



Abogado CSJF
Jordi Colomer Gualbaquer

SUPLI 5165/2017 1 / 16

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTÍCIA
CATALUNYA
SALA SOCIAL

NIG : 17066 - 44 - 4 - 2016 - 8036473
JCCS

Recurso de Suplicación: 5165/2017

ILMO. SR. FELIPE SOLER FERRER
ILMO. SR. LUÍS JOSÉ ESCUDERO ALONSO
ILMA. SRA. MARIA PILAR MARTIN ABELLA

En Barcelona a 20 de noviembre de 2017

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Catalunya, compuesta por los/as Ilmos/as. Sres/as. citados al margen,

EN NOMBRE DEL REY

ha dictado la siguiente

S E N T E N C I A núm. 7055/2017

En el recurso de suplicación interpuesto por el Ajuntament de Figueres frente a la Sentencia del Juzgado de lo Social nº 1 de Figueres de fecha 24 de mayo de 2017 dictada en el procedimiento nº 428/2016 y siendo recurrida D^a. [REDACTED] ha actuado como Ponente la Ilma. Sra. D^a. Maria Pilar Martin Abella.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 5 de octubre de 2016 tuvo entrada en el citado Juzgado de lo Social demanda sobre Indemnización daños y perjuicios, en la que el actor alegando los hechos y fundamentos de derecho que estimó procedentes, terminaba suplicando se dictara sentencia en los términos de la misma. Admitida la demanda a trámite y celebrado el juicio se dictó sentencia con fecha 24 de mayo de 2017 que contenía el siguiente Fallo:





SUPLI 5165/2017 2 / 16

«Que estimando la demanda que da origen a las presentes actuaciones, debo condenar y condeno al **AYUNTAMIENTO DE FIGUERES** a abonar a **DÑA.** la cantidad total de **VEINTICINCO MIL EUROS (25.000,00 EUR)** en concepto de indemnización por los daños y perjuicios derivados del incumplimiento de la normativa preventiva».

SEGUNDO.- En dicha sentencia, como hechos probados, se declaran los siguientes:

«**PRIMERO.-** La actora Dña. , provista de DNI nº 40.431.196-W, viene prestando servicios para el Ayuntamiento de Figueres, con antigüedad de 15-5-1982, en su condición de funcionaria del cuerpo de policía local con categoría profesional de agente. Desde 2008 es delegada de la Junta de personal del Ayuntamiento, y en 2012 fue elegida Presidenta de la Junta de Personal. (hecho conforme)

SEGUNDO.- El 21-4-2010 tuvo entrada en el Ayuntamiento una queja colectiva contra el Subinspector Sr. por trato desconsiderado, siendo una de las firmantes la actora. La acusación contra el Sr. se zanjó en un acto de conciliación celebrado en junio 2010 (folios 2.173, 2.174 y 2.175).

A petición del Inspector de Policía Local, en febrero de 2013 se inicia expediente disciplinario contra el caporal Sr. que finalizó con sanción impuesta por Decreto de Alcaldía de 13-8-2013, por los siguientes hechos: comentarios coactivos sobre el agente Sr. para evitar el cumplimiento de unas órdenes recibidas, y utilización, entre diciembre 2012 y marzo 2013, de la página de Facebook del CSI-F del Ayuntamiento para difundir comentarios despectivos y amenazantes hacia del Inspector y Subinspector, con palabras y expresiones insultantes; y por enviar en enero 2013 SMS de contenido peyorativo y amenazante al Subinspector. A la hora de graduar la sanción el Ayuntamiento tuvo en cuenta el conflicto laboral presente en la Guardia Urbana (folios 324 a 334). En sentencia de fecha 26-2-2014 dictada por el Juzgado de lo Contencioso Administrativo nº1 de Girona, los hechos motivadores del expediente disciplinario quedaron calificados como falta leve, imponiendo sanción de advertencia (folios 371 a 374)

El 20 de septiembre 2013 el Subinspector Sr. interpuso denuncia contra dos miembros de la policía local de Figueres, a su vez delegados de personal y/o sindicales, entre ellos la actora, por delito continuado contra la integridad moral y delito continuado de injurias (folios 2.215 a 2.222). El 24 de diciembre 2013 el Sr. interpuso denuncia penal contra el Subinspector y el Sargento por delitos de





coacción, prevaricación, discriminación, falsedad y acusación falsa (folios 2.230 a 2.237).

TERCERO.- En el período de 2000 a 2012 la actora tuvo números procesos de IT de etiología común, de corta duración, por diferentes patologías, ninguna psiquiátrica. El 26-2-2013 causó baja médica por polineuropatía no especificada (síndrome de manguito de rotadores), permaneciendo en situación de IT hasta el 22-10-2013 (resumen de historia clínica del folio 984 vltto y folio 991 vltto). Por secuelas en la extremidad derecha derivada de un accidente de tráfico, la Sra. no realiza ningún servicio operativo policial ordinario o evento extraordinario fuera de las dependencias policiales, no superando en 2013 las prácticas de tiro, pese a la planificación de sesiones de tiro individualizadas con la finalidad de adquirir destreza suficiente con la mano izquierda. Desde 2013 realiza su servicio en la oficina de soporte de la Policía local, desarrollando tareas administrativas. (folios 142 y 143)

CUARTO.- En el reconocimiento de vigilancia de la salud de fecha 20-3-2014 fue declarada apta con limitaciones a posturas forzadas en extremidades superiores que impliquen elevación del brazo derecho por encima de la cabeza (90º), rotaciones del hombro derecho y aplicación de fuerza con la mano derecha (folio 141).

QUINTO.- El Ayuntamiento disponía de evaluación general de riesgos en el ámbito de Seguridad Ciudadana realizada por MC Prevención en fecha 9-7-2013. Respecto del puesto de trabajo de agente (que incluye el conjunto de agentes destinados a tareas de seguridad ciudadana en sus diferentes grados de responsabilidad: agentes, sargento, cabo, subinspector, vigilantes nocturnos) los dos únicos riesgos psicosociales identificados son: 1) factores psicosociales de la tareas (originados por trabajos de cara al público y actividades propias requeridas) y 2) factores psicosociales de la organización originados por el trabajo a turnos, contemplándose, solamente, medidas preventivas para reducir los efectos negativos del trabajo a turnos y nocturno. (folios 144 a 184)

SEXTO.- En fecha 11-4-2014 el Ayuntamiento de Figueres concertó con la Sociedad de Prevención d'Asepeyo SL la evaluación de factores psicosociales. (folios 1800 a 1804).

SÉPTIMO.- En fecha 14-7-2014 la actora dirige a la Alcaldesa-Presidenta del Ayuntamiento de Figueres escrito exponiendo que desde su reincorporación en octubre de 2013, después de un período de baja médica, ha detectado en sus superiores un comportamiento extraño, relatando hechos por los que se considera víctima de una situación que se podría considerar de acoso laboral, sindical y sexual, solicitando, entre otros extremos, que se inicie expediente de información reservada para investigar los hechos y depurar responsabilidades administrativas y, si procede, penales si se demostrase que existe una situación de acoso





laboral sindical o sexual hacia su persona. Por la Alcaldía se inician diligencias informativas nº 41/2014 que, tras las comprobaciones realizadas, fueron provisionalmente archivadas el día 14-10-2016. (folios 1.612 y ss)

OCTAVO.- El día 12-9-2014 la actora, estando de servicio uniformado, se negó abiertamente a obedecer la orden de su superior jerárquico, Inspector jefe de la Guardia Urbana, para que se quitara unos brazaletes y los pendientes que llevaba puestos. La orden estaba basada en el art. 58.b) del Reglamento de la Guardia Urbana, publicado en el BOPG el 6-5-2014. Se abrió a la Sra. expediente disciplinario por falta de respeto e insubordinación que finalizó con la imposición de dos sanciones. La actora interpuso recurso contencioso administrativo contra la sanción disciplinaria, recurso que fue desestimado en sentencia de fecha 27-9-2016 dictada por el Juzgado de lo Contencioso Administrativo nº2 de Girona. (folios 2.165 a 2.172)

NOVENO.- El mismo día 12-9-2014 la demandante acude al CAP por crisis de angustia reactiva a situación laboral, siendo remitida a la Mutua. Visitada por los servicios médicos de la mutua el día 16-9-2014, se la deriva al SPS para seguimiento y tratamiento por entender MC Mutual que las repercusiones psicopatológicas que no son secundarias a secuelas de un AT deben considerarse derivadas de contingencia común (folios 121 y 122) El 17-9-2014 la actora causó baja médica, con diagnóstico de Trastorno de ansiedad inespecífico, iniciando en dicha fecha proceso de incapacidad temporal, por enfermedad común. (folio 23)

DÉCIMO.- Tras realizar estudio con la finalidad de determinar la presencia de riesgos psicosociales en el Ayuntamiento de Figueres y si pueden afectar al adecuado desenvolvimiento del trabajo, así como indicar las medidas de corrección y prevención a aplicar para controlarlos, en fecha 28-11-2014 ASPY Prevención aportó la evaluación de factores psicosociales.

En relación al departamento guardia urbana, y particularmente en el perfil de agentes y cabos, se detectan 7 factores en situación desfavorable: carga de trabajo, participación/supervisión, interés del trabajador/compensación. Se destaca una situación desfavorable en el factor relaciones y respaldo social. Los trabajadores manifiestan que sólo a veces o, algunos, nunca, pueden contar con el soporte de sus superiores, además afirman la existencia, de forma frecuente, de conflictos interpersonales con violencia psicológica. En la misma situación desfavorable está el factor autonomía, pues sólo a veces pueden atender asuntos personalmente y sólo a veces, o incluso nunca, tienen autonomía para resolver incidencias. También es desfavorable el factor de cumplimiento de rol, donde la mitad de los trabajadores, aproximadamente, manifiestan que los objetivos, los procedimientos, la





SUPLI 5165/2017 5 / 16

cantidad y la calidad, los tiempos de trabajo y las especificaciones de las responsabilidades del puesto de trabajo son poco, o nada, claras. Aproximadamente la mitad manifiesta la existencia, frecuente, de conflictos morales, instrucciones contradictorias y la asignación de tareas que exceden de su puesto de trabajo.

En el perfil de personal con mando en Guardia Urbana es 100% desfavorable el factor relaciones y refuerzo personal pues sólo a veces, e incluso nunca, tiene el soporte de otras instituciones de la organización ni cargos superiores, y de forma frecuente están expuestos a conflictos interpersonales, aunque en raras ocasiones con violencia psíquica y/o física.

El factor de riesgo identificado en la Guardia Urbana son los conflictos interpersonales, llegando a niveles de violencia psicológica. Se detecta la existencia de importantes niveles de crispación entre los diferentes miembros del cuerpo policial llegando a procesos judiciales, resultando muy complicado implantar medidas que actúen contra una situación ya tan enquistada, pero sí se pueden establecer medidas para clarificar roles, funciones, categorías jerárquicas y, sobre todo, formas de actuar y comportarse. Las medidas preventivas deberían estar encaminadas a :

- Informar a cada uno de los diferentes miembros del cuerpo policial, individualmente, de cuál es su categoría profesional y cuáles son sus funciones dentro de la organización.
- Establecer un código de buena conducta. Si ya existe actualizarlo entre todas las partes y divulgarlo a todo el cuerpo policial.
- Formar e informar al personal sobre los códigos de conducta que se han de respetar, formas de comunicación ...
- Implantar un protocolo de acoso psicológico/sexual

Las medidas se deben adoptar de manera prioritaria (3-6meses)
(folios 1.805 y ss)

UNDÉCIMO.- El día 10-9-2014 el sindicato CSIF interpuso ante la Inspección de Trabajo denuncia contra el Ayuntamiento exponiendo que varios delegados y afiliados de ese sindicato y otros funcionarios (todos ellos policías locales del Ayuntamiento de Figueres) vienen sufriendo acoso laboral y sindical por parte de sus mandos de la Policía Local de Figueres (folio 14).

DUODÉCIMO.- A raíz de la anterior denuncia, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social inició actuaciones para la comprobación de hechos. El 23-10-2014 se realiza visita de inspección al Ayuntamiento y el funcionario actuante mantiene entrevistas con representantes del Ayuntamiento y representantes sindicales, realizando requerimiento en el Libro de visitas para aportar la evaluación de Riesgos psicosociales que el responsable de RRHH explicó estar a punto de culminarse. El 15 de enero de 2015 el responsable de RRHH envía a la Inspección la





evaluación de riesgos psicosociales que, pese a contener algunos errores a subsanar, era definitiva en lo relativo a la Guardia Urbana. El día 14-7-2015 la Inspección recibe un informe de asesoramiento del Centre de Seguretat i Salut Laboral de Girona.

A la vista de ambos estudios, en la medida que la situación de riesgos psicosociales, especialmente los derivados de conflictos con episodios de violencia psíquica y comportamientos verbales ofensivos e intimidatorios, se ha ido prolongando en el tiempo, el Inspector concluye que la falta de adopción de medidas por parte del Ayuntamiento para evitarlos o reducirlos, supone incumplimiento de los art. 14 y 15.1 de la LPRL. Con base en el RD 707/2002, de 19 de julio por el que se aprueba el Reglamento sobre el procedimiento administrativo especial de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y para la imposición de medidas correctoras de incumplimientos en materia de prevención de riesgos laborales en el ámbito de la Administración General del Estado, en fecha 21-7-2015 el funcionario actuante extiende la siguiente propuesta de requerimiento:

Se requiere la adopción de medidas dirigidas a la eliminación o reducción de riesgos psicosociales en la Guardia Urbana de Figueres. Se deja constancia de las recomendaciones realizadas por el estudio de riesgos psicosociales, sin perjuicio de la adopción de cualesquiera otra medida:

-Informar a cada uno de los diferentes miembros del cuerpo policial, individualmente, de cuál es su categoría profesional y cuáles son sus funciones dentro de la organización.

-Establecer un código de buena conducta. Si ya existe actualizarlo entre todas las partes y divulgarlo a todo el cuerpo policial.

-Implantar un protocolo de acoso psicológico/sexual

-Formar e informar al personal sobre los códigos de conducta que se han respetar, formas de comunicación ...

Las medidas para solucionar los riesgos psicosociales detectados deben aplicarse de forma continuada en el tiempo, aportando en un plazo de cuatro meses un informe sobre su implementación y la eficacia de las mismas.

(folios 1951 a 1956)

DECIMOTERCERO.- Derivada por Atención Primaria, la actora es paciente de la Unidad de Salud Laboral (USL) del Institut Català de la Salut desde septiembre 2014. La Dra. [redacted], especialista en Medicina del Trabajo de la USL, emite informe de fecha 17-6-2015 concluyendo que desde un punto de vista de salud laboral, los riesgos psicosociales en el entorno laboral se han relacionado con daño a la salud en forma de trastornos mentales/emocionales, considerando compatible el motivo de consulta por la Sra. [redacted] en Atención Primaria y USL con los riesgos psicosociales identificados por el Servicio de Prevención. (folios 226 y 227)





SUPLI 5165/2017 7 / 16

DECIMOCUARTO.- La actora inició seguimiento en el CSM Alt Empordà el 25-5-2015 por Trastorno adaptativo mixto con sintomatología ansiosa y depresiva, reactivo a situación de acoso laboral. En la revisión de 30-5-2016 presentaba, además, clínica compatible con un trastorno de estrés postraumático. (folios 28 a 30)

DECIMOQUINTO.- El 1-9-2015 la trabajadora formuló ante el INSS solicitud de determinación de la contingencia de la baja médica de 17-9-2014, resolviendo el INSS en fecha 13-1-2016 declarar el carácter de contingencia de accidente de trabajo de la incapacidad temporal padecida por Dña. : iniciada en 17-9-2014, determinando como responsable de la misma a MC Mutual, entidad con quien el Ayuntamiento tiene cubierta la IT derivada de contingencia profesionales. La resolución quedó firme por no combatida. (folios 26 y 27)

DECIMOSEXTO.- En fecha 11-3-2016 el médico evaluador del ICAM formuló propuesta de alta para incorporación laboral (folio 1.074 y 1.075). En expediente de invalidez permanente el INSS dictó resolución de fecha 21-4-2016 declarando que las lesiones que padece la actora no alcanzan el grado suficiente de disminución de su capacidad laboral para llegar a constituir una incapacidad permanente, y ello sobre la base del dictamen propuesta de la CEI de 20-4-2016, en el que se describe el siguiente cuadro residual: Trastorno adaptativo estresores laborales.- Fibromialgia. (folios 24 y 25).

DECIMOSÉPTIMO.- En fecha 19-2-2016 el Ayuntamiento elaboró un Protocolo para la prevención, la detección, la actuación y la resolución de situaciones de acoso psicológico, sexual, por razón de sexo u orientación sexual y otras discriminaciones en el trabajo. (folios 1.928 a 1950)

DECIMOCTAVO.- En marzo de 2016 se documentó la información individualizada de funciones dentro de la Guardia Urbana a cada uno de los integrantes del cuerpo, con excepción de los 4 funcionarios que se encontraban en situación de IT de larga duración (folios 1.970 y 1971). En la segunda mitad de marzo de 2016 todos los miembros de la plantilla de policía local fueron convocados, en diferentes sesiones, a un curso formativo obligatorio, de 5 horas de duración, titulado "Efecto fish y satisfacción en el trabajo. Resolución positiva de conflictos y gestión del estrés laboral". (folios 1967 y 1968)

DECIMONOVENO.- En fecha 2-6-2016 la actora formuló contra el Ayuntamiento de , reclamación previa a la vía jurisdiccional social, en materia de reclamación de cantidad por daños y perjuicios derivados de falta de protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, causa del accidente de trabajo que ha sufrido (folios 65 a 81)»





TERCERO.- Contra dicha sentencia anunció recurso de suplicación la parte demandada, que formalizó dentro de plazo, y que la parte contraria, a la que se dio traslado, consta ha presentado escrito de impugnación del citado recurso, elevando los autos a este Tribunal dando lugar al presente rollo.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Contra la sentencia de instancia se alza el letrado del AJUNTAMENT DE FIGUERES invocando como primer a sexto motivos la revisión de los hechos declarados probados en la sentencia recurrida, de conformidad con lo dispuesto en el art. 193.b) conforme a la redacción de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

En primer lugar, la recurrente pretende la modificación del hecho probado séptimo de la sentencia, lo que debe ser desestimado pues el contenido que pretende añadir contradice lo recogido en otros hechos probados en cuanto a los conflictos anteriores a 2014 existentes entre miembros de la Guardia Urbana.

En segundo lugar, la recurrente pretende la modificación del hecho probado duodécimo, lo que debe ser estimado para hacer constar que: En fecha 05-8-2015 el Ayuntamiento presentó escrito de alegaciones a la propuesta de requerimiento, haciendo constar que había llevado a cabo las siguientes medidas: - Colgar en la intranet de la Guardia Urbana instrucciones operativas firmadas por el Instructor jefe; -Realizar briefings para cada turno de trabajo que entraba de servicio con la finalidad de informar sobre las últimas instrucciones operativa, servicios planificados y novedades relevantes. -Realizar reuniones cada martes con todos los sargentos jefes de unidad a las 14 horas con los integrantes de los turnos entrantes y salientes de mañana y tarde. -Implementar un programa desde el cual el mando planificaba los servicios. -Destinar 22 horas en formación en aplicación del acuerdo regulador del personal funcionario del Ayuntamiento de Figueras. -Aprobación del Código de ética de la Policía de Catalunya, ACORD GOV /5/2015.

En tercer lugar, la recurrente pretende la modificación del hecho probado decimotercero, lo que debe ser desestimado pues el contenido que pretende añadir ya se infiere de dicho hecho y del tercero donde se recogen los procesos de incapacidad temporal anteriores, siendo intrascendente a efectos del fallo de la sentencia.

En cuarto lugar la recurrente pretende la modificación del hecho probado decimocuarto, lo que debe ser desestimado por cuanto no puede prevalecer la prueba y valoración subjetiva de aquella frente a la prueba y valoración de la magistrada de instancia realizada a tenor del principio de libre valoración de la prueba, olvidando que la doctrina de suplicación, al igual que la del Tribunal Supremo, sentada en relación a esta función jurisdiccional, puede desprenderse una serie de "reglas básicas", cuya finalidad es evitar que la discrecionalidad judicial se extralimite hasta el punto de transformar el recurso excepcional de suplicación en una segunda instancia. Estas "reglas" las podemos compendiar del siguiente modo: 1º) La revisión de hechos no faculta al tribunal a efectuar una nueva valoración global y conjunta de la prueba practicada, sino que la misma debe operar sobre la





prueba documental alegada que demuestre patentemente el error de hecho. 2º) No es posible admitir la revisión fáctica de la sentencia impugnada con base en las mismas pruebas que le sirvieron de fundamento, en cuanto no es aceptable sustituir la percepción que de ellas hizo el juzgador, por un juicio valorativo personal y subjetivo de la parte interesada (SSTS 16 de diciembre de 1967, 18 y 27 de marzo de 1968, 8 y 30 de junio de 1978, 6 de mayo de 1985 y 5 de junio de 1995). Y 3º) En el supuesto de documento o documentos contradictorios y en la medida que de ellos puedan extraerse conclusiones contrarias e incompatibles, debe prevalecer la solución fáctica realizada por el juez o Tribunal de Instancia, órgano judicial soberano para la apreciación de la prueba (SSTC 44/1989, de 20 de febrero y 24/1990, de 15 de febrero), con la salvedad de que su libre apreciación sea razonable (SSTS 10 de marzo de 1980, 30 de octubre de 1991, 22 de mayo y 16 de diciembre de 1993 y 10 de marzo de 1994).

En quinto lugar, la recurrente pretende la modificación del hecho probado decimoséptimo, al amparo de los folios 1.789 a 1.799), lo que debe ser estimado para hacer constar que: " si bien previamente ya disponía en fecha 12-4-2010 de un protocolo de actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo.

En sexto lugar, la recurrente pretende la adición de un nuevo hecho probado vigésimo, lo que debe ser estimado para hacer constar que: "VIGÉSIMO.- En fecha 15-6-2016 la actora presentó solicitud de intervención por acoso laboral. Siguiendo el procedimiento establecido, la Comisión de investigación interna designada decidió contratar a la empresa MC Prevención para la intervención psicosocial y el asesoramiento de la Comisión. Siguiendo dicho cometido MC Prevención elaboró informe de intervención psicosocial de situaciones de conflictos interpersonales de 06-2-2017, llegando a las diversas conclusiones, entre ellas que lo actora no había padecido ningún proceso de acoso laboral y que el conflicto se originaba por la confusión de rol de la misma, al realizar conjuntamente funciones de agente en un cuerpo policial jerarquizado y, por otro lado, funciones como representante de los trabajadores (folios 1.978 a 2.013).

SEGUNDO.- Se alega como segundo motivo del recurso, de conformidad con lo dispuesto en el art. 193.c) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, la infracción de los arts. 4.2.d) y 19.1 del ET, 14, 15.1.g) y 16 de la LPRL, 96.2 de la LRJS y la STS de 3 de octubre de 1995 y sentencias de TSJ que cita.

La recurrente considera que no se cumplen los requisitos para considerar que existe responsabilidad del Ayuntamiento. No se ha producido una situación generadora de daños ni de riesgos psicosociales. Respecto al primer requisito, la recurrente realizó una gran carga probatoria para acreditar que no se produjeron hechos constitutivos de acoso laboral previstos en la demanda sino que se trataba de una mera conflictividad de carácter laboral, que no es creadora de riesgos psicosociales. Respecto al segundo requisito, según la doctrina del TSJ de Cataluña. No existe en el ordenamiento jurídico, ninguna norma que cumpla los requisitos de tipicidad y concreción que impongan obligaciones expresas en materia de riesgos psicosociales, ni regulación específica en el convenio colectivo de aplicación. El Ayuntamiento de Figueres pese a no estar obligado, contrató un estudio de riesgos psicosociales en abril de 2014, meses antes de la instancia presentada por la trabajadora, y el estudio finalizó en noviembre de 2014. No existe por ello incumplimiento del ayuntamiento, por la falta de obligación concreta que exija la





SUPLI 5165/2017 10 / 16

realización de un estudio de riesgos psicosociales. Y si atendemos a los mandatos genéricos de prevención de riesgos, el ayuntamiento sólo podía actuar ante el conocimiento de la situación concreta de la trabajadora y los posibles riesgos psicosociales que sufría, desde que presentó la instancia el 14-6-14 -afirmando que hasta entonces no había tenido situación de riesgo-, pero no antes. La sentencia considera que el conflicto laboral de la Guardia Urbana era público y notorio, y el ayuntamiento era conocedor del tenso clima laboral entre los miembros del cuerpo policial, lo que no es cierto pues éste sólo tenía conocimiento de episodios de conflictos laborales y sindicales sin más adjetivos, que no pueden considerarse como factores de riesgos notorios para el ocupador. Desde la fecha en que tuvo conocimiento de los riesgos psicosociales de la actora, el ayuntamiento llevó a cabo medidas en las esferas individuales, colectivas y organizativas, que enumera. El ayuntamiento además contrató la evaluación de riesgos psicosociales en abril de 2014, mucho antes de que tuviera noticia de la situación de la trabajadora y antes del período de incapacidad temporal. Posteriormente, se llevaron a cabo acciones complementarias, todo y que la trabajadora ya estaba de baja en noviembre de 2014, fecha en que se libró el informe y por tanto no se pudo beneficiar de los efectos de las medidas preventivas. Ante estas medidas preventivas, el ayuntamiento actuó correctamente, según expone, lo que impide considerar la falta de diligencia del ayuntamiento, pues éste llevó a cabo todas las acciones con la máxima diligencia y sin realizar acciones que perjudicasen a la trabajadora. Y en cuanto al tercer requisito, la sentencia de instancia sólo valora un informe (el de 30.05.2016) sin tener en cuenta los restantes que consideran que la actora tiene un trastorno adaptativo mixto, con ansiedad y estado de ánimo depresivo crónico. El proceso de incapacidad temporal iniciado el 17.09.2014 se declaró que provenía de una contingencia profesional, pero no se ha concretado en qué medida esta situación de acoso laboral descrita por la trabajadora o de riesgo afectó a su salud, creando daños relevantes. Lo que sí se ha acreditado es que el proceso de IT se desencadenó porque la trabajadora se negó a obedecer una orden de su superior. Los riesgos no se han objetivado, dado que el informe de riesgos psicosociales de ASPY consignan unos riesgos genéricos, sin ningún tipo de relación con el agente ni concreción de cómo se ve afectada. Tampoco se ha concretado el daño moral sufrido por la trabajadora a consecuencia de la IT. Tampoco se puede acreditar el cuarto requisito, el nexo causal entre la infracción y el daño. Por eso ha de considerarse que existe cosa juzgada en cuanto al episodio de 12-9-14 y considerar que es un episodio ocasionado por la propia recurrente y carente de todo riesgo psicosocial. El hecho de que se califique la baja de contingencia profesional, no determina la responsabilidad del ayuntamiento. El propio informe de intervención psicosocial de situaciones de conflicto interpersonal de MC Prevención establece que existe un solo conflicto de rol entre trabajadores. Por ello, considera que no existe responsabilidad del ayuntamiento por falta de medidas de prevención de riesgos psicosociales.

No obstante, las alegaciones de la recurrente no pueden ser estimadas. No estamos ante una demanda por acoso laboral sino por incumplimiento en materia de prevención de riesgos laborales.

La deuda de seguridad se conceptúa como un derecho del trabajador a que su actividad productiva no tenga riesgo, y el desarrollo de los ámbitos de producción /reproducción sean igual de seguros. Pero, lo indica la Ley 31/95 de 8 de noviembre





de Prevención de Riesgos Laborales (EDL 1995/16211), el nuevo enfoque de la Protección de la Seguridad en el Trabajo no es el de la ordenación de las obligaciones y responsabilidades de los actores directamente relacionados con el hecho laboral, sino "ante todo la prevención", con el propósito de fomentar una auténtica cultura preventiva, mediante la promoción de la mejora de la educación en esta materia y con un compromiso de toda la sociedad. La proyección la configuración actual de la seguida en el trabajo no es la "simple corrección a posteriori de situaciones de riesgo ya manifestadas" (Exposición de Motivos de la Ley31/1995), sino el diseño de una evaluación previa, con una ordenación de un conjunto coherente y globalizador de medidas de acción preventiva que se correspondan con los riesgos detectados, concurriendo una efectividad en el control de las medidas.

En síntesis, los principales requisitos de la responsabilidad civil por daños y perjuicios son los siguientes: a) la existencia de daños al trabajador derivados del accidente; b) acción u omisión que suponga un incumplimiento de obligaciones de seguridad; c) culpa o negligencia empresarial, quedando excluido el caso fortuito, la fuerza mayor o cuando concurra culpa exclusiva de la víctima; y d) relación de causalidad entre la conducta empresarial y el daño sufrido, que se rompe si es la imprudencia del trabajador por sí misma causa eficiente para producir el resultado lesivo, de no ser así la imprudencia del trabajador puede modelar la responsabilidad empresarial aplicándose el principio de concurrencia de culpas.

La recurrente considera que no se ha producido una situación generadora de daños ni de riesgos psicosociales, lo que no puede compartir esta Sala pues ambos resultan acreditados. En cuanto al daño, resulta de los hechos probados que la actora, funcionaria del cuerpo de policía local con categoría profesional de agente, inició un proceso el día 12-9-2014, fecha en la que acude al CAP por crisis de angustia reactiva a situación laboral, siendo remitida a la Mutua. Visitada por los servicios médicos de la mutua el día 16-9-2014, se la deriva al SPS para seguimiento y tratamiento por entender MC Mutua que las repercusiones psicopatológicas, que no son secundarias a secuelas de un AT deben considerarse derivadas de contingencia común. El 17-9-2014 la actora causó baja médica, con diagnóstico de Trastorno de ansiedad inespecífico, iniciando en dicha fecha proceso de incapacidad temporal, por enfermedad común. Derivada por Atención Primaria, la actora es paciente de la Unidad de Salud Laboral (USL) del Institut Català de la Salut desde septiembre 2014. La Dra. [redacted], especialista en Medicina del Trabajo de la USL, emite informe de fecha 17-6-2015 concluyendo que desde un punto de vista de salud laboral, los riesgos psicosociales en el entorno laboral se han relacionado con daño a la salud en forma de trastornos mentales/emocionales, considerando compatible el motivo de consulta por la Sra. [redacted] en Atención Primaria y USL con los riesgos psicosociales identificados por el Servicio de Prevención. La actora inició seguimiento en el CSM Alt Empordà el 25-5-2015 por Trastorno adaptativo mixto con sintomatología ansiosa y depresiva, reactivo a situación de acoso laboral. En la revisión de 30-5-2016 presentaba, además, clínica compatible con un trastorno de estrés postraumático. El 1-9-2015 la trabajadora formuló ante el INSS solicitud de determinación de la contingencia de la baja médica de 17-9-2014, resolviendo el INSS en fecha 13-1-2016 declarar el carácter de contingencia de accidente de trabajo de la incapacidad temporal padecida por Dña. [redacted] iniciada en 17-9-2014, determinando como





SUPLI 5165/2017 12 / 16

responsable de la misma a MC Mutual, entidad con quien el Ayuntamiento tiene cubierta la IT derivada de contingencia profesionales. La resolución quedó firme por no combatida (folios 26 y 27). Y respecto a los riesgos psicosociales, resulta acreditado la existencia de grandes conflictos entre los miembros de la guardia urbana en el entorno laboral (entre ellos la actora) desde el año 2010, que incluso llevaron su acción al ámbito penal, motivadores de generar una respuesta emocional (trastorno psíquico, depresión..), fisiológica (reacciones neuroendocrinas), cognitiva (restricción de la habilidad o capacidad de toma de decisiones..) y conductual (abuso de alcohol, drogas,..) en la actora - riesgos psicosociales-.

La recurrente considera que no existe incumplimiento imputable al ayuntamiento pues desde que tuvo conocimiento de la situación de la actora -desde que ésta la puso en su conocimiento-, adoptó todas las medidas que estaban a su alcance para evitar la producción de un daño. No obstante, esta Sala no puede compartir esas consideraciones a la vista de los hechos declarados probados por cuanto la existencia de graves conflictos interpersonales entre la actora y otros miembros de la guardia urbana, que pudieran ser causa de la materialización de riesgos psicosociales en la actora, era conocida por el ayuntamiento pues consta en el hecho probado segundo que la actora fue una de las firmantes de una queja dirigida contra el subinspector Sr. por trato desconsiderado en fecha 21-4-2010. A la vez en fecha 20 de septiembre de 2003, el Sr. interpuso denuncia penal contra dos miembros de la policía local, entre ellos la actora, por delito continuado contra la integridad moral y delito continuado de injurias. Consta además que a petición del inspector de Policía Local, en febrero de 2013 se inicia expediente disciplinario contra el caporal Sr. : que finalizó con sanción impuesta por Decreto de Alcaldía de 13-8-2013, y que a la hora de graduar la sanción el Ayuntamiento tuvo en cuenta el conflicto laboral presente en la Guardia Urbana. No podemos considerar que el ayuntamiento hubiera hecho todo lo que tenía a su alcance para evitar daños a la actora, pues lo principal, que era identificar la presencia de posibles riesgos psicosociales originados por los conflictos interpersonales en el puesto de trabajo de agente que se materializasen en daño, no lo hizo antes del proceso de incapacidad temporal de la actora, pues de los hechos probados se infiere que esos riesgos no estaban identificados en la evaluación de riesgos, pues el Ayuntamiento disponía de evaluación general de riesgos en el ámbito de Seguridad Ciudadana realizada por MC Prevención en fecha 9-7-2013 y, respecto del puesto de trabajo de agente, los dos únicos riesgos psicosociales identificados eran: 1) factores psicosociales de la tareas (originados por trabajos de cara al público y actividades propias requeridas) y 2) factores psicosociales de la organización originados por el trabajo a turnos, contemplándose, solamente, medidas preventivas para reducir los efectos negativos del trabajo a turnos y nocturno. De hecho, en el momento de la visita de la inspección de trabajo en fecha 23-10-2014, tras una denuncia interpuesta por el **sindicato CSIF** en fecha 10-9-2014 -denunciando que varios delegados y afiliados de ese sindicato y otros funcionarios (todos ellos policías locales del Ayuntamiento de Figueres) vienen sufriendo acoso laboral y sindical por parte de sus mandos de la Policía Local de Figueres-, el responsable de RRHH explicó estar a punto de culminarse la evaluación de Riesgos psicosociales y no fue hasta que en fecha 21-7-2015 el funcionario actuante de la inspección extendió propuesta de requerimiento para la adopción de medidas dirigidas a la eliminación o reducción de riesgos psicosociales





en la Guardia Urbana de Figueras y otras medidas, cuando, en fecha 28-11-2014 ASPY Prevención aportó la evaluación de factores psicosociales. Se hacía constar en ella que "El factor de riesgo identificado en la Guardia Urbana son los conflictos interpersonales, llegando a niveles de violencia psicológica. Se detecta la existencia de importantes niveles de crispación entre los diferentes miembros del cuerpo policial llegando a procesos judiciales, resultando muy complicado implantar medidas que actúen contra una situación ya tan enquistada, pero sí se pueden establecer medidas para clarificar roles, funciones, categorías jerárquicas y, sobre todo, formas de actuar y comportarse". Y no constando identificado el riesgo psicosocial mencionado en la evaluación de riesgos, mal pueden adoptarse medidas frente al mismo, que no se adoptaron hasta después del inicio del proceso de incapacidad temporal de la actora, pues en el informe de ASPY mencionado se recogían las medidas a adoptar como prioritarias. Si bien no fue hasta febrero-marzo 2016 (hecho probado decimoséptimo y decimooctavo) cuando se procedió a la implementación de medidas tales como información individualizada de funciones, sesiones formativas, aprobación del protocolo de acoso psicológico. Si bien el ayuntamiento disponía en fecha 12-4-2010 de un protocolo de actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo, no existía en esa fecha el de acoso psicológico -que se elaboró en fecha 19-2-2016- y que hubiera dado lugar a la existencia de diligencias de investigación del origen y entidad de los conflictos interpersonales existentes en el ambiente laboral de la actora, que a buen seguro hubieran evitado o minimizado los efectos de los riesgos psicosociales detectados. Ciertamente es que en fecha 11-4-2014 el ayuntamiento había concertado con la sociedad de Prevención d' Asepeyo SL la evaluación de factores psicosociales, pero ello no se materializó hasta después del proceso de incapacidad temporal de la actora, estando sometida desde el año 2010 la actora a los riesgos psicosociales derivados de los conflictos interpersonales existentes en su ámbito laboral. También es cierto que a raíz de la denuncia de la actora, se inició un expediente de investigación de los hechos, pero en ese momento ya habían pasado varios años de exposición a los riesgos psicosociales mencionados, que no hicieron que no se pudiera evitar el daño finalmente producido en la actora. El resto de actuaciones enumeradas por la recurrente en su recurso son posteriores al proceso de baja y cuando ya no había podido evitarse el daño producido, tras varios años de exposición a esos riesgos. Ello comporta que no podamos sino considerar que existió incumplimiento por parte del Ayuntamiento de Figueras de obligaciones básicas en materia de prevención de riesgos en relación al puesto de trabajo de agente, el ocupado por la actora. Tampoco podemos estimar las alegaciones que hace la recurrente sobre el daño producido a la trabajadora, pues se ha acreditado que padece un trastorno adaptativo mixto con sintomatología ansiosa y depresiva, reactivo a situación de acoso laboral. En la revisión de 30-5-2016 presentaba, además, clínica compatible con un trastorno de estrés postraumático. No podemos considerar que ello proceda de una desobediencia a las órdenes del superior, sino como se ha expuesto es la materialización de los riesgos psicosociales derivados de los conflictos interpersonales en su ámbito laboral a que ha estado expuesta durante varios años en su trabajo, y que no han sido evitados o minimizados por el ayuntamiento. Los riesgos se han objetivado, dado que el informe de riesgos psicosociales de ASPY hace referencia a la existencia de conflictos interpersonales, llegando a niveles de violencia psicológica. Sobre las alegaciones referentes a que no se acredita el daño





SUPLI 5165/2017 14 / 16

moral, este concepto, habitualmente manejado por la jurisprudencia, tanto en su integración negativa como detracción que sufre el perjudicado no referida a los daños corporales materiales o perjuicios, y que supone una inmisión perturbadora de su personalidad, como en su integración positiva de categorías anidadas en la esfera del intimismo de la persona (SSTS -Sala Primera- 22/05/95 (rec. 339/92); 22/02/01 (rec. 358/96) EDJ 2001/2025; y 22/09/04 (rec. 4058/98) EDJ 2004/143916); ha resultado acreditado en la medida en que la actora sufre una dolencia psíquica derivada de la existencia de riesgos psicosociales en el trabajo que no fueron evitados por el ayuntamiento y causante de daños en su esfera personal.

También se ha acreditado el nexo causal entre la infracción y el daño pues sin el incumplimiento en materia preventiva del ayuntamiento, el daño no se habría producido.

No podemos considerar que exista cosa juzgada en cuanto al episodio de 12-9-14, pues no existe identidad de objeto entre este procedimiento y el que dio lugar a un proceso ante el juzgado de lo Contencioso Administrativo nº 2 de Girona. Ciertamente es que el hecho de que se califique la baja de contingencia profesional, no determina la responsabilidad del ayuntamiento, sino que lo que ha determinado ésta es el incumplimiento de éste de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales. Ninguna incidencia tienen las alegaciones referentes a que el propio informe de intervención psicosocial de situaciones de conflicto interpersonal de MC Prevención establece que existe un solo conflicto de rol entre trabajadores, pues se ha razonado en el cuerpo de esta resolución que no es así.

Por ello no podemos estimar sus alegaciones, por lo que debe ser desestimado el recurso confirmando la sentencia de instancia.

Vistos los preceptos legales citados, sus concordantes y demás disposiciones de general y pertinente aplicación

FALLAMOS

Que desestimando el recurso de suplicación interpuesto por el letrado del AJUNTAMENT DE FIGUERES contra la sentencia nº 97/2017 del juzgado social 1 de FIGUERES, autos 428/2016, de fecha 24 de mayo de 2017, debemos de confirmar y confirmamos la citada resolución en todos sus pronunciamientos. Se condena al recurrente al pago de las costas causadas en el presente recurso en la cuantía de 450 euros, comprenderán los honorarios del abogado o del graduado social colegiado de la parte contraria que hubiera actuado en el recurso en defensa o en representación técnica de la parte, así como a la pérdida del depósito constituido para recurrir; debiendo darse a las cantidades consignadas el destino legal.





Notifíquese esta resolución a las partes y a la Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, y expídase testimonio que quedará unido al rollo de su razón, incorporándose el original al correspondiente libro de sentencias.

Una vez adquiera firmeza la presente sentencia se devolverán los autos al Juzgado de instancia para su debida ejecución.

La presente resolución no es firme y contra la misma cabe Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina para ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo. El recurso se preparará en esta Sala dentro de los diez días siguientes a la notificación mediante escrito con la firma de Letrado debiendo reunir los requisitos establecidos en el Artículo 221 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

Así mismo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 229 del Texto Procesal Laboral, todo el que sin tener la condición de trabajador o causahabiente suyo o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social o no goce del beneficio de justicia gratuita o no se encuentre excluido por el artículo 229.4 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, depositará al preparar el Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina, la cantidad de 600 euros en la cuenta de consignaciones que tiene abierta esta Sala, en BANCO SANTANDER, cuenta Nº 0937 0000 66, añadiendo a continuación seis dígitos. De ellos los cuatro primeros serán los correspondientes al número de rollo de esta Sala y dos restantes los dos últimos del año de dicho rollo, por lo que la cuenta en la que debe ingresarse se compone de 16 dígitos.

La consignación del importe de la condena, cuando así proceda, se realizará de conformidad con lo dispuesto en el artículo 230 la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, con las exclusiones indicadas en el párrafo anterior, y se efectuará en la cuenta que esta Sala tiene abierta en BANCO SANTANDER, cuenta Nº 0937 0000 80, añadiendo a continuación seis dígitos. De ellos los cuatro primeros serán los correspondientes al número de rollo de esta Sala y dos restantes los dos últimos del año de dicho rollo, por lo que la cuenta en la que debe ingresarse se compone de 16 dígitos. La parte recurrente deberá acreditar que lo ha efectuado al tiempo de preparar el recurso en esta Secretaría.

Podrá sustituirse la consignación en metálico por el aseguramiento de la condena por aval solidario emitido por una entidad de crédito dicho aval deberá ser de duración indefinida y pagadero a primer requerimiento.

Para el caso que el depósito o la consignación no se realicen de forma presencial, sino mediante transferencia bancaria o por procedimientos telemáticos, en dichas operaciones deberán constar los siguientes datos:





SUPLI 5165/2017 16 / 16

La cuenta bancaria a la que se remitirá la suma es IBAN ES 55 0049 3569 920005001274. En el campo del "ordenante" se indicará el nombre o razón social de la persona física o jurídica obligada a hacer el ingreso y el NIF o CIF de la misma. Como "beneficiario" deberá constar la Sala Social del TSJ DE CATALUÑA. Finalmente, en el campo "observaciones o concepto de la transferencia" se introducirán los 16 dígitos indicados en los párrafos anteriores referidos al depósito y la consignación efectuados de forma presencial.

Así por nuestra sentencia, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

Publicación.- La anterior sentencia ha sido leída y publicada en el día de su fecha por la Ilma. Sra. Magistrada Ponente, de lo que doy fe.

