que dicho razonamiento desplaza ilegítimamente sobre la persona enferma una carga que corresponde asumir al empleador, especialmente cuando éste dispone de instrumentos preventivos específicos y de información suficiente para conocer la existencia del problema.

Ciertamente, dicha doctrina resulta aplicable al caso, al constar documentado en autos: primero, que desde el 2 de mayo de 2019, la demandante ya había manifestado en su escrito de queja que la situación *“le afecta ya no sólo en lo laboral, sino en lo personal, porque como se puede comprobar en mis fichajes estoy trabajando muchísimas horas de más, estoy agotada física y mentalmente, y además carezco de tiempo libre en mi vida personal (...)”*; segundo, porque en el folio 62 del expediente administrativo, consta una comunicación del 18 de noviembre de 2019 dirigida al Servicio de prevención por el delegado de prevención de la Junta de Personal de Guipúzcoa en la que se indican entre las consecuencias del riesgo ya producidas, *“la situación de ansiedad”*; tercero, porque en fechas muy próximas (17 y 18 de octubre de 2019, 12 de diciembre de 2019 y 28 de enero de 2020), se produjeron cuatro bajas médicas de cuatro gestoras en dicha UPAD, relacionadas con la situación vivida en la oficina del Juzgado nº 2 de Bergara (*“se han registrado varias bajas entre el personal, algunas, según sus propias declaraciones, como consecuencia del tema que nos ocupa”*), informando de las mismas la

Firmado por: Ignacio Sanchez Moran
Fecha: 14/10/2026 10:18
CSV: ES111-J00002758-73878a8bf4d97Gefv7ecee9f2fev3975gt7gAQ==

Directora de Justicia del Gobierno Vasco a la Jefa de área de la Unidad de Coordinación en el Ministerio de Justicia.

La doctrina constitucional expuesta resulta plenamente trasladable al presente litigio. La decisión de la demandante de continuar prestando servicios pese a las recomendaciones médicas iniciales no puede interpretarse como una conducta generadora de una concurrencia de culpas ni como una circunstancia apta para reducir la responsabilidad del empleador. Antes al contrario, de la propia prueba practicada se desprende que tal comportamiento respondió a la voluntad de evitar un mayor deterioro del funcionamiento de la oficina judicial y a la expectativa de que la situación organizativa fuese finalmente corregida mediante la adopción de las medidas de refuerzo reiteradamente solicitadas por jueces, letrados de la Administración de Justicia y la propia demandante.

Por ello, el hecho de que la actora demorase inicialmente la aceptación de la incapacidad temporal o persistiera en el desempeño de sus funciones pese al deterioro progresivo de su estado de salud no interrumpe el nexo causal ni permite apreciar una reducción de responsabilidad por culpa concurrente. Sostener lo contrario supondría trasladar a la trabajadora las consecuencias de la insuficiencia de la actuación preventiva empresarial y hacer recaer sobre quien padece la dolencia la obligación de neutralizar por sí misma un riesgo laboral cuya evaluación, control y corrección incumbían legalmente a la Administración empleadora.

En consecuencia, la negativa inicial de la demandante a solicitar o aceptar la baja médica y la falta de comunicación expresa de la totalidad de las consecuencias de su patología no constituyen factores exoneradores ni atenuadores de la responsabilidad derivada del incumplimiento de las obligaciones preventivas, de conformidad con la doctrina sentada por las SSTC 51/2021, de 15 de marzo, y 35/2026, de 25 de mayo.

La existencia del daño aparece igualmente acreditada. La demandante inició tratamiento médico por trastornos del sueño en julio de 2020, recibió tratamiento farmacológico por sintomatología ansioso-depresiva en septiembre de ese mismo año y finalmente permaneció en situación de incapacidad temporal desde el 31 de mayo de 2021 hasta el 16 de mayo de 2022 por cuadro ansioso-depresivo.

Concurre, por tanto, una conexión causal suficiente entre la situación laboral acreditada y el daño psíquico que desembocó en el proceso de incapacidad temporal, lo que determina la existencia de responsabilidad patrimonial por incumplimiento de las obligaciones de protección de la salud de la trabajadora.

SEXTO.- Por otro lado, la actora denuncia la persistencia en el tiempo de las circunstancias que dieron lugar a la presente reclamación. A este respecto, reviste singular relevancia el informe emitido por el Juez titular

Firmado por: Ignacio Sanchez Moran
Fecha: 14/10/2026 10:18
CSV: ES111-J00002758-73878a8bf4d97Gefv7ecee9f2fev3975gt7gAQ==

del órgano judicial con fecha 8 de mayo de 2026, por cuanto constituye un elemento probatorio objetivo, cualificado y actual que permite constatar que las deficiencias organizativas y la situación de sobrecarga laboral denunciadas no constituyen un episodio aislado o ya superado, sino una problemática mantenida en el tiempo.

En efecto, dicho informe viene a corroborar sustancialmente el contenido de las comunicaciones e informes emitidos desde el año 2019, al señalar que las dificultades de funcionamiento de la oficina judicial continúan produciéndose en términos sustancialmente similares a los entonces denunciados. Igualmente, pone de manifiesto que la asunción por la demandante de cargas de trabajo adicionales derivadas de las carencias organizativas existentes y de la necesidad de suplir las deficiencias funcionales de otros trabajadores ha tenido una incidencia negativa sobre su estado anímico y emocional, validando así la realidad del riesgo psicosocial alegado. Asimismo, resulta especialmente relevante que el referido informe indique que no consta la adopción de medidas eficaces y definitivas por parte de la Administración demandada para resolver las causas estructurales que se encuentran en el origen de la situación descrita.

De este modo, frente a la abundante prueba aportada sobre la existencia y continuidad de los factores de riesgo, la parte demandada no ha acreditado la efectiva eliminación, corrección o neutralización de los mismos, ni la implantación de medidas preventivas suficientemente idóneas para evitar la reiteración de las situaciones de sobrecarga laboral denunciadas. Tampoco consta la realización de actuaciones preventivas específicas dirigidas a evaluar adecuadamente la incidencia de dichos factores organizativos sobre la salud psicosocial de los trabajadores afectados ni la adopción de una planificación preventiva capaz de dar respuesta a los riesgos detectados.

En consecuencia, apreciada la persistencia de la situación de riesgo y el incumplimiento de las obligaciones preventivas que incumbían a la Administración demandada, procedería estimar también esta pretensión de la demanda y condenar al Departamento de Justicia y Administración Pública del Gobierno Vasco a cesar de forma inmediata en los incumplimientos constatados y a adoptar cuantas medidas resultaran necesarias, reales y efectivas para corregir la situación existente en la UPAD n.º 2 de Bergara, así como garantizar el efectivo cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

Ahora bien, ocurre que la UPAD nº 2 del Juzgado de Primera instancia e instrucción de Bergara ya no existe desde el 1 de julio de 2025, al haberse integrado en la nueva oficina del Servicio común de tramitación de la Sección Civil y de Instrucción del Tribunal de Instancia de Bergara, que asiste no sólo a la plaza nº 2, sino también de forma conjunta e indistinta al

Firmado por: Ignacio Sanchez Moran
Fecha: 14/10/2026 10:18
CSV: ES111-J00002758-73878a8bf4d97Gefv7ecee9f2fev3975gt7gAQ==

resto de plazas del Tribunal de Instancia de Bergara, como consecuencia de la reforma operada por la LO 1/2025, de 2 de enero, de medidas en materia de eficiencia del Servicio Público de Justicia (Cfr. Disposiciones transitorias 1ª y 5ª).

Con todo, aunque esta cuestión ha pasado desapercibida en el debate del plenario para las partes intervinientes, no por ello debe obviarse puesto que afecta a la posibilidad futura de ejecución de la sentencia, lo cual, acontece cuando concurran elementos que impidan física o jurídicamente su ejecución o que la dificulten por concurrir circunstancias sobrevenidas impeditivas (por todas, STC 285/2006, de 9 de octubre, ,, ,,,F.6). Y, dicha imposibilidad física y jurídica concurre en el caso analizado puesto que la nueva oficina judicial ("NUMO"), responde en su configuración a un modelo organizativo diametralmente diverso, según el cual, se integran en Servicio común de tramitación, no sólo el personal integrante de las UPADs (Unidad Procesal de Apoyo Directo), sino también el personal del desaparecido servicio común de ejecución (SCEJ), el cual, viene a acrecentar también el número de funcionarios dedicados a la gestión y tramitación procesal y cuya composición es consecuencia de un proceso de acoplamiento a través de un procedimiento de concurso de ámbito autonómico.

Lo anterior conduce a considerar que, más allá de la aparente persistencia de la problemática relatada por el Juez en su informe, que necesariamente ha de referirse al Servicio común de tramitación; sin embargo, no cabe condenar a al hacer pretendido sobre una unidad administrativa (la UPAD nº2 de Bergara), que ya no existe, ni tampoco a su "sucesora" (el Servicio común de tramitación), porque las características de la misma nada tienen que ver con las de la unidad procesal de apoyo directo en las que se produjeron las disfunciones que la demandante ha denunciado (cfr. artículos 436 y siguientes de la LOPJ).

Por cuanto se ha razonado, procederá absolver al Departamento de Justicia de dicha pretensión.

SÉPTIMO.- Por lo que se refiere al importe de la indemnización, la STS 12 de diciembre de 2007, recurso 25/07 establece que "*la lesión de un derecho fundamental determina normalmente la producción de un daño en la medida en que esa lesión se proyecta lógicamente sobre un bien ajeno. De ahí que el artículo 180 LRJS, al regular el contenido en la sentencia estimatoria de la demanda de tutela de un derecho fundamental, establezca que, previa declaración de nulidad radical de la conducta lesiva, se ordenará el cese inmediato del comportamiento anti sindical, la reposición de la situación al momento anterior a producirse la lesión y "la reparación de las consecuencias derivadas del acto, incluida la indemnización que procediera"".*

En cuanto a los criterios para fijar la indemnización, los dos primeros apartados del art. 183 LRJS establecen: "1*. Cuando la sentencia declare la*

ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

Firmado por: Ignacio Sanchez Moran

Fecha: 14/10/2026 10:18

CSV: ES111-J00002758-73878a8bf4d97Gefv7ecee9f2fev3975gt7gAQ==

existencia de vulneración, el juez deberá pronunciarse sobre la cuantía de la indemnización que, en su caso, le corresponda a la parte demandante por haber sufrido discriminación u otra lesión de sus derechos fundamentales y libertades públicas, en función tanto del daño moral unido a la vulneración del derecho fundamental, como de los daños y perjuicios adicionales derivados. 2. El tribunal se pronunciará sobre la cuantía del daño, determinándolo prudencialmente cuando la prueba de su importe exacto resulte demasiado difícil o costosa, para resarcir suficientemente a la víctima y restablecer a ésta, en la medida de lo posible, en la integridad de su situación anterior a la lesión, así como para contribuir a la finalidad de prevenir el daño".

De modo que la parte actora puede solicitar una indemnización por el daño patrimonial sufrido y, en su caso, por el daño moral, se trata de "dos daños diferentes" (STS de 19 de mayo de 2020, recurso 2911/2017). El primero trata de reintegrar la lesión sufrida en sus bienes. El segundo, el daño moral es aquel que está representado por el impacto o sufrimiento psíquico o espiritual que en la persona pueden desencadenar ciertas conductas, actividades o incluso resultados, tanto si implican una agresión directa a bienes materiales, como al acervo extra patrimonial de la personalidad (STS, Sala I, de 25 de junio de 1984); daño moral es así el infringido a la dignidad, a la estima moral y cabe en las personas jurídicas (STS, Sala I, de 20 de febrero de 2002). El daño moral debe ser alegado por el demandante, concretando las bases y elementos clave de la indemnización reclamada y asimismo acreditando en el proceso, cuando menos, indicios o puntos de apoyo suficientes en los que se pueda asentar la condena indemnizatoria (por todas, STS 22 de julio de 1996, recurso 7880/1995 y STC 247/2006), sin perjuicio de que pueda flexibilizarse la exigencia de prueba de su importe cuando ésta resulte demasiado difícil o costosa (STS 17 de diciembre de 2013, recurso 109/2012), o cuando la existencia del daño se ponga de manifiesto a través de la mera acreditación de la lesión (STS 24 de octubre de 2019, recurso 12/2019). Se ha admitido para su cuantificación la utilización del criterio orientador de las sanciones pecuniarias previstas por la LISOS (STC 247/2006 y STS 8 de julio de 2014, recurso 282/13 y de 2 de febrero de 2015, recurso 279/13).

Determinada la existencia de responsabilidad derivada del incumplimiento empresarial de las obligaciones de prevención de riesgos laborales, procede examinar la cuantificación de los daños reclamados que asciende a 213.342,16 €. No obstante, procede adelantar que la cuantificación de los daños reclamada en la demanda debe ser objeto de moderación en los términos que a continuación se van a explicar.

En primer lugar, no resulta procedente reconocer la cantidad de 4.000 euros interesada en concepto de gastos de desplazamiento, farmacológicos y demás desembolsos asociados al tratamiento médico. La partida aparece configurada de forma estimativa y global, sin soporte

EUSKO JAURLARITZA GOBIERNO VASCO

Administración de Justicia en Euskadi | Justizia Administrazioa Euskadin

Firmado por: Ignacio Sanchez Moran
Fecha: 14/10/2026 10:18
CSV: ES111-J00002758-73878a8bf4d97Gefv7ecee9f2fev3975gt7gAQ==

documental suficiente que permita conocer los concretos gastos efectivamente realizados ni su importe individualizado, siendo determinante para poder apreciar la necesaria relación causal directa con los hechos enjuiciados. Además, los gastos farmacológicos asociados al tratamiento médico cuentan con bonificación de la mutualidad a la que pertenece la demandante (MUGEJU). La ausencia de una acreditación específica impide considerar probada la existencia del perjuicio patrimonial en los términos exigibles para su resarcimiento.

A continuación, no procede estimar la reclamación de 2.556,16 euros formulada por lucro cesante derivado de las guardias y asistencias dejadas de realizar durante la situación de incapacidad temporal. Durante dicho período la demandante permaneció protegida por la correspondiente prestación de incapacidad temporal y no consta acreditada una pérdida patrimonial autónoma que exceda de las consecuencias económicas ya cubiertas por el sistema de Seguridad Social, estando asociada la compensación de las guardias a su realización efectiva.

Por lo que se refiere a la indemnización por daños personales, la demandante distingue entre el período de incapacidad temporal y un ulterior período de 1.349 días correspondiente al tiempo durante el cual permaneció sometida a tratamiento farmacológico, valorado a razón de 45 euros diarios. Esta última pretensión no puede prosperar. El baremo utilizado de forma orientativa en materia de daños personales no contempla una indemnización automática vinculada a la mera persistencia de tratamiento médico o farmacológico, al margen de una situación de incapacidad temporal, secuelas permanentes o perjuicios específicamente evaluables. La existencia de tratamiento médico constituye un elemento que puede ser tenido en cuenta para valorar la entidad del daño, pero no genera por sí misma un módulo indemnizatorio diario autónomo. Procede por ello excluir la partida reclamada por importe de 60.705 euros.

Sí procede, por el contrario, indemnizar el período de incapacidad temporal comprendido entre el 31 de mayo de 2021 y el 16 de mayo de 2022, cuya duración se fija por la propia demandante en 350 días, aunque no se va a aplicar el módulo diario propuesto de 80 euros diarios.

A este respecto, la representación de la Administración demandada postuló subsidiariamente la aplicación del módulo diario de 53,81 euros, correspondiente al perjuicio personal básico previsto en el baremo vigente durante el ejercicio 2022, que sería el aplicable por corresponder a la fecha del alta médica.

Tal criterio debe reputarse más adecuado que el sostenido por la parte actora, que parte de una valoración de 80 euros diarios sin apoyo normativo específico, y asimismo más ajustado que la referencia efectuada al módulo de 32,91 euros, correspondiente a actualizaciones anteriores del sistema de valoración y, concretamente, al baremo vigente en 2019.

Firmado por: Ignacio Sanchez Moran
Fecha: 14/10/2026 10:18
CSV: ES111-J00002758-73878a8bf4d97Gefv7ecee9f2fev3975gt7gAQ==

Dado que el período indemnizable se extiende hasta mayo de 2022 y que la utilización del baremo opera únicamente como criterio orientador para la cuantificación del daño, procede acudir a la actualización vigente en dicho ejercicio, por tratarse de la referencia temporal más próxima al momento de consolidación del perjuicio y por haber sido expresamente postulada por la Administración demandada con carácter alternativo.

En consecuencia, la indemnización por daños personales derivados de la incapacidad temporal debe fijarse en: 350 días × 53,81 euros/día = 18.833,50 euros.

Por otro lado, la actora reclama una indemnización de 49.181 euros por daño moral calculada por referencia orientadora a las sanciones previstas para las infracciones muy graves en materia preventiva, así como una cuantía adicional de 20.000 euros por vulneración de derechos fundamentales.

No procede la acumulación de ambas partidas. El daño moral derivado de la lesión de derechos fundamentales y el derivado del incumplimiento preventivo aparecen aquí sustentados en el mismo soporte fáctico y en las mismas consecuencias personales y profesionales descritas en la demanda. La concesión conjunta de ambas cantidades supondría una doble reparación de un mismo perjuicio extrapatrimonial. Procede, por ello, mantener exclusivamente la indemnización de 49.181 euros, cuya cuantificación resulta suficiente para reparar el daño moral apreciado, rechazando la partida adicional de 20.000 euros por resultar reiterativa respecto de aquella.

Tampoco procede acceder a la indemnización adicional de 30.000 euros interesada con finalidad disuasoria (daños punitivos). La aplicación del artículo 183 LRJS exige la concurrencia de circunstancias que evidencien una especial necesidad de reforzar el efecto preventivo de la condena. En el presente supuesto no consta la existencia de precedentescon intervención de la Inspección de Trabajo; tampoco sanciones administrativas firmes, recargos de prestaciones ni declaraciones previas de incumplimiento preventivo que permitan justificar una indemnización autónoma de naturaleza disuasoria añadida a la estrictamente resarcitoria y que sean imputables al Departamento de Justicia, no pudiendo asumirse como precedentes los incumplimientos imputables a otros departamentos del Gobierno Vasco a los que alude la parte actora sin mayor precisión.

Por todo ello, la indemnización procedente queda integrada exclusivamente por las siguientes partidas: **18.833,50 euros**, por daños personales derivados de la incapacidad temporal; más **49.181,00 euros**, por daño moral valorado conforme al criterio orientador derivado de la LISOS.

Firmado por: Ignacio Sanchez Moran
Fecha: 14/10/2026 10:18
CSV: ES111-J00002758-73878a8bf4d97Gefv7ecee9f2fev3975gt7gAQ==

La suma de ambas cantidades determina una indemnización total de: **68.014,50 euros**, que se considera adecuada y proporcionada para la reparación de los daños efectivamente acreditados en las presentes actuaciones.

OCTAVO.- Por último, no procede acceder a la pretensión relativa a la publicación de la presente sentencia en el tablón de anuncios de la Sección Civil y de Instrucción del Tribunal de Instancia de Bergara, plaza nº 2 (antes UPAD n.º 2 de Bergara), ni en la intranet del Departamento de Justicia y Administración Pública del Gobierno Vasco durante un periodo de treinta días.

La publicidad de la resolución judicial constituye una medida de restablecimiento o reparación in natura que encuentra su justificación, de forma singular, en aquellos supuestos en los que se declara la vulneración de derechos fundamentales como el derecho al honor y resulta necesario para restituir a la persona afectada en la integridad de su derecho o reparar la dimensión colectiva, reputacional o institucional de la lesión producida.

No concurre, sin embargo, tal presupuesto en el presente caso, en el que la estimación de la demanda se fundamenta en el incumplimiento de obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales y en la persistencia de factores de riesgo psicosocial, sin que se haya apreciado lesión alguna de derechos fundamentales que haga necesaria una medida adicional de difusión pública de la resolución.

En consecuencia, las medidas de condena acordadas, consistentes en el cese de los incumplimientos preventivos y en la adopción de las actuaciones necesarias para eliminar o reducir los riesgos detectados, resultan suficientes para garantizar la reparación íntegra de la situación jurídica lesionada, por lo que la publicación interesada debe ser desestimada por carecer de utilidad reparadora adicional y no resultar proporcionada a la finalidad perseguida.

NOVENO.- De conformidad con los artículos 191 y siguientes de la LRJS, al superar la cuantía litigiosa los límites legalmente establecidos, contra la presente resolución procede recurso de suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, en la forma y plazos que se indicarán en el fallo.

Vistos los preceptos citados y demás de general aplicación,

FALLO

ESTIMO PARCIALMENTE la demanda interpuesta por frente al Departamento de Justicia y Administración Pública del

Firmado por: Ignacio Sanchez Moran
Fecha: 14/10/2026 10:18
CSV: ES111-J00002758-73878a8bf4d97Gefv7ecee9f2fev3975gt7gAQ==

Gobierno Vasco y el Ministerio de la Presidencia, Justicia y Relaciones con las Cortes, EN CONSECUENCIA:

- **DECLARO que el Departamento de Justicia y Administración Pública del Gobierno Vasco ha incumplido las obligaciones que le incumbían en materia de prevención de riesgos laborales respecto de la demandante.**
- **CONDENO al Departamento de Justicia y Administración Pública del Gobierno Vasco** a abonar a la demandante la cantidad de **SESENTA Y OCHO MIL CATORCE EUROS CON CINCUENTA CÉNTIMOS (68.014,50 €)**, en concepto de indemnización por los daños y perjuicios reconocidos en esta sentencia.
- **ABSUELVO al Departamento de Justicia y Administración Pública del Gobierno Vasco** del resto de pedimentos formulados de contrario.
- **ABSUELVO al Ministerio de la Presidencia, Justicia y Relaciones con las Cortes** de todos los pedimentos formulados en su contra.

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 esta sección del Tribunal de Instancia en el plazo de cinco días a contar desde su notificación, debiendo designar letrado/a o graduado/a social para su formalización.

Para recurrir la demandada deberá ingresar en la cuenta n.º ES55 0049 3569 9200 0500 1274, expediente judicial nº 0078 - 0000 - 65 – 00203 - 25 del Banco Santander, con el código 65, la cantidad líquida importe de la condena, sin cuyo requisito no podrá tenerse por anunciado el recurso. Dicha consignación puede sustituirse por aval solidario de duración indefinida y pagadero a primer requerimiento emitido por entidad de crédito, en la forma dispuesta en el artículo 230 de la LJS.

Asimismo, 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 misma cuenta corriente, con el código 69, la cantidad de 300 euros en concepto de depósito para recurso de suplicación, debiendo presentar el correspondiente resguardo en la Oficina judicial de este tribunal al tiempo de anunciar el recurso.

Están exentos de constituir el depósito y la consignación indicada 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.

Firmado por: Ignacio Sanchez Moran
Fecha: 14/10/2026 10:18
CSV: ES111-J00002758-73878a8bf4d97Gefv7ecee9f2fev3975gt7gAQ==

La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada solo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que el mismo contuviera y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutela o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.
Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.