



Roj: **STSJ PV 1962/2021 - ECLI:ES:TSJPV:2021:1962**

Id Cendoj: **48020340012021101081**

Órgano: **Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social**

Sede: **Bilbao**

Sección: **1**

Fecha: **06/07/2021**

Nº de Recurso: **585/2021**

Nº de Resolución: **1144/2021**

Procedimiento: **Recurso de suplicación**

Ponente: **ANA ISABEL MOLINA CASTIELLA**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

+RECURSO N.º: Recurso de suplicación **585/2021**

NIG PV 48.04.4-20/000630

NIG CGPJ 48020.44.4-2020/0000630

SENTENCIA N.º: **1144/2021**

SALA DE LO SOCIAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA

DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DEL PAÍS VASCO

En la Villa de Bilbao, a 6/7/2021.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma del País Vasco, formada por los/as Ilmos./Ilmas. Sres./Sras. D./D.ª PABLO SESMA DE LUIS, Presidente, ANA ISABEL MOLINA CASTIELLA y JUAN CARLOS BENITO-BUTRÓN OCHOA, Magistrados/as, ha pronunciado

EN NOMBRE DEL REY

la siguiente

S E N T E N C I A

En el Recurso de Suplicación interpuesto por D.ª Felicísima contra la sentencia del Juzgado de lo Social n.º 10 de los de Bilbao de fecha 30 de diciembre de 2020, dictada en proceso sobre RESPONSABILIDAD EMPRESARIAL, y entablado por D.ª Felicísima frente a VIEWNEXT SA y MINISTERIO FISCAL.

Es Ponente la Ilma. Sra. Magistrada D.ª ANA ISABEL MOLINA CASTIELLA, quien expresa el criterio de la Sala.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO .- La única instancia del proceso en curso se inició por demanda y terminó por sentencia, cuya relación de hechos probados es la siguiente:

"1.- La demandante, DÑA. Felicísima , presta servicios para la empresa VIEWNEXT S.A., con una antigüedad de 17/05/2011, categoría profesional programador senior, mediante contrato indefinido.

2 .- La empresa tiene adjudicado desde el mes de mayo del 2.011, los servicios necesarios para garantizar la operatividad del sistema informático judicial en la administración de justicia de Euskadi.

3 .- La empresa demandada con fecha 23/09/2014 llevo a cabo un "Plan de Igualdad efectiva entre Mujeres y Hombres - Protocolo contra el acoso laboral sexual y/o por razón del sexo". Este consta desde dicha fecha en la intranet de la empresa.

Asimismo, existe un protocolo de "Normas de conducta profesional" y un "Procedimiento de notificaciones confidenciales"



Se dan por reproducidos los mismos al obrar en la prueba documental de la demandada, doc. 2.

4 . - La demandante ha venido prestando servicios en el sistema informático judicial en la administración de justicia de Euskadi desde el inicio de su actividad laboral para la empresa demandada.

5 . - El pasado día 3/07/2015, existió una reunión entre los que se encontraban la demandante, Sr. Cirilo , Sr. Conrado , Sr. Marco Antonio , Sra. Pura , y Sra. Ramona , y al teléfono con el "manos libres" el gerente, Sr. Emiliano , en un momento determinado de la reunión el Sr. Marco Antonio se encolerizó gritando frente a la demandante, arrojando algún objeto contra la estantería, y golpeando la mesa.

El Sr. Marco Antonio y la demandante están a mismo nivel jerárquico, si bien esta persona aparece como colaborador director del gerente, Sr. Emiliano .

A partir de ese hecho la demandante y el Sr. Marco Antonio han tenido una relación distante y no se han hablado, salvo que días después, la actora intento hablar con este negándose dicha persona.

La relación entre esta y el Sr. Marco Antonio ha sido fría y tensa, ello se agudizó cuando el Sr. Marco Antonio y la demandante fueron colocados en el mismo cuadrante, dando lugar a situaciones hostiles percibidas por la denunciante

6 . - La demandante con fecha 1/03/2018, junto al trabajador Sr. Conrado , puso en conocimiento de la empresa el mal ambiente y acoso sufrido por el Sr. Marco Antonio .

7º . - Por la empresa se abrió con fecha marzo del 2.018, el Protocolo de acoso laboral, y a tal efecto se procedió al nombramiento del equipo de investigación formado por la Directora de Relaciones Laborales, el responsable RSC y acoso y la persona de Prevención de Riesgos Laborales, a tal efecto se entrevistaron con varias de las personas del equipo.

Dicho procedimiento concluyó en abril del 2.018, y entendiéndose que no se evidenciaba de manera objetiva acoso laboral por parte del trabajador Sr. Marco Antonio con la demandante, recomendando una serie de actuaciones:

< < - La cesión inmediata de Marco Antonio como People Manager de Viewnext al haber protagonizado una situación violenta hacia algunos compañeros y haber quebrado la confianza del E.I.P. durante la fase de investigación ocultando deliberadamente esta información.

-La recomendación de separar a Marco Antonio de los dos trabajadores afectados:

.Se deba ofrecer a los dos afectados su salida al proyecto con el objetivo de mejorar su situación profesional u personal. Será una decisión voluntaria de su parte.

.No obstante, se recomienda la reasignación del trabajador Conrado a otro proyecto.

.En el caso de que se mantengan algunos de los afectados en el proyecto se deberá solicitar una reubicación física de los puestos de trabajo.

Actualmente se encuentran en el mismo cuadrante.

-Nombrar a un nuevo People Manager que haga un seguimiento del desarrollo de esta situación, controle y evalúe tanto el desempeño como los posibles riesgos para la salud de los miembros del equipo. En el caso de que perciba algún tipo de situación o hecho susceptible de ser conflictivo deberá informar a RRHH.> >

Se da por reproducido el informe al obrar en la prueba documental doc. 5 de la demandada.

8 . - La actora causó baja por IT en fecha 15/03/2018 con el diagnóstico reacción aguda estrés. Esta se ha encontrado en tal situación hasta el 3/07/2019, que fue dada de alta médica.

La demandante está siendo tratada por el CSM por sintomatología ansioso depresiva, en contexto de conflictividad con un compañero de trabajo.

9 . - La demandante instó con fecha 24/07/2019, procedimiento de determinación de contingencia laboral del proceso de IT llevado a cabo, concluyendo por Resolución del INSS de fecha 14/10/2019, que el proceso de IT iniciado el 15/03/2018, lo era derivado de accidente de trabajo.

10 . - Se ha iniciado procedimiento de recargo de prestaciones, en fecha 17/12/2019, encontrándose en curso.

11 . - La demandante al ser dada de alta médica se incorporó a la prestación de servicios, si bien disfrutó de vacaciones hasta el 12/09/2019. Previamente remitió comunicación a la empresa a través de la Sra. Adriana , Sr. Ismael y Sra. Amelia , interesando que se adoptaran las medidas necesarias y efectivas para la inmediata y urgente corrección de riesgo psicosocial en que se encuentra.

Por la Sra. Amelia se llevó a cabo contestación a la comunicación en fecha 10/09/2019.



Se dan por reproducidas las comunicaciones al obrar en la prueba documental (do. 16 y 17 de la demandante).

12 . - En fecha julio del 2.018, como quiera que las bajas médicas eran de posible larga duración y ante los informes de la propuesta de recomendaciones, se desasigno a la demandante y al Sr. Conrado del Proyecto SAFI del Gobierno Vasco.

13 . - El Sr. Conrado , una vez dado de alta médica en enero del 2.019, instó demanda de modificación sustancial de condiciones de trabajo al ser desasignado al proyecto SAFI e incorporado a otro proyecto en fecha febrero 2.019, no obstante, este desistió de su demanda, lo que fue admitido por Decreto de 19/06/2019.

14 . - La empresa procedió a contratar a otros trabajadores, en sustitución de la demandante y el Sr. Conrado , y a tal efecto llevo a cabo contratos de obra o servicio determinado con dos personas contratadas.

15 . - La demandante una vez reincorporada se incorporo al centro de trabajo de la Torre Iberdrola en el proyecto ServiHabitat con fecha 7/10/2019. Durante el periodo de reingreso y tal adscripción al señalado proyecto esta estuvo realizado cursos de adaptación. En ese periodo del mes de septiembre y octubre existieron varios correos entre la demandante y la PeM, Sra. Adriana , los cuales se dan por reproducidos. Durante ese periodo llevo a cabo cursos de formación.

En este periodo en concreto 18/10/2019, se llevó a cabo informe de puesto de trabajo de la demandante, el cual unido a la prueba documental, se da por reproducido, al obrar en la prueba documental (doc. 16 de la demandada).

Con fecha 28/10/2019, se desasigno a la demandante del proyecto ServiHabitat.

Las desasignaciones de proyectos es habitual en el ámbito de estas empresas y máxime en situación de bajas que se prevean de larga duración.

Se da por reproducido el informe de investigación y análisis del puesto de trabajo obrante en la prueba documental de la demandada (doc. 24).

16 . - La demandante en fecha 22/10/2019, cuando estaba en las oficinas de Viewnext en la Torre de Iberdrola se encontró al Sr. Marco Antonio . Ante ello la actora remitió correo al Comité de Empresa y al Servicio de Vigilancia y Salud. Asimismo, la demandante padeció un estado de ansiedad, siendo atendida en un primer momento por el director del centro y delegados de prevención, acudiendo a la Mutua.

No consta que haya tenido otro encuentro con el Sr. Marco Antonio . Este acude de forma puntual a tal centro.

Informada de lo acontecido la empresa el 23/10/2019, por el SPP de la empresa planificó varias reuniones para el día 24/10/2019, conforme a esta se la nombro nuevo PEM a la demandante, se la reubico, situándola en el puesto nº NUM000 y teniendo en cuenta que el Sr. Marco Antonio acude de forma puntual y a reuniones con personas e la zona de puestos NUM001 , y por tal evitar e impedir todo contacto de ambos.

17 . - La actora fue asignada al proyecto CAF. Entre la demandante y la Sra. Adriana existió diversos correos sobre el proyecto CAF y las quejas de la demandante. Se dan por reproducidos al obrar en la prueba documental.

Actualmente se encuentra en el proyecto Heineken.

18 . - La Directora de PRL ha citado en varias ocasiones a la demandante para reconocimiento médico, después de su reincorporación siendo rechazado por esta. Se dan por reproducidos los correos entre el servicio médico y la demandante, obrante en el doc. 17 de la demandada.

19 . - Se llevó a cabo una reunión extraordinaria del Comité de Seguridad y Salud de Bizkaia en fecha 30/10/2019, para tratar la situación de la demandante, en la que estuvo esta, levantándose acta. Se da por reproducida al obrar en la prueba documental de la demandada, doc. 18.

20 . - Existe plan de prevención de riesgos laborales, tanto respecto a las empresas externas del Departamento de Administración de Justicia del GV, informándola de los riesgos laborales.

Asimismo, existe Evaluación de Riesgos Laborales en la actividad que desarrolla en la actualidad la demandante en CAF.

21 . - La demandante ha llevado a cabo diversos cursos de prevención de riesgos laborales y asimismo otros cursos de formación desde que reanudo la prestación de servicios

22 . - Con fecha 10/12/2019 , Se ha constituido el equipo de trabajo de cara a preparar la evaluación de los factores psicosociales, llevándose a cabo reuniones durante el año 2.019, y levantándose las correspondientes actas. Se dan por reproducidas al obrar en la prueba documental incorporada a los autos por la parte demandada.



23. - La actora, al reincorporarse, ha reivindicado el horario que tenía cuando prestaba servicios para el Departamento de Justicia, habiendo sido reconocido por la empresa una flexibilidad horaria así como teletrabajo, donde se encuentra en la actualidad.

24. - Se llevo a cabo acto de conciliación con el resultado de sin efecto"

SEGUNDO .- La parte dispositiva de la Sentencia de instancia dice:

"Que rechazando la indebida acumulación alegada por la demandada y desestimando la demanda formulada por DÑA. Felicísima frente al VIEWNEXT S.A., debo absolver y absuelvo a la demandada de cuanto en la misma se reclama."

TERCERO .- Frente a dicha resolución se interpuso el Recurso de Suplicación, que fue impugnado por VIEWNEXT, SA.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- La Sra. Felicísima presentó demanda sobre incumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales contra su empleadora VIEWNEXT SA, conectada a la vulneración de sus derechos fundamentales, pretensión sustentada en el padecimiento de un maltrato y acoso psicológico por parte de un empleado de la empresa (Sr. Marco Antonio), que le originó un estado de ansiedad determinante de una baja médica de larga duración, solicitando la reparación del daño sufrido al no haber hecho nada la empresa para evitarlo, añadiendo la modificación de su puesto de trabajo en el momento de incorporarse tras el alta médica, y el incumplimiento por la demandada de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales, dado que no se le ha realizado un examen de salud tras la reincorporación a la empresa, continuando además la situación de conflictividad laboral.

La sentencia de instancia, ahora recurrida en suplicación, tras un exhaustivo repaso a la regulación legal en materia de riesgos laborales, explicando los conceptos de riesgo laboral, actuación preventiva por la empresa frente a los mismos, y el concepto de mobbing -dado que la trabajadora denuncia haberlo sufrido por parte de un compañero de trabajo ante la pasividad e inactividad de la empleadora-, citando la doctrina constitucional y también la de esta Sala Social sobre la materia expuesta en diversas sentencias, junto con la doctrina relativa a la carga probatoria (remitiéndose para ello en esencia al art.181.2 LRJS), descarta que en el supuesto hayan existido los incumplimientos atribuidos a la empresa, ni lesión de los derechos fundamentales denunciados en demanda (igualdad y no discriminación, tutela judicial efectiva en su vertiente de garantía de indemnidad, dignidad desde la perspectiva del prestigio profesional), ni en concreto advierte que haya existido acoso laboral,

La decisión judicial parte de lo acontecido el 3/07/2015, cuando en una reunión en la que se encontraba la demandante, varios empleados más y el Sr. Marco Antonio , y al teléfono con el "manos libres" el gerente, Sr. Emiliano , en un momento determinado el Sr. Marco Antonio se encolerizó gritando frente a la actora, arrojando algún objeto contra la estantería, y golpeando la mesa, siendo a partir de este hecho cuando comenzó una relación distante y fría entre la demandante y el Sr. Marco Antonio .

Pues bien, este hecho concreto, no fue denunciado por la actora hasta casi tres años después, el 1/03/2018, siendo entonces cuando la empresa puso en funcionamiento el protocolo de acoso, se realizó una investigación para lo que se nombró un equipo, realizando entrevistas con varias de las personas que concluyó (abril de 2.018), sin que se evidenciara de manera objetiva acoso laboral por parte del trabajador Sr. Marco Antonio hacia la demandante, pero recomendando una serie de actuaciones, por lo que el Juzgado aprecia que la actuación de la empleadora se ajustó a derecho, subrayando que finalizada esa investigación en el marco del protocolo de acoso en abril de 2018, y hasta la interposición de la demanda origen de este procedimiento (diciembre de 2019 se presentó la demanda de conciliación), nada se objetó, ni se alegó por la Sra. Felicísima .

Valora también el Juzgador la patología de trastorno mixto ansioso depresivo que ha motivado el proceso de IT de la trabajadora (que comenzó el 15/3/2018 y concluyó el 3/7/2019), señalando que la etiología de accidente laboral de dicho proceso de baja médica, no se traduce en que haya existido incumplimiento por la empresa por su pasividad o mal hacer, bastando para ello una conexión con la ejecución del trabajo.

Finalmente y en relación a lo acontecido con posterioridad al alta médica, que la actora vincula a un incumplimiento de prevención de riesgos laborales tanto a nivel laboral como preventivo, no advierte tampoco que exista ese incumplimiento en la actuación de la empresa dado que la asignación de otro puesto de trabajo en otro proyecto tras una IT de larga duración (la actora se reincorporó a la empresa tras el disfrute de las vacaciones el 12/9/2019), es lo habitual en el ámbito de estas empresas, sin que por otro lado accionara la trabajadora conforme al art.41 ET, descartando en fin, que esa reasignación a otro proyecto suponga una



actuación ilícita de la empresa, ni tampoco que menoscabe sus derechos laborales, como rechaza que no se pusieran a su disposición medios materiales para desarrollar su trabajo, o que el cambio de horario suponga lesión de derechos alguna pues considera acreditado que tras un dialogo fluido, se estableció el horario que pretendía la demandante y en la actualidad -y como interesó- se encuentra en teletrabajo para evitar el riesgo de contagio.

En suma, no advierte incumplimiento por parte de la empresa en materia de prevención de riesgos laborales, tampoco lesión de derechos fundamentales de la trabajadora,

La trabajadora recurre en suplicación interesando la integra estimación de la demanda, solicitando que se declare que la empresa ha incumplido las obligaciones legales y convencionales en materia de prevención de riesgos laborales, también que se le condene a poner fin de forma inmediata a los incumplimientos cometidos, adoptando cuantas medidas efectivas y reales sean necesarias para atender a los riesgos psicosociales en el puesto de trabajo, que se declare vulneración de sus derechos fundamentales por parte de la empresarial, condenándole a abonar una indemnización de 103.469,42 euros por lesión de los daños psíquico-físico y moral hasta la fecha de celebración del juicio oral (28/12/2020), condenando a la empresa también a que realice una carta de disculpa pidiéndole expresamente perdón por el trato dispensado, con publicidad de la misma en los tablones de anuncios y en la intranet de la empresa, durante un periodo de 30 días.

VIEWNEXT presenta escrito impugnando el recurso, en el que interesa la confirmación de la sentencia recurrida.

SEGUNDO.- El primero de los motivos, sustentado en la letra b) del art.193 LRJS, se dirige a la reforma de hechos probados de la sentencia, interesando un total de once modificaciones fácticas.

Antes de abordar las revisiones de la crónica judicial, es obligado recordar que la LRJS atribuye la fijación de los hechos probados al Juzgador de instancia (art.97.2 LRJS) ante quien se practican las pruebas y tiene atribuidas las facultades para indagar la verdad material sin sujeción o con sujeción relativa a la actividad de las partes (entre otros los arts.88, 92.1, 93.2, 95, todos ellos de la LRJS), no siendo el recurso de suplicación una segunda instancia sino un recurso extraordinario de limitada cognición, de manera que solamente pueden combatirse los hechos probados de la sentencia "a la vista de las pruebas documentales y periciales practicadas" (art. 193 b) LRJS), lo que significa la indicación de una prueba documental indubitada o de una pericial objetiva y convincente que por sí misma, sin necesidad de hipótesis o conjeturas, y sin estar contradichos por otros medios probatorios (el art.193 b) LRJS prohíbe la técnica de apreciación global o conjunta), evidencien de manera directa y fehaciente el error del Juzgador de instancia.

De esta forma, ni cabe la reforma de hechos probados con base en las mismas pruebas consideradas por el Juzgador de instancia (salvo error claro en su valoración), ni puede pretenderse la supresión de hechos probados alegando la falta de prueba, debiendo ofrecerse la concreta redacción que debe sustituir a la existente en sentencia de modo individualizado, exigiéndose que la variación tenga relevancia o transcendencia jurídica, pues de lo contrario no se tutelaría ningún "interés" con el recurso.

No perderemos de vista estas pautas para dar respuesta a las reformas de hechos probados interesadas, como tampoco vamos a obviar que el Juzgador de instancia en el fundamento jurídico primero de la sentencia, hace constar el concreto apoyo probatorio (en el caso de resultar controvertidos) de todos y cada uno de los veinticuatro hechos probados que alberga la sentencia.

A)La primera de las modificaciones afecta al *hecho probado cuarto de la sentencia* , proponiendo una nueva redacción del mismo con apoyo fundamentalmente en el curriculum vitae de la demandante, también en el informe de vida laboral, y con sustento en el curriculum vitae pretende que se incluya *un nuevo ordinal, el cuarto bis* .

El ordinal cuarto de la sentencia refleja que la actora ha venido prestando servicios en el sistema informático judicial en la Administración de Justicia de Euskadi desde el inicio de su actividad laboral para la empresa demandada, pretendiendo la recurrente que se añada que previamente al inicio de la prestación de servicios para la demandada, 17/05/2011, y desde el 23/05/2002 prestó servicios sin solución de continuidad con la anterior adjudicataria en dicho servicio.

El hecho probado cuarto bis cuya inclusión interesa, se destina a dejar constancia de las concretas tareas realizadas por la actora en el proyecto de servicios para el funcionamiento del sistema informático judicial de la Administración de Justicia en Euskadi, tanto en el periodo en que trabajó para INDRA, como desde 2011 con la demandada.



Reformas que no prosperan puesto que el documento que las apoya está confeccionado unilateralmente por la actora, y no consta que haya sido aceptado por el Juzgador de instancia, sin perjuicio de no apreciar tampoco la relevancia del añadido para el resultado del recurso.

B) Seguidamente solicita la reforma del *hecho probado sexto de la sentencia* ; el ordinal cuestionado recoge que la demandante con fecha 1/03/2018 , junto al trabajador Sr. Conrado , puso en conocimiento de la empresa el mal ambiente y acoso sufrido por el Sr. Marco Antonio , pretendiendo la recurrente invocando los documentos 15 de su ramo de prueba y el documento nº 4 de la demandada, que se refleje el contenido del burofax de 1/03/2018 enviado a la Directora de RRHH de la empresa, Sra. Adriana , en el que exponía el motivo de su comunicación, así como la concreta solicitud que contenía.

La reforma no se asume dado que como resulta del fundamento jurídico primero de la sentencia, ambos documentos ya han sido considerados por el Juzgador de instancia para confeccionar el ordinal, por lo que nada aporta el añadido instado.

C) La siguiente variación afecta al *ordinal séptimo de la sentencia* ; refleja el mismo que la empresa procedió en marzo de 2.018 a la apertura del Protocolo de acoso laboral, nombrando el equipo de investigación (identificando el hecho probado quienes lo formaron, la Directora de Relaciones Laborales, el responsable RSC y acoso, y la persona de Prevención de Riesgos Laborales), entrevistándose a tal efecto con varias de las personas del equipo, concluyendo el procedimiento en abril de 2.018, afirmando que no se evidenciaba de manera objetiva acoso laboral por parte del trabajador Sr. Marco Antonio con la demandante, si bien se recomendaron una serie de actuaciones, entre otras se cesaba de forma inmediata al Sr. Marco Antonio como People Manager de la empresa por haber protagonizado una situación violenta hacia algunos compañeros y haber quebrado la confianza durante la fase de investigación, ocultando deliberadamente esta información, así como la recomendación de separar al Sr. Marco Antonio de los dos trabajadores afectados, ofreciendo a éstos su salida del proyecto con el objetivo de mejorar su situación profesional y personal, pero entonces como decisión voluntaria de éstos, y otra serie de actuaciones que refleja el hecho probado (entre éstas el nombramiento de un nuevo People Manager que haga un seguimiento del desarrollo de esta situación, controle y evalúe tanto el desempeño como los posibles riesgos para la salud de los miembros del equipo).

El Juzgador se basa para la redacción del hecho probado en el documento nº 5 de la demandada y las testificales, destacando la del Sr. Augusto .

Solicita la recurrente con base en el mismo documento una nueva redacción del ordinal en los términos que ofrece, y que se recoja que la trabajadora no conoció el documento hasta el 2/09/2019 y porque lo solicitó de forma expresa. Rechazamos la modificación; como hemos expuesto, el Juzgador no solamente se apoya para redactar el ordinal en el documento nº 5 de la demandada, también en las testificales que indica, en tanto que obviando estos testimonios, pretende la actora una redacción diferente con base en un documento ya valorado, careciendo por lo demás de soporte probatorio lo atinente a la concreta fecha en que conoció el documento.

D) El *hecho probado octavo* o expresa que actora causó baja por IT el 15/03/2018 con el diagnóstico reacción aguda estrés, situación en la que permaneció hasta el 3/07/2019, en que causó alta médica, señalando también que está siendo tratada por el CSM por sintomatología ansioso depresiva, en contexto de conflictividad con un compañero de trabajo.

La recurrente interesa que se añada, con apoyo en los informes del CSM de la Dra. Carina , en concreto con arreglo al informe de 21/12/2020 que ha seguido tratamiento en el CSM desde septiembre de 2018 hasta el 3/11/2020, fecha en que la fue dada de alta por estabilidad psicopatológica.

El añadido tiene amparo en la documental que indica, y se acepta por resultar relevante para el supuesto de éxito de la pretensión ejercitada.

E) La siguiente variación afecta al *ordinal noveno de la sentencia* , en el que figura que la demandante instó el 24/07/2019 , procedimiento de determinación de contingencia laboral del proceso de IT llevado a cabo, que concluyó por resolución del INSS de 14/10/2019, que declaró que dicho proceso iniciado el 15/03/2018, derivaba de accidente de trabajo.

La variación que interesa se destina a añadir la fecha concreta en que se notificó a la empresa esta resolución del INSS que declaraba la etiología laboral del proceso, el 16/10/2019, extremo que es cierto pero irrelevante puesto que ni se discute la etiología del proceso, ni se cuestiona el conocimiento por la empresa de la misma.

F) Por igual razón, su falta de relevancia, no asumimos la variación que se propone del *hecho probado undécimo de la sentencia* ; este ordinal señala que la demandante al ser dada de alta médica se incorporó a la prestación de servicios, si bien disfrutó de vacaciones hasta el 12/09/2019, remitiendo previamente comunicación a la empresa a través de la Sra. Adriana , Sr. Ismael y Sra. Amelia , interesando que se adoptaran las medidas



necesarias y efectivas para la inmediata y urgente corrección de riesgo psicosocial en que se encontraba, dando por reproducidas la contestación de la Sra. Amelia y las comunicaciones en cuestión.

Con apoyo en los concretos documentos que invoca (algunos coincidentes con los que señala el ordinal y que tiene por reproducidos), pretende que conste la concreta contestación que recibió de la empresa, extremo innecesario puesto que se da por reproducida la mentada documental. En cuanto al complemento relativo a que el día en que volvió a la empresa se le asignó al proyecto Justicia del Gobierno Vasco, tampoco resulta relevante desde el momento en que se le había comunicado previamente que no volvía a dicho proyecto (burofax de 10/09/2019), y se ha declarado probado -con base no solamente en documentales, también en testificales- que las desasignaciones de proyectos son habituales en el ámbito de estas empresas, y más frecuentes aún en bajas que se prevean de larga duración (hecho probado decimoquinto).

G) Propone también la reforma del *hecho probado decimosegundo*, en el que figura que en julio de 2.018, al ser las bajas médicas (de la actora y del también trabajador Sr. Conrado) de posible larga duración, ante los informes de la propuesta de recomendaciones, se desasignó a la demandante y al Sr. Conrado del Proyecto SAFI del Gobierno Vasco.

Este ordinal (al igual que el decimocuarto que alude a la contratación por la empresa de dos trabajadores, en sustitución de la demandante y del Sr. Conrado, vía contratos de obra o servicio determinado), judicialmente se ha construido conforme a las testificales, destacando la de la Sra. Adriana y del reconocimiento de la empresa, pretendiendo la recurrente que en su lugar conste la redacción que ofrece basada en la documental que señala. Se rechaza la variación pues obvia la testifical en que se apoya, no desprendiéndose error alguno en la redacción que contiene la sentencia.

H) La siguiente propuesta revisoria atañe al *ordinal decimoquinto de la sentencia* que refleja que la actora una vez reincorporada a la empresa, se incorporó al centro de trabajo de la Torre Iberdrola en el proyecto ServiHabitat el 7/10/2019, y que previamente -desde que reingresó y hasta la fecha de adscripción al señalado proyecto- estuvo realizando cursos de adaptación, cruzándose en ese periodo varios correos entre la demandante y la Sra. Adriana (que tiene por reproducidos). También refleja que la demandante realizó cursos de formación, y que el 18/10/2019, se llevó a cabo informe de puesto de trabajo (doc. 16 de la demandada), que tiene por reproducido, y que el 28/10/2019, se desasignó a la demandante del proyecto ServiHabitat.

Como hemos anticipado, dicho ordinal también señala que las desasignaciones de proyectos son habituales en el ámbito de estas empresas y máxime en situación de bajas que se prevean de larga duración, teniendo también por reproducido el informe de investigación y análisis del puesto de trabajo.

Para redactar el ordinal el Juzgador de instancia se ha apoyado no solamente en documental, también en los testimonios escuchados. La recurrente propone otra redacción, basada en los documentos que señala, entre éstos el curriculum de la actora -documento al que ya nos hemos referido y descartado como apto para apoyar la variación fáctica-, y en la particular valoración y lectura del informe elaborado por el departamento de Prevención de Riesgos Laborales.

No se acoge la reforma propuesta puesto que no consta error judicial padecido en la redacción del hecho probado, obviando la recurrente la prueba testifical asumida por el Juzgador de instancia, y sustentando la modificación en una documental -o en su particular interpretación- no apta para sostenerla.

I) Descartamos la revisión que interesa del *ordinal decimoctavo de la sentencia*, que refleja que la directora de PRL ha citado en varias ocasiones a la demandante para reconocimiento médico, después de su reincorporación, lo que ésta ha rechazado, dando por reproducidos los correos entre el servicio médico y la demandante (documento nº 17 de la demandada).

Y ello porque pretende la recurrente con base en los mismos correos electrónicos que, insistimos, el ordinal tiene por reproducidos, una redacción que subraye que hasta el 17/10/2019 no se le citó para acudir a reconocimiento, y que ella estaba dispuesta a acudir si se le realizaba un reconocimiento psicológico/psiquiátrico por profesionales, y que finalmente rehusó hacerlo pues se trataba únicamente de un reconocimiento ordinario. Se rechaza porque su apoyo reside en una valoración interpretativa y deductiva de los documentos que no es posible admitir, no existiendo error en la redacción que figura en sentencia.

J) Se cierra el capítulo de reformas fácticas con el *ordinal vigésimo quinto cuya adición se solicita*, destinado a hacer constar que el perito Don Florian ha realizado un informe pericial informático por el que la actora le ha abonado 726 euros, como se desprende de la factura que indica, complemento con el que pretende dejar constancia del gasto que le ha supuesto, valorable como perjuicio patrimonial cuyo resarcimiento también insta.



No hay inconveniente en admitir el complemento al contar con sustento documental y tener relevancia en la reclamación de daños solicitada.

TERCERO.- La censura jurídica se contiene en el segundo motivo, debidamente amparada en el art.193 c) LRJS, denunciando la infracción de los arts.14.1, 14.2 y 14.3, 15.1b), d), g), h), i); 15.4, 16.2 y 3; 18, 19, 22 y 25 todos ellos de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, art. 37.3 b) 2º del Reglamento de Servicios de Prevención, arts.179.3, 182.1 d), 183.1 y 2 y art.96.2, arts.14, 15, 18 y 24.1 CE, y diversas sentencias de la Sala Cuarta que cita.

Razona que la demanda es de reconocimiento de derecho y reclamación por incumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales, así como de responsabilidad derivada de los daños y perjuicios sufridos como consecuencia del accidente de trabajo y de dicho incumplimiento, reiterando el contenido del suplico del escrito rector para exponer seguidamente lo acaecido, pero sin sujetarse a los hechos probados de la sentencia de instancia tal y como han quedado tras descartar la Sala las reformas fácticas pretendidas (salvo las dos que hemos acogido, relativas al contenido del informe de CSM de 21/12/2020 y a la factura que abonó por la pericial informática). Seguidamente distingue dos momentos temporales, desde que se produjo la reunión de 15/7/2015 y el comportamiento en ella del Sr. Marco Antonio , hasta que la actora inicia la IT el 15/03/2018, atribuyendo a la empresa que carece de prevención primaria, que conoció el incidente entonces porque se lo comunicó el gerente, y que solamente tiene un protocolo de resolución de conflictos colgado en la intranet, del que no ha formado ni informado a la plantilla, deduciendo de todo ello los incumplimientos atribuidos a la mercantil.

La segunda época comprende desde que la trabajadora inicia la IT, que es por accidente laboral, y cuyo diagnóstico es "reacción aguda estrés"; subraya que no se le informó en relación a la conclusión de la investigación iniciada en marzo de 2018 y que finalizó en abril de 2018, que nada se le dijo en orden a que no continuaba en su puesto anterior, que ha estado asignada a cuatro proyectos desde su reincorporación, que ha existido una falta absoluta de prevención por la empresarial, y que la empresa ha optado por la solución más fácil, esto es, quitar del proyecto al que estaban adscritos a los dos trabajadores que denunciaron, asignándoles a otros en unas condiciones laborales mucho más perjudiciales, insistiendo en que no se ha evaluado su puesto, que existió un incidente con el Sr. Marco Antonio el 22/10/2019 que la empresa no evitó, que la demandada no tiene la evaluación de riesgos psicosociales, y que por todo ello debe resarcirle los daños morales sufridos y también los económicos, invocando doctrina jurisprudencial sobre la materia, y reiterando la petición de la indemnización interesada.

Se impone acudir al relato de hechos probados de la sentencia, gran parte de los cuales hemos anticipado al resolver los motivos de reforma fáctica; de acuerdo con el mismo, el detonante de la reclamación actuada es la reunión de 3/7/2015 entre la actora y varios compañeros de trabajo, en la que en un momento dado, el Sr. Marco Antonio -que está en el mismo nivel jerárquico que la actora, pero figuraba entonces como colaborador del gerente, Sr. Emiliano - se encolerizó gritando a la demandante, arrojando algún objeto contra una estantería y golpeando la mesa. Es a partir de este acontecimiento (ciertamente deplorable), que se estableció entre la actora y el Sr. Marco Antonio una relación distante, y tensa, que se agudizó cuando fueron colocados en el mismo cuadrante, si bien no es hasta casi tres años después, concretamente el 1/03/2018 cuando la actora junto con el también trabajador de la demandada, Sr. Conrado , puso en conocimiento de la empresa ese episodio, denunciando el mal ambiente y acoso sufrido por parte del Sr. Marco Antonio .

El Juzgador de instancia, en opinión que la Sala comparte, descarta que la actora no conociera el procedimiento establecido en la empresa para los supuestos de acoso, dada su formación (licenciada en Derecho), la antigüedad en la empresa, y el bagaje profesional que relata la sentencia, de manera que la puesta en conocimiento de la empresa del episodio casi tres años después no encuentra explicación ni justificación en ese desconocimiento.

En todo caso, se acredita que una vez puesto el hecho en conocimiento de la empresa, está, de forma inmediata, puso en marcha el Protocolo de acoso laboral, nombró un equipo de investigación, se llevaron a cabo una serie de actuaciones y entrevistas, concluyendo la investigación en el mes de abril de 2018, entendiéndose que no se evidenciaba acoso, si bien se tomaron una serie de medidas respecto del Sr. Marco Antonio , entre otras se le cesó de forma inmediata como People Manager por haber protagonizado una situación violenta hacia algunos compañeros, quebrantando además la confianza durante la fase de investigación al ocultar deliberadamente esta información; también se adoptó la recomendación de separar al Sr. Marco Antonio de los dos trabajadores afectados (la actora y el Sr. Conrado), ofreciendo a éstos su salida del proyecto con el fin de mejorar su situación profesional y personal, pero únicamente si voluntariamente lo pretendían, llevando a cabo otras actuaciones (entre éstas el nombramiento de un nuevo People Manager que siga, controle y evalúe tanto el desempeño como los posibles riesgos para la salud de los miembros del equipo).



El 15/3/2018 la actora causó baja médica por reacción aguda estrés, situación en la que permaneció hasta el 30/7/2019, siendo tratada en el CSM por ansiedad en el contexto de conflictividad con compañero de trabajo, proceso que se declaró derivado de accidente de trabajo. Consta también que en julio de 2018 ante la previsión de que la IT iba a ser de larga duración, se contrató a dos trabajadores para sustituir a la actora y al Sr. Conrado , y que tras ser dada de alta médica y disfrutar de vacaciones, se incorporó a la empresa el 12/09/2019, incorporándose al centro de trabajo de la Torre Iberdrola en el proyecto ServiHabitat el 7/10/2019, realizando previamente cursos de formación, y que el 28/10/2019, se desasigna a la demandante del proyecto ServiHabitat, desasignaciones de proyectos que se declara probado son habituales en el ámbito de estas empresas, máxime en situación de bajas que se prevean de larga duración, siendo posteriormente asignada al proyecto CAF, y ahora se encuentra en el proyecto Heineken.

La actora al incorporarse a la actividad tras la IT solicitó el horario anterior, constando que se le ha reconocido una flexibilidad horaria y teletrabajo, donde se encuentra actualmente, y que era lo interesado por ella para evitar contagios (vinculados a la pandemia).

Consta también que ha sido requerida en diversas ocasiones desde la reincorporación para reconocimiento médico por parte de la directora de Prevención de riesgos laborales, y no ha acudido. El 22/10/19 coincidió con el Sr. Marco Antonio en su centro de trabajo, fue una cosa puntual sin que conste que haya tenido otro encuentro, y adoptando medidas la empresa tras el encuentro (hecho probado decimosexto).

De los estos extremos fácticos expuestos no es posible deducir ningún incumplimiento empresarial en materia preventiva, pues además de declararse probado que la empresa dispone de Plan de prevención de riesgos laborales, también de evaluación de riesgos laborales, generales y específicos en las actividades que ha realizado la trabajadora, en concreto en la actividad que actualmente desarrolla tras la IT, y que desde diciembre de 2019 está realizando la evaluación de riesgos psicosociales, la demandada puso en marcha el protocolo de acoso laboral en cuanto tuvo conocimiento de lo acaecido el 3/07/2015 (tras la denuncia de la demandante en marzo de 2018), abriendo la pertinente investigación que concluyó con la no evidencia de acoso laboral sufrido por la demandante, si bien de forma inmediata adoptó una serie de medidas tanto respecto del Sr. Marco Antonio por su comportamiento en ese episodio y durante la investigación del hecho, con recomendaciones hacia la actora y su compañero Sr. Conrado en cuanto a facilitarles su estancia laboral, si bien la demandante ya estaba en situación de IT cuando finalizó esa investigación (abril de 2018), sin que se reincorporase a la empresa hasta septiembre de 2019.

Consideramos que la actuación de la empresa fue la correcta en este aspecto, no advirtiendo ningún incumplimiento, que tampoco cabe apreciar una vez incorporada la trabajadora tras la IT, sin que el hecho de que la etiología de ésta sea declarada accidente laboral se pueda traducir en incumplimiento empresarial de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales y salud laboral, pues para ello -y conforme a constante doctrina jurisprudencial- basta la vinculación o conexión de alguna manera, entre el trabajo y la pérdida de salud, lo cual no conlleva que exista incumplimiento empresarial en materia preventiva, tampoco que esa baja médica esté causada por acoso laboral, por más que la vivencia de la actora sea tal que se vincule su estrés a su situación laboral.

Y una vez que se reincorpora al trabajo, ciertamente se le había desasignado del proyecto anterior en el que prestaba servicios, asignándole otro, algo común según consta en este tipo de empresas y más cuando se prevén bajas médicas de larga duración, luego no cabe vincular ese cambio de puesto a discriminación alguna hacia la trabajadora, ni a lesión de sus derechos fundamentales que, insistimos, no consta siquiera indiciariamente. No se constata cambio en sus condiciones laborales (salvo lo dicho en cuanto al proyecto al que se le asigna), acreditándose que el horario es el que solicitó y finalmente teletrabaja (como también se afirma judicialmente era su deseo), no constando pérdida retributiva alguna, acreditándose igualmente que fue llamada en diversas ocasiones para someterse a reconocimientos médicos y no acudió.

En la tesitura descrita, que es la que brota de manera directa de la sentencia, el reproche jurídico que sostiene el recurso no puede prosperar pues sin perjuicio de admitir el suceso tan desagradable que soportó la demandante el 3/07/2015 por parte de su compañero de trabajo Sr. Marco Antonio , algo intolerable (que provocó que la empresa tomara medidas frente al mismo una vez que lo conoció), ni entonces, ni en relación con el comportamiento empresarial ulterior una vez que la actora informó de este hecho, se advierte incumplimiento alguno por parte de la empleadora, ni mucho menos lesión de sus derechos fundamentales, tampoco tras la reincorporación de la trabajadora a la empresa después de la baja médica en septiembre de 2019.

Siendo esto así, se impone previa desestimación del recurso de suplicación, la confirmación de la sentencia recurrida que no ha quebrantado los preceptos jurídicos y doctrina jurisprudencial invocada en el recurso.



CUARTO.- No ha lugar a la condena en costas pese a la desestimación del recurso de suplicación, al interponerse por quien goza del beneficio de justicia gratuita y no ha litigado temerariamente (art.235 LRJS).

FALLAMOS

Se desestima el recurso de suplicación interpuesto por D.^a Felicísima contra la sentencia del Juzgado de lo Social nº 10 de Bilbao de fecha 30 de diciembre de 2020 dictada en los autos 143/2020 seguidos por D.^a Felicísima contra VIEWNEXT SA y Ministerio Fiscal. Se confirma la sentencia. Sin costas.

Notifíquese esta sentencia a las partes y al Ministerio Fiscal, informándoles de que no es firme, pudiendo interponer recurso de casación para la unificación de la doctrina en los términos y con los requisitos que se detallan en las advertencias legales que se adjuntan.

Una vez firme lo acordado, devuélvase las actuaciones al Juzgado de lo Social de origen para el oportuno cumplimiento.

Así, por esta nuestra Sentencia, definitivamente juzgado, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

E/

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.

PUBLICACIÓN.- Leída y publicada fue la anterior sentencia en el mismo día de su fecha por el/la Ilmo./Ilma. Sr./Sra. Magistrado/a Ponente que la suscribe, en la Sala de Audiencias de este Tribunal. Doy fe.

ADVERTENCIAS LEGALES.-

Contra esta sentencia cabe recurso de casación para la unificación de doctrina ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, que necesariamente deberá prepararse por escrito firmado por **Letrado** dirigido a esta Sala de lo Social y presentado dentro de los **10 días hábiles** siguientes al de su notificación.

Además, **si el recurrente hubiere sido condenado en la sentencia, deberá acompañar**, al *preparar* el recurso, el justificante de haber ingresado en esta Sala el importe de la condena; o bien aval bancario en el que expresamente se haga constar la responsabilidad solidaria del avalista. Si la condena consistiere en constituir el capital-coste de una pensión de Seguridad Social, el ingreso de éste habrá de hacerlo en la Tesorería General de la Seguridad Social, una vez se determine por ésta su importe, lo que se le comunicará por esta Sala.

Igualmente y en todo caso, salvo los supuestos exceptuados, el recurrente deberá acreditar mediante resguardo entregado en la secretaría de esta Sala de lo Social al tiempo de *preparar* el recurso, la consignación de un **depósito de 600 euros**.

Los **ingresos** a que se refieren los párrafos anteriores se deberán efectuar, o bien en entidad bancaria del Banco Santander, o bien mediante transferencia o por procedimientos telemáticos de la forma siguiente:

A) Si se efectúan en una oficina del Banco Santander, se hará en la Cuenta de Depósitos y Consignaciones de dicho grupo número 4699-0000-66-0585-21.

B) Si se efectúan a través de transferencia o por procedimientos telemáticos, se hará en la cuenta número ES55 0049 3569 9200 0500 1274, haciendo constar en el campo reservado al beneficiario el nombre de esta Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, y en el campo reservado al concepto el número de cuenta 4699-0000-66-0585-21.

Están exceptuados de hacer todos estos ingresos las Entidades Públicas, quienes ya tengan expresamente reconocido el beneficio de justicia gratuita o litigasen en razón a su condición de trabajador o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social (o como sucesores suyos), aunque si la recurrente fuese una Entidad Gestora y hubiese sido condenada al abono de una prestación de Seguridad Social de pago periódico, al anunciar el recurso deberá acompañar certificación acreditativa de que comienza el abono de la misma y que lo proseguirá puntualmente mientras dure su tramitación.