

AL JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 7 DE BILBAO

D^a. AINHOA IBAÑEZ DÍAZ, mayor de edad, con D.N.I. nº 22.751.871-H, y domicilio a efectos de citaciones y notificaciones en el despacho de abogados sito en Bilbao CP 48009, c/ Marqués del Puerto nº 6-5º, ante el Juzgado comparezco y como mejor proceda en Derecho, **DIGO**:

Que por medio del presente escrito y al amparo de lo dispuesto en el artículo 80 y siguientes de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social, interpongo **DEMANDA** de **PROCEDIMIENTNO ORDINARIO** en **RECLAMACIÓN DE INCUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES y de vulneración de derechos fundamentales y otros derechos de legalidad ordinaria, ADEMÁS DE LA RESPONSABILIDAD DERIVADA DE LOS DAÑOS Y PERJUICIOS SUFRIDOS COMO CONSECUENCIA DE DICHO INCUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES QUE FORMA PARTE DE LA RELACIÓN LABORAL y de la vulneración de derechos fundamentales y otros de legalidad ordinaria contra**

* la **MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS DE LAS ENCARTACIONES**, con domicilio a efectos de citaciones y notificaciones en el Barrio la Inmaculada, nº 15, C.P. 48850 de Aranguren-Zalla (Bizkaia) (Tlfno. 946671852, fax 946391168, y correo electrónico info@enkarterri.org).

Se fundamenta la demanda en los siguientes:

HECHOS

PREVIO.- Previamente a la interposición de la presente reclamación, se tramitó un procedimiento de determinación de contingencia que fue conocido por **el JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 7 DE BILBAO (AUTOS 271/2017)**, en el que se dictó la sentencia nº 336/2017, de 8 de noviembre, en cuya parte dispositiva se declaró que el proceso de incapacidad temporal que cursé desde el 7/11/2016 hasta el 2/04/2017 se debía a **ACCIDENTE DE TRABAJO**. Esta sentencia es FIRME.

Una vez efectuada por el Juzgado la declaración de accidente de trabajo del proceso de incapacidad temporal cursado mientras presté servicios en la empresa demanda y condenado a la empresa al abono de los daños y perjuicios causados hasta el momento de la interposición de la anterior demanda, **en el presente procedimiento**

vengo a reclamar los daños y perjuicios derivados de dicho accidente de trabajo que NO FUERON INDEMNIZADOS en el anterior procedimiento de daños ya resuelto.

Atendiendo al tenor literal del **artículo 25.5 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social**, -que establece que *“en demandas derivadas del mismo accidente de trabajo o enfermedad profesional, cuando exista más de un juzgado o sección de la misma Sala o Tribunal, en el momento de su presentación se repartirán al juzgado o sección que conociera o hubiere conocido del primero de dichos procesos, las demandas ulteriores relativas a dicho accidente de trabajo o enfermedad profesional, siempre que conste dicha circunstancia o se ponga de manifiesto en la demanda”*,- **el PRESENTE PROCESO DEBERÁ DE SER CONOCIDO POR EL JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 7 DE BILBAO**, toda vez que fue el órgano judicial que conoció el proceso en el que se declaró la contingencia como accidente de trabajo, y la presente reclamación dimana del mismo accidente de trabajo. Así, toda vez que esta reclamación tiene su causa u origen en ese accidente de trabajo, como ya hemos indicado, resulta de aplicación la regla prevista en el citado precepto.

PRIMERO.- Soy empleada pública de la Mancomunidad de Municipios de las Encartaciones, adscrita al puesto de Agente de Empleo y Desarrollo Local (Grupo A-2).

Aunque inicialmente fui contratada por la demandada el 8 de marzo del año 2005 a través de un contrato inicial por obra o servicio determinado, como Agente de Desarrollo Local, (prorrogado en sucesivas ocasiones, siendo la última de 8 de marzo de 2010), en la actualidad, tengo la condición de trabajadora indefinida, tal y como se resolvió en la Sentencia nº 354/2011, de 19 de septiembre, dictada por el Juzgado de lo Social nº 2 de Bilbao en el procedimiento de despido que insté frente a la decisión de la Mancomunidad de rescindir mi contrato de trabajo.

En dicha sentencia, además de reconocer que tengo un **vínculo laboral indefinido con la demandada**, se declaró la nulidad del despido por haberse producido éste inmediatamente después de mi reincorporación al trabajo tras haber disfrutado del permiso de maternidad y haber solicitado la acumulación de la hora de lactancia.

SEGUNDO.- Como ya he indicado, el despido se produjo tras haber dado a luz a mi primer hijo el 27 de agosto de 2010. Tras el alumbramiento, disfruté del permiso de maternidad hasta el 16 de diciembre de 2010, habiéndome reincorporado a mi puesto el 1 de enero de 2011, después de disfrutar también de las vacaciones que tenía pendientes.

A mi vuelta al trabajo se produjeron una serie de situaciones anómalas, que motivaron que el 11 de febrero de 2011 remitiese una comunicación a mi empleadora solicitando que me fueran restauradas las funciones propias de mi puesto. Ante la negativa por parte de la Mancomunidad de proceder en tal sentido, el 14 de febrero de 2011 presenté denuncia ante la ITSS de Bizkaia que dio lugar a un Acta de Infracción a la que haré alusión más adelante.

Además, el 22 de febrero de 2011 solicité el disfrute de la hora de lactancia, habiendo tenido que iniciar un proceso de incapacidad temporal por las actuaciones de la demandada, que se prolongó desde el 28 de febrero de 2011 hasta el 15 de agosto de 2011.

El mismo día de presentación de la denuncia en la ITSS (14 de febrero de 2011), la Mancomunidad de Municipios de las Encartaciones me comunicó la resolución de mi contrato de trabajo con efectos del 7 de marzo de 2011. Decisión que, como ya he indicado, fue declarada nula por el Juzgado de lo Social nº 2 de Bilbao.

TERCERO.- Las funciones a desarrollar en el puesto de Agente de Empleo y Desarrollo Local aparecen recogidas en la Orden de 15 de julio de 1999, por las que se establecen las bases de concesión de subvenciones públicas para el fomento del desarrollo local e impulso de los proyectos y empresas calificados como I + E cuyo artículo 8 establece:

“Los Agentes de Empleo y Desarrollo Local realizarán las siguientes funciones:

- a) Prospección de recursos ociosos o infrutilizados, de proyectos empresariales de promoción económica local e iniciativas innovadoras para la generación de empleo en el ámbito local, identificando nuevas actividades económicas y posibles emprendedores.*
- b) Difusión y estímulo de potenciales oportunidades de creación de actividad entre los desempleados, promotores y emprendedores, así como instituciones colaboradoras.*
- c) Acompañamiento técnico en la iniciativa de proyectos empresariales para su consolidación en empresas generadoras de nuevos empleos, asesorando e informando sobre la viabilidad técnica, económica y financiera y, en general, sobre los planes de lanzamiento de las empresas.*
- d) Apoyo a promotores de las empresas, una vez constituidas éstas, acompañando técnicamente a los mismos durante las primeras etapas de funcionamiento, mediante la aplicación de técnicas de consultoría en gestión empresarial y asistencia en los procesos formativos adecuados para coadyuvar a la buena marcha de las empresas creadas.*
- e) Cualesquiera otras que contribuyan a garantizar la misión principal enunciada en el artículo 7.1”.*

CUARTO.- Tras la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 2 de Bilbao el 19 de septiembre de 2011, y de cara a mi reincorporación a la empresa tras haberse

declarado la nulidad del despido, se dictó la Resolución de Presidencia 60/2011, de 27 de octubre, donde se fijaron las siguientes funciones atribuidas a mi puesto:

“Las funciones a las que se va a dedicar la Agente de Empleo y Desarrollo Local, D^a. Ainhoa Ibáñez Díaz, tras su readmisión serán las siguientes:

1^a. Desarrollo de sus funciones como Agente de Empleo y Desarrollo Local, en los trabajos derivados de la subvención concedida mediante Acuerdo del Consejo de Administración de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, adoptado en sesión de 3 de marzo de 2011, por el que se aprueba la convocatoria de ayudas de apoyo a la contratación de personas desempleadas no perceptoras de prestación contributiva y/o perceptoras de renta de garantía de ingresos de la Comunidad Autónoma Vasca, BOPV de 1 de abril de 2011, cuya Resolución se ha dictado por el Director General de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, en el EXPEDIENTE N^o 2011/CTDES/000037, por la que se concede una subvención a la Mancomunidad de Municipios de las Encartaciones por importe de 921.060,40 (...).

2^a. Desarrollo de sus funciones como Agente de Empleo y Desarrollo Local, en los siguientes Talleres de Empleo hasta la justificación de los mismos:

- *Taller de Empleo de Ayuda a Domicilio en la especialidad de Ayuda a Domicilio. Expediente 48/6/10.*
- *Taller de Empleo de Auxiliar Especialista en Entrenamiento Cognitivo, en la especialidad de Auxiliar Especialista en Entrenamiento Cognitivo. Expediente 48/8/10.*
- *Taller de Empleo de Dinamización Turística, en la especialidad de Dinamización Turística. Expediente 48/7/10”.*

QUINTO.- Por parte de mis superiores, de manera continuada y constante, se han vulnerado normas laborales que además me han ocasionado daños graves en mi salud, que han precisado de varias bajas médicas.

A esta conclusión llegó la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Bizkaia, que extendió a la demandada con fecha 12 de noviembre de 2013 el **Acta de infracción nº 1482013000083055**, por considerar que la Mancomunidad de Municipios de las Encartaciones realizó actuaciones que me crearon un entorno intimidatorio, humillante, degradante y ofensivo que vulneró mi derecho a la consideración debida y a mi dignidad conforme al artículo 4.2.e) ET, calificando los hechos como: 1) **una INFRACCIÓN MUY GRAVE del artículo 8.11 de la LISOS**; 2) **dos INFRACCIONES GRAVES por lesiones psicológicas acreditadas conforme a los artículos 4.2.d) y 19.1 ET, así como incumplimiento de las medidas de investigación y prevención conforme al artículo 16.5 LPRL.**

Se propuso por la ITSS la imposición de la sanción correspondiente a la infracción más grave (por las normas aplicables al concurso de las sanciones

administrativas), en la cuantía de 20.000 euros (infracción muy grave en su cuantía mínima).

SEXTO- El Acta de Infracción de la ITSS, fue confirmada por el Departamento de Empleo y Políticas Sociales del Gobierno vasco, y aceptándola estimó la propuesta de sanción del Acta de infracción citada, a través de la Resolución de 5 de mayo de 2014 del Director de Trabajo y Seguridad Social.

SÉPTIMO- El Acta de infracción de la Inspección de Trabajo se levantó por la denuncia que hice de la situación laboral en la que me encontraba al momento de la denuncia y con anterioridad, que pudo constatar la Inspección tras la visita al Centro de Trabajo y la obtención de las pruebas de testigos y otras que consideró de interés para el esclarecimiento de los hechos.

La Resolución es extensa, detallada y esclarecedora de la situación que viví hasta el momento de la denuncia y la fecha en que se levantó el Acta de Infracción por la Inspección de Trabajo, que recoge íntegramente, analizando asimismo las alegaciones de la Mancomunidad que rechaza punto por punto. Incorpora además situaciones de su comportamiento hacia otros trabajadores que también se ven afectados por el incumplimiento de esa Mancomunidad de sus obligaciones legales y convencionales en materia de Prevención de Riesgos Laborales, calificados por la autoridad laboral como conductas que suponen como acoso laboral y que expongo de forma resumida:

I.- ABUSO DE AUTORIDAD:

1) Actividades encaminadas a reducir el volumen y calidad de los servicios prestados por la trabajadora actora que se obtiene de:

- Retirada de la mayoría de las tareas propias del puesto acreditado por las propias manifestaciones de los responsables de la empresa y de la trabajadora y comprobaciones efectuadas en la visita de la Inspección al centro.
- Acreditada falta de celo por parte de la entidad en el cuidado de los frutos de su trabajo.
- Conducta seguida por la empresa en mi última baja por maternidad en el año 2013 que, además de no poner sustituto a diferencia de lo que ha sucedido en otras ocasiones, sin justificación alguna y de desatender parte de los Servicios que presto como Técnico, me ha amonestado y se ha dado de baja mi correo electrónico por atender a los usuarios que se veían perjudicados en sus gestiones, cuando no se perjudicaba a la entidad sino todo lo contrario.

- Reiterada denegación de medios considerados esenciales por esta Técnico para el correcto desarrollo de las tareas (ordenador portátil, teléfono fijo o móvil sin limitaciones a la conexión, sin justificación, cuando se disponían con anterioridad.

2) Incomunicación y aislamiento de la Trabajadora. Negativa al contacto y la ausencia de cauces de comunicación.

- Desoyendo sistemáticamente peticiones profesionales y las reclamaciones por diversos incumplimientos laborales de la Mancomunidad.
- Trato personal de la Secretaria-Interventora D^a Esperanza Bejo, que se ha comportado en mi presencia como si no estuviera.
- Actitud y alejamiento y exclusión por el Presidente de la Mancomunidad.
- Retirada a la trabajadora de la totalidad de reuniones y actos públicos en los que participaba. Retirada de los medios publicitarios y de los servicios prestados por el Área de Empleo y Desarrollo Local. Bajas de las cuentas de correo electrónico de la trabajadora.

II.- CONDUCTAS VEJATORIAS:

- 1) Trato déspota y despreciativo por parte de la Secretaria-Interventora.
- 2) Desprestigio hacia mi actividad profesional.
- 3) Actos vejatorios de trato desigual, con conocimiento y sin justificación alguna (préstamo al consumo que sí se ha dado a otros trabajadores y se ha denegado en mi caso, falta de envío de flores al hospital en sus partos, cuando siempre se hace a otros, falta de suministro de medios tecnológicos merma del prestigio profesional en distintas ocasiones de forma pública y notoria).

III.- PERJUICIO SUFRIDO QUE RECOGE TAMBIÉN EL ACTA DE INFRACCIÓN Y RECONOCE TAMBIÉN EL DEPARTAMENTO DE TRABAJO DEL GOBIERNO VASCO:

- 1) Bajas médicas por trastornos de ansiedad, alteración del sueño motivadas por el estrés laboral:
 - 28/02/11 al 08/03/11
 - 10/03/11 al 15/08/11

Con simultánea necesidad de tratamiento psicológico por la trabajadora, todo ello acreditado por la compareciente ante la Inspección con los certificados y bajas médicas correspondientes.

- 2) Identificación del problema relacionado con el estrés y violencia en el trabajo de las que la empresa ha tenido o debido que tener conocimiento, y la falta de medidas de intervención.
- 3) Falta de investigación de las causas que hayan podido producir el daño a la salud y su posible vinculación con las condiciones de la empresa.

Lo que lleva a calificar la conducta como INFRACCIÓN MUY GRAVE del artículo 8.11 del Texto Refundido de la Ley de Infracciones y sanciones del Orden Social.

Recuerda asimismo la Resolución del Gobierno vasco a la Mancomunidad, que la sanción se acuerda por tratarse de un INCUMPLIMIENTO DE CARÁCTER MUY GRAVE, cuando trata de evitarla por la vía de las exclusiones de sanciones económicas que en materia de prevención se hacen a las Administraciones, advirtiéndole que los incumplimientos se refieren y califican en aplicación tanto de la normativa vigente laboral como en la contenida en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, y del reconocimiento explícito como disciplina preventiva de la ergonomía y Psicología Aplicada (Anexo VI del Reglamento de Servicios de Prevención, Real Decreto 39/1997) y del TC en su Sentencia 160/2007, que reconoce la aplicación del artículo 14 de la citada LPRL ante situaciones de riesgo psicosocial, definiéndose éstas como las resultantes de la interacción entre los trabajadores y la organización de la empresa que tienen como básicas manifestaciones los errores humanos debidos a la organización del trabajo, el estrés laboral y la violencia en el trabajo.

Por ello deben de adoptarse todas las medidas necesarias previstas en los artículos 14,15,16, 18,19, 22, o 25 y, de ser incumplidas como en el presente caso, dan lugar a una infracción normativa, que no han cesado pese a los apercibimientos de la autoridad de trabajo.

OCTAVO.- Por otro lado, como elemento a tener en cuenta para la valoración de los perjuicios sufridos, debe considerarse en este caso que se impuso la sanción a la demandada porque además han sido incumplidas LAS NORMAS DE INTERVENCIÓN E INVESTIGACIÓN y porque pese a que la demandada defendió que se estaban dando los pasos necesarios para solucionar el conflicto, no fue cierto.

Se han mantenido incumplidas también por tanto las normas de INTERVENCIÓN E INVESTIGACIÓN de forma absolutamente consciente.

NOVENO.- La Mancomunidad de Municipios de las Encartaciones impugnó dicha Acta ante la Jurisdicción laboral, habiendo sido atribuido el conocimiento de la

demanda al Juzgado de lo Social nº 5 de Bilbao (autos 883/2014), que dictó la sentencia nº 325/2015, de 30 de septiembre, en cuya parte dispositiva acuerda:

“Desestimar la demanda formulada por MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS DE LAS ENCARTACIONES frente al DEPARTAMENTO DE EMPLEO Y ASUNTOS SOCIALES DEL GOBIERNO VASCO, figurando como interesada D^a. Ainhoa Ibáñez Díaz, absolviendo a la demandada de las pretensiones deducidas en su contra y confirmado lo resuelto en vía administrativa”.

En el Fundamento de Derecho Séptimo de la anterior sentencia se constata la *“secuencia afectante a la dignidad y consideración debida a la trabajadora de manera persistente y reiterada”*.

Por ello concluye que *“ha quedado acreditado que la conducta seguida suponía un desconocimiento del derecho de la trabajadora a su dignidad y consideración debida, situación que era ejecutada por la empresa demandada y así debe desestimarse la demanda formulada por MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS DE LAS ENCARTACIONES considerando además que la falta imputada ha sido graduada en su justa medida en 20.000 euros, considerándose como circunstancias agravantes el perjuicio causado a la trabajadora según lo previsto en los artículos 40.1.b) y 39.2 y 6 del Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social y que se el ataque a la dignidad y consideración debida no necesariamente debe producir un perjuicio a la trabajadora, pero en este caso sí aconteció, así como la intencionalidad que resulta de los numerosos requerimientos de la trabajadora y de la Inspección de Trabajo que fueron desatendidos por los responsables de la demandante, resultado igualmente acreditadas las otras infracciones atribuidas conforme se ha razonado en la presente, el daño a la trabajadora y el incumplimiento por el empresario de sus obligaciones preventivas, de investigación y legales”*.

Y previamente, en el Fundamento de Derecho Sexto se recoge:

“(…) La Sra. Ibáñez Díaz ha sido objeto de una conducta afectante a su dignidad y consideración debida por su empresario y, con ello, de un trato no respetuoso con el derecho que le reconoce el art. 4-2-e) ET y es que, D^a. Ainhoa Ibáñez, quien venía prestando servicios para MANCOMUNIDAD DE ENCARTACIONES desde el 8/03/2005, dio a luz el 27/08/2010, se reincorporó el 1/01/2011 y comenzaron a sucederse actuaciones extrañas, presentando la Sra. Ainhoa comunicación ante la Mancomunidad solicitando le fueran restauradas las funciones propias de su puesto de trabajo, denuncia ante la Inspección de Trabajo el 14/02/2011 y nuevos escritos a la Mancomunidad el 25/02/2011, comunicándosele el 14/02/2011 que con fecha 7/03/2011 finalizaría su contrato de trabajo, cayendo entonces en situación de IT desde el 28/02/2011 al 15/08/2011 y declarándose por el INSS que el proceso de marco de 2011 era derivado de accidente de trabajo. Pues bien, declarándose Nulo por sentencia del Juzgado de lo Social nº 2 de Bilbao de 19/09/2011 el despido de la trabajadora condenando a la demandada a que procediera a su readmisión con abono de salarios de tramitación, por Auto del mismo de 19/12/2011 se declaró regular la readmisión de la trabajadora operada a partir del 17/10/2011, si bien en este

procedimiento se recogían una serie de funciones que parece fueron desapareciendo, una vez se cumplimentaban, a lo largo del tiempo, sin que a la trabajadora le fueran asignadas nuevas tareas.

De esta manera constan en el Acta de la Inspección de Trabajo numerosísimas comunicaciones y escritos a la Mancomunidad y a su presidente que no obtuvieron respuesta, no pudiendo oponer a lo anterior el entonces presidente Sr. Edesa que acudía solo por las tardes al centro, que los referentes a temas retributivos trasladaba al servicio correspondiente y los demás a la Secretaria Interventora, cuando igualmente declaraba en el acto del Juicio que los trabajadores le habían trasladado su malestar con la misma, como tampoco que la trabajadora le había pedido reunirse con él y que no había tenido tiempo para ello, lo cual constataba la testifical de la trabajadora D^a. María Paz Lacalle Nozal. Además, requerida la mercantil y su presidente y, posteriormente el letrado que compareció en su nombre para que definieran las tareas y responsabilidades de la trabajadora, volvían a aportar las que determinaron que la readmisión se declarara judicialmente regular y que parece el propio presidente admitía iban finalizando. Lo que además resulta irregular es que, comunicado el embarazo por escrito el 8/01/2013 y su fecha aproximada de parto, el 20/06/2013, el 29/05/2013 la trabajadora remitió a D. Rubén Edesa un e-mail en que le manifestaba que tenía que coger la baja maternal y que estaba apurada por saber a quién debía trasladar los asuntos pendientes, que le indicara si no si podía quedar otro día, presentando el 21/05/2013 la trabajadora escrito reiterando las tareas pendientes y solicitando se le comunicara a quién debía trasladarle, tampoco se diera respuesta a estas comunicaciones e incluso se le prohibiera el uso del e-mail particular sin que, según declarara el Sr. Edesa, constara un uso inapropiado del mismo. Lo anterior, de las actuaciones practicadas, y a pesar de las manifestaciones del mismo Sr. Edesa, parece determinó quedaran asuntos sin resolver, como temas relativos a Karrantza, no constando que ninguno de los otros trabajadores de la Mancomunidad asumiera funciones de la Sra. Ainhoa. Ello supone, por lo tanto, que o a la Sra. Ibáñez no se le asigna ninguna función o que se considera que son prescindibles, no desarrollando ni un mínimo de diligencia la mancomunidad en continuar con las tareas que le correspondían o debían corresponderle”.

DÉCIMO.- La sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 5 de Bilbao fue confirmada por la **Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco en la sentencia nº 442/2016, de 8 de marzo, dictada en el recurso de suplicación 282/2016,** la cual es FIRME.

UNDÉSIMO.- El Acta de Inspección y las sentencias anteriormente citadas, indican también que en el año 2013 disfruté también de una licencia por el nacimiento de mi segundo hijo, incorporándome nuevamente al trabajo el 20 de noviembre de 2013.

Desde esa fecha no sólo no se me dio trabajo efectivo sino que solo se me tenía en cuenta para temas relacionados con personal; horarios, justificantes, reloj,

calendario etc. Se limitaron mis funciones, no permitiéndome acudir a jornadas, cursos o eventos, restringiéndome información relevante de mi área, fiscalizando mis tareas y horarios.

Tenía que entregar justificante de dónde había estado, bien sea a un Ayuntamiento, o una reunión con otros técnicos, o empresas, o usuarios o Lanbide, a diferencia del trato que recibían otras empleadas municipales; tenía que comenzar cada lunes enviando a la Presidenta de la Mancomunidad la planificación de mi agenda semanal punto por punto y de cualquier cambio que realizase, lo que me generaba inseguridad por los reproches que, además, recibía por la planificación.

Para concretar algunas de las situaciones recordaré también que una vez incorporada disfruté las vacaciones pendientes y los días de asuntos particulares, hasta el día 8 de enero de 2014.

Pues bien, el día 9 de enero conocí a la nueva Presidenta incorporada a la Mancomunidad y le informé del expediente más urgente en tramitación, la **solicitud de subvención de Agenda local 21**.

El 10 de enero la Presidenta me solicitó un resumen de la misma, verbal, como bien sabe. Poco después, también me pidió un resumen del expediente del pasado año y yo le adjunté mis cálculos y un cuadro resumen de lo que le tocaría pagar a cada Ayuntamiento.

Me dijo que sería ella la que hablaría con los Ayuntamientos para saber la respuesta a si abordan o no el proyecto, que no llamase yo. También ella se reunió con la empresa proveedora y a mí no me citó (yo era la que como siempre envié cartas a los Ayuntamientos miembros para saber quién desea participar). Aunque es mi trabajo.

La subvención iba a concurrencia simple y su tramitación era urgente ya que el que antes la tramitase antes conseguía la subvención. Su objetivo era solicitar fondos para la mejora del alumbrado público, así que el día 19 de febrero pregunté a la Presidenta por cómo íbamos con este proyecto y me dijo que ya no lo llevaba yo. Que es algo de medioambiente y que no eran mis funciones. Pese a que le expliqué que Agenda local 21 no es exclusivamente un tema medioambiental, y que incluso de serlo no hay otro Técnico de medioambiente en la empresa, me dijo que apenas lleva gestión y que lo harían entre la Secretaria y ella, aunque utilizó el cuadro y mis cálculos, y todo mi trabajo, pese a que me dijo que no me necesitaba para la gestión, y que no reconoció mi aportación en la justificación de la subvención, sino todo lo contrario.

En el Ayuntamiento de Karrantza he tramitado esta misma subvención y me obligó a hacer resúmenes durante un mes para luego darme largas y finalmente decirme que no era necesaria mi colaboración en ese proyecto. Es decir, ignoró mi trabajo y fue irrespetuosa, así que le pedí una reunión y le comuniqué mi malestar porque no me consultaba ni me tenía en cuenta para nada, ni para los proyectos que

estaba trabajando, y me enteraba por los Ayuntamientos de cuestiones que la Mancomunidad me debía informar.

La Presidenta ignora lo que le impone el Acta de la inspección de trabajo en otras muchas ocasiones, como cuando acude como miembro del jurado a los premios **enkarterri hoberantz**, y se excusa diciendo que la llamaron la misma tarde para ir y que no sabía de qué iba la cosa, pero no me comenta después tampoco nada al respecto, aunque preside el acto y me entero de casualidad en una reunión, aun que le he explicado, dado que lleva escaso tiempo esta nueva Presidenta, que reuniones de carácter técnico y que yo había acudido a ellas durante los años anteriores, siempre, excepto con el anterior Presidente Rubén Edesa Gómez y ahora con ella. También le comento que desde que está la Secretaria Esperanza Bejo no me llegan las revistas, etc., que solicité en su día porque tenían que ver con mi área cuya suscripción era gratuita y me dice que el correo lo abría ella por lo que ella -si lo consideraba oportuno- lo iba a repartir, y así lo ha cumplido. Desde entonces me sigue sin llegar nada de nada, no recibo revistas, o similar, que sí han llegado a la Mancomunidad.

La Presidenta en definitiva, no me permitía trabajar con normalidad, negándose a firmar las solicitudes de subvención para realizar cursos de formación para el empleo. Me cuestiona las informaciones que le doy, en el sentido de negar que se las he facilitado incluso; me impide hacer las llamadas necesarias relacionadas con mi trabajo, me exige continuamente que le indique quien me da permiso para hacer cosas que habitualmente tengo que hacer por mi trabajo.

Me exige explicaciones por cada cosa que hago o dejo de hacer de malos modos, tonos imperativos y autoritarios, llevándome a confusión en todo momento por tanto cuestionamiento. Es decir, a pesar de que es una persona que lleva tan solo unos meses parece que se ha nombrado más que para evitar las situaciones denunciadas y acreditadas con el Acta de Inspección, para agudizar, tanto en mi caso como en otros, los problemas que ya existían.

DUODÉCIMO.- Se puede constatar que se mantienen los hechos, conducta y su calificación que recoge el Acta, e, incluso que la Presidenta evita abonarme mis retribuciones al pretender que sean a cargo de los Ayuntamientos de la Mancomunidad, cuando mi empleadora es la Mancomunidad, en un claro intento de minusvalorar mi trabajo por innecesario.

Y no es por ignorancia. La demandada ya sabe qué obligaciones le impone la LPRL, tanto porque es su obligación como porque ha sido sancionada por su incumplimiento reiterado, tanto a esta trabajadora como a otros empleados públicos de la misma, lo que significa que a sabiendas está poniendo en riesgo mi salud y de hecho me ha hecho enfermar, al igual que ocurre con otros empleados públicos. Se le ha recordado incluso que su conducta es constitutiva de acoso laboral, por lo que conoce perfectamente que su conducta encaja en lo que recientemente ha recogido la

legislación de función pública como tal, que nos ilustra perfectamente de lo que con anterioridad ya el concepto había definido doctrinalmente.

DÉCIMO TERCERO.- Tal y como ya he adelantado, las actuaciones llevadas a cabo por la Mancomunidad y que han sido relatados en los hechos anteriores, afectaron de manera grave a mi salud, hasta el punto de haber precisado de varias bajas laborales:

- desde el **28 de febrero hasta el 15 de agosto de 2011**.

- desde el **12 de enero de 2015 al 23 de septiembre de 2015**.

DÉCIMO CUARTO.- Mediante la Resolución del INSS de 15 de junio de 2015 se declaró que la contingencia de ambos procesos es la de **ACCIDENTE DE TRABAJO**.

La Mancomunidad de Municipios de las Encartaciones impugnó judicialmente dicha Resolución, presentando demanda que fue turnada al **Juzgado de lo Social nº 10 de Bilbao**, que conoció del **procedimiento 674/2015**. Dicho Juzgado dictó la **sentencia nº 171/2016, de 22 de abril**, que confirmó la Resolución de la Entidad Gestora y, por ende, la contingencia profesional de ambas bajas.

En esta sentencia –que fue **aclarada por el Auto de 11 de mayo de 2016**–, se constata que vengo siendo tratada por los Servicios Médicos del Centro de Salud Mental de Zalla, en cuyos informes se recoge:

“Paciente sin antecedentes de tratamiento en salud mental que presenta un estado de ansiedad basal, ansiedad proyectada, rumiaciones y preocupación por su futuro, dificultades de sueño, así como síntomas de la esfera afectiva: hipotimia moderada, apatía, anhedonia, etc, y poniendo en relación su estado a raíz de una cierta conflictividad laboral que presenta con la empresa para la que trabaja desde hace años, y a la que ha denunciado en alguna ocasión por acoso (con sentencia favorable a su favor).

Diagnosticada de trastorno adaptativo con síntomas ansioso-depresivos (C.I.E.10:f43.22) iniciamos tratamiento con medicación ansiolítica y antidepresiva, así como consultas de seguimiento y apoyo”.

DÉCIMO QUINTO.- Recurrída en suplicación la anterior sentencia, la misma fue confirmada por la **Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco en la sentencia nº 1799/2016, de 20 de septiembre, dictada en el recurso de suplicación 1631/2016**.

En el Fundamento de Derecho Tercero se alcanza la siguiente conclusión jurídica:

“En el caso que ahora se enjuicia, hemos de entender que los dos requisitos indicados concurren plenamente. De un lado, es claro, tal como se ha relatado más arriba que se ha constatado en Sentencia firme la existencia de una situación de acoso y aislamiento de la trabajadora, concretada en varias concretas actuaciones, por lo que la empresa ha sido sancionada administrativamente, todo ello en los términos que hemos descrito. No resulta preciso en este momento extendernos mucho a este respecto, sino tan solo recordar nuestra sentencia de 8 de marzo del presente año –Rec 282/16-, en la que constan estas actuaciones empresariales que han causado, tal como se expresa en aquella resolución Trastorno de Ansiedad-Alteración del Sueño, motivados por stress laboral en los periodos del 28/02/2011 al 8/03/2011 y el 2º desde el 10/03/2011 al 15/08/2011, siendo éste último una recaída del anterior, que dan lugar a las correspondientes bajas médicas y simultánea necesidad de tratamiento psicológico por la trabajadora, que le ha sido proporcionado en el CSM de Zalla y también por la Mutua Mutualia.

Por otra parte no consta tampoco ningún antecedente psiquiátrico de la demandante, ni ningún informe médico lo refiere directa ni indirectamente, lo que evidencia que fue ese ambiente en la empresa en los duros términos en que se produjo, el que ha sido el único detonante de la enfermedad de la demandada.

En consecuencia, ninguna duda daba acerca de que la situación de IT iniciada el 10 de marzo de 2011 obedece a aquel ambiente de acoso y conductas contrarias a la dignidad de la trabajadora, lo que supone que nos hallamos ante una enfermedad contraída por razón exclusiva del trabajo y, por ello, ante una situación de IT derivada de accidente de trabajo.

Igual solución ha de darse a la situación de IT iniciada el 12 de enero de 2015, puesto que ya se ha determinado por el CSM que todo su estado de sebe a la conflictividad laboral, y ello sin perjuicio de que la situación de acoso no se haya prolongado o no haya concurrido en esas concretas fechas, lo que ahora no se prejuzga en ningún sentido, pero entendiéndose que el estado psíquico de la demandante se haya mediatizado por aquella conflictividad y ataques sufridos, debiendo entenderse este periodo de IT como una nueva manifestación de su dolencia”.

DÉCIMO SEXTO.- Las conductas realizadas por la Mancomunidad de Municipios de las Encartaciones y sus responsables no cesaron con el Acta de la Inspección de Trabajo, sino que la situación de conflictividad laboral se ha prolongado en el tiempo por la falta de actuación y prevención en el conflicto descrito.

Por todo ello solicité a la Mancomunidad mediante reclamación de fecha 20/06/2014, que **adoptara todas las medidas necesarias e incluso que incoara los procedimientos o expedientes necesarios para solucionar la situación**, siendo irrelevante que se trate de acoso o de cualesquiera otra infracción, pues el empresario, y en este caso la Administración, debe adoptar todas las medidas necesarias para prevenir los riesgos laborales del trabajador.

Sin embargo, lejos de actuar, las medidas adoptadas continuaron en la misma línea de quitarme funciones o dejar sin contenida las que tenía asignadas. A modo de ejemplo indicaré algunas de ellas.

El 25 de junio de 2014 la Presidenta de la Mancomunidad me hizo entrega de una comunicación donde se me informaba:

“visto el oficio de fecha 4 de junio, relativo a solicitud de ayuda ante la Delegación Territorial de Vivienda de Gobierno Vasco, para rehabilitación de vivienda a nombre de José Ramón Sainz Sainz sita en Karrantza, del cual ha tenido conocimiento esta presidencia mediante correo electrónico de fecha 5 de junio, y analizando el contenido del mismo, por la presente se comunica que el expediente deberá ser tramitado por el Ayuntamiento de Karrantza Harana y en consecuencia, ser su alcalde el que suscriba el citado”.

El 10 de julio de 2014, la Presidenta de la Mancomunidad me hizo entrega de otra comunicación en la que me ordenaba el cese de otra de las funciones que tengo asignada y que he venido desarrollando hasta ese momento.

“Por esta Presidencia, a través de la comunicación del presidente de Enkatur, se ha tenido constancia que UD., Ainhoa Ibañez, en los días que acude al Ayuntamiento de Karrantza, esta llevando a cabo actuaciones, tramitación de acciones y subvenciones con el objeto y la finalidad de turismo.

Teniendo en cuenta que su relación laboral esta suscrita con esta Mancomunidad, y que los Estatutos de la misma no recogen que la entidad pueda llevar a cabo este tipo de actividad, como por otra parte debe conocer, por la presente se le requiera para que de forma inmediata cese en las actividades anteriores descritas”.

DÉCIMO SÉPTIMO.- Esa pasividad por falta del Organismo demandado y la no contestación a la solicitud efectuada en junio de 2014 para que adoptase medidas, así como los incumplimientos preventivos constatados, provocó que tuviese que acudir a los Tribunales en defensa de mis derechos.

Así, el 17 de septiembre de 2014 presenté demanda en reclamación de incumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales y la responsabilidad derivada de los daños sufridos como consecuencia de dicho incumplimiento, que fue turnada al Juzgado **de lo Social nº 9 de Bilbao**, que incoó el procedimiento **Social Ordinario 854/2014**.

Por dicho Juzgado se dictó la **sentencia nº 42/2017, de 17 de febrero**, que estimó parcialmente la demanda, condenando a la Mancomunidad de Municipios de las Encartaciones a abonarme la cantidad de 24.179,91 euros.

En esta sentencia, en aplicación de la cosa juzgada respecto de lo resuelto en las sentencias dictadas en el procedimiento de oficio y en el de determinación de contingencia de las dos bajas identificadas en el hecho décimo tercero, se considera plenamente acreditado el incumplimiento de la Mancomunidad de Municipios de las Encartaciones de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales en relación a mi caso concreto, y la afectación en mi salud que tales incumplimientos ha producido, centrándose en analizar el importe indemnizatorio que debería de asumir la demandada para reparar tales daños.

Y a este respecto, el Magistrado del Juzgado de lo Social nº 9 de Bilbao procedió a indemnizar los dos periodos de baja puesto que *“atendida su contingencia rectora y el diagnóstico que los justifica, se relacionan inequívocamente con la situación laboral generada por la empresa”*.

Indica en el Fundamento de Derecho Cuarto que *“todos los procesos se enmarcan inequívocamente en una misma continuidad clínica, de tal manera que las lesiones –en todo caso declaradas judicialmente derivadas de AT- se relacionan con los incumplimientos empresariales constatados a través del acta de infracción judicialmente confirmada”*.

En virtud de lo anterior, condenó a la Mancomunidad de Municipios de las Encartaciones a abonarme la cantidad de 24.179,91 euros en concepto de daños psicofísicos, atendiendo a los días que permanecí en situación de incapacidad temporal en los dos periodos siguientes: del 28/02/2011 al 8/03/2011; del 10/03/2011 al 15/08/2011; y del 12/01/2015 al 23/09/2015.

DÉCIMO OCTAVO.- La anterior sentencia fue revocada en parte por la **Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco en la sentencia nº 1660/2017**, de 5 de septiembre, dictada en el **recurso de suplicación 1483/2017**.

La revocación consistió en condenar a la Mancomunidad de Municipios de las Encartaciones a abonarme, además de la cantidad fijada en la instancia (24.179,91 euros), la de 13.232,03 euros más por daños psicofísicos, así como los intereses legales desde el 20 de junio de 2014.

Esa cantidad “adicional” concedida por la Sala viene referenciada a la indemnización por los daños sufridos durante los días que transcurrieron entre los periodos de incapacidad temporal, en los que tenía mi salud afectada. Considera la Sala en el Fundamento de Derecho Cuarto que *“así las cosas, en el caso presente entendemos, contra el criterio de la instancia, que la situación de la trabajadora demandante en los momentos entre los períodos de IT merece ser indemnizada, pues estuvo sometida a un sufrimiento relevante, aunque, no le impidiera prestar su trabajo. Consta en efecto, que estuvo continuamente siendo asistida médicamente y sometida a tratamiento farmacológico desde octubre de 2014, lo que ha de ser valorado adecuadamente. En tal sentido, estaremos al Baremo para los días no impeditivos, aceptando los cálculos de la demandante, salvo para el día del año 2011,*

por no constar asistencia médica ni de otra clase hasta el año 2014 fuera de los periodos de IT. De ahí que, por este concepto, la cantidad en la que se indemnizará a la demandante será la de 13.232,03 (110 días del año 2015 y 311 días del año 2016, a razón de 31,43 euros/día)”.

DÉCIMO NOVENO.- Además de los dos periodos de incapacidad temporal que cursé en los años 2011 y 2015 (identificados en el hecho décimo tercero) y por los que he sido indemnizada, **he estado también en situación de incapacidad temporal DESDE EL 7 DE NOVIEMBRE DE 2016 HASTA EL 2 DE ABRIL DE 2017.**

Así lo recoge la sentencia nº 42/2017, de 17 de febrero, del Juzgado de lo Social nº 9 de Bilbao en el hecho probado séptimo, al indicar que *“la actora ha causado nueva baja el 7/11/16 con el diagnóstico de otros estados de ansiedad (documento nº 25)”*.

No obstante lo anterior, en el Fundamento de Derecho Cuarto –al analizar el daño psicofísico que me han causado las actuaciones de la Mancomunidad-, indica expresamente que *“atendiendo al principio de congruencia, así como al carácter dispositivo de la materia, no será objeto de valoración ni cuantificación en este pleito, la baja iniciada el 7/11/16 con el diagnóstico de “otros estados de ansiedad” (documento nº 25) y que mediante resolución del INSS de 30/01/17 (documento nº 27) se ha resuelto que también deriva de AT. Todo ello sin perjuicio de que, en su caso si a su derecho conviniese y bajo su exclusiva responsabilidad y criterio, pudiera la parte interesada ejercitar las acciones correspondientes en el pleito que corresponda”*.

VIGÉSIMO.- Si bien la contingencia de esta baja fue inicialmente la de enfermedad común, instado expediente de determinación de contingencia, la Entidad Gestora determinó en la Resolución de 30 de enero de 2017, que la contingencia era la de **ACCIDENTE DE TRABAJO.**

Frente a dicha Resolución interpusieron reclamación tanto la Mancomunidad de Municipios de las Encartaciones como la Mutua aseguradora de sus contingencias profesionales, dando lugar al **proceso de determinación de contingencia S.S.resto 271/2017-JE** que se siguió ante el Juzgado de lo Social nº 7 de Bilbao.

En dicho proceso se dictó la **sentencia nº 336/2017, de 8 de noviembre de 2017,** que confirmó la contingencia profesional.

VIGÉSIMO PRIMERO.- En los hechos probados de la sentencia del Juzgado de lo Social nº 7 de Bilbao se recogen los hechos que concurrieron en mi trabajo, previos a caer nuevamente de baja. Así, se recoge que el 11 de febrero de 2016 presenté un escrito en la Mancomunidad solicitando información sobre mis funciones y tareas concretas a desarrollar. En contestación a dicho escrito, la Mancomunidad me encargó realizar un informe sobre la situación económico laboral de los 9 municipios

integrantes de la misma y englobarlo en una Memoria detallada. En mayo de 2016, la Presidenta me preguntó por ese trabajo, habiendo tenido lugar una reunión donde me comprometí a tenerlo finalizado antes de las vacaciones de julio de 2016. El 22 de julio de 2017 informé sobre un problema informático que afectó a dicho trabajo, habiendo tenido que intervenir el servicio informático que recuperó un archivo, si bien no estaba completo. El 4 de noviembre de 2016 se me requirió la entrega del trabajo, dándome un plazo de 15 días, ante lo que presenté un escrito el 17 de noviembre, dando cuenta de las vicisitudes acontecidas en relación a la tarea.

El 7 de noviembre de 2016 acudí a los servicios médicos de urgencia de la Mutua por Ansiedad, haciéndose constar como mecanismo lesión: refiere persistencia de problemas laborales. Refiere que el único trabajo que le han mandado en 9 meses le ha desaparecido varias veces del servidor y ahora le están reclamando dicho trabajo en un plazo corto de tiempo. Aporta carta del día 4 de noviembre haciendo alusión a este tema y a la prohibición de abandonar su puesto de trabajo sin petición por escrito. Ha acudido a médico de cabecera para baja laboral y este le ha dicho que no pueda darla porque el ordenador considera el proceso como laboral. A la exploración física se consigna: caso de ansiedad y mobbing en el trabajo. Estado de ansiedad y lloroso de paciente.

Resuelve la Magistrada que *“en este caso ha de compartirse el criterio resolutivo mantenido por la Entidad Gestora, dado que, con independencia de la valoración de la actuación de la empresa o la trabajadora en versiones discrepantes, lo cierto es que la enfermedad impositiva, se manifiesta al albur de una problemática laboral, que ha de enmarcarse en un contexto más amplio plagado de conflictividad y enfrentamientos judicializados, que justifica razonablemente anudar la actividad laboral al proceso de enfermedad causante de la IT que se analiza, teniéndose en cuenta además, que tampoco existen otros elementos objetivos o antecedentes psiquiátricos previos ajenos al trabajo (habiendo sido los anteriores procesos de IT imputados a la contingencia profesional en Sentencias de Social nº 10 y Sala de lo Social de 20/09/2016). Resulta particularmente apropiado hacer mención al razonamiento contenido en esta última sentencia, en relación al proceso de IT iniciado el 1/12/2015 en el que se razona por el TSJPV que “Igual solución ha de darse a la situación de IT iniciada el 12 de enero de 2015 puesto que ya se ha determinado por el CSM que todo su estado se debe a la conflictividad laboral, y ello sin perjuicio de que la situación de acoso no se haya prolongado o no haya concurrido en esas concretas fechas, lo que ahora no se prejuzga en ningún sentido, pero entendiéndose que el estado psíquico de la demandante se halla mediatizado por aquella conflictividad y ataques sufridos, debiendo entenderse este periodo de IT como una nueva manifestación de su dolencia”.*

En definitiva, como antes de ha dicho, en la atribución de la situación a accidente de trabajo, poco importa que la problemática laboral generadora del trastorno obedezca a incumplimientos de su empresario o provenga de actuaciones de éste sujetas a derecho, ya que la razón de la calificación está en la causalidad de la enfermedad por el trabajo y no en el hecho de que ésta se origine por haber soportado en éste una situación injustificada.

Por lo tanto, no se prejuzga a los efectos que interesan en este pleito, la corrección o incorrección de la actuación empresarial, o el cumplimiento o incumplimiento de sus deberes de protección en materia de prevención en este ínterin, ya que como se ha dicho, lo relevante a efectos de calificación, consiste en focalizar la causalidad laboral de la enfermedad, sin óbice de factores intercurrentes no laborales que conduzcan a excluir la nota de exclusividad. En este caso, como se ha visto, la reacción psíquica de la trabajadora que motiva la baja que se analiza, se encuentra mediatizada por la precedente conflictividad de carácter laboral objetivamente constatada, sin constancia de factores intercurrentes de diferente etiología, pudiendo colegirse por tanto, tal causalidad laboral a la vista de las circunstancias concurrentes así explicitadas. Por ello, se ha de entender ajustado a derecho el encuadramiento de la contingencia profesional realizado por la Entidad Gestora, motivo por el cual, procederá la desestimación de las demanda acumuladas en este procedimiento”.

Resulta también significativo lo indicado por el Juzgado de lo Social nº 9 de Bilbao en el procedimiento de daños, al concluir que **TODOS LOS PROCESOS SE ENMARCAN INEQUÍVOCAMENTE EN UNA MISMA CONTINUIDAD CLÍNICA.**

VIGÉSIMO SEGUNDO.- Desde el alta del segundo periodo de IT el 23 de septiembre de 2015 hasta el inicio del tercer periodo de IT el 7 de noviembre de 2016, continué con tratamiento y asistencia médica, no estando mi salud completamente restablecida.

Según el informe de D. Juan Jesús Ugarte, Médico Psiquiatra del CSM de Zalla, emitido en fecha 20 de abril de 2016, acudo al CSM desde el 15.10.2014 derivada por mi MAP, en relación a un estado de ansiedad con síntomas depresivos relacionados con conflictiva laboral, presentando a la fecha de emisión del informe una mejora de la sintomatología inicial con estabilidad clínica, continuando con las consultas de seguimiento en dicho Centro, las cuales continuaron hasta la IT y posteriormente también.

Igualmente, durante dicho periodo acudí periódicamente a consultas de psicología en la Mutua Mutualia.

Igualmente, tras el alta médica del día 2/04/2017 por mejoría, he continuado hasta la fecha de interposición de la presente demanda con tratamiento farmacológico y asistencia psicológica, de manera continua e ininterrumpida, con mi salud afectada de manera importante.

VIGÉSIMO TERCERO.- No han sido indemnizados ni reparados los daños y perjuicios vinculados a esta nueva baja por contingencia profesional iniciada el 7 de noviembre de 2016, ni los producidos entre la baja que finalizó el 23 de septiembre de 2015 y el inicio de aquella ni una vez finalizada aquella hasta la actualidad, como así tampoco los daños morales por el atentado a la integridad física y moral producida por

las actuaciones llevadas a cabo por la Mancomunidad de Municipios de las Encartaciones, que continúa incumpliendo sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales incluso tras los pronunciamientos judiciales firmes a los que he hecho referencia en los hechos precedentes.

VIGÉSIMO CUARTO.- Es más, por la Resolución del INSS de 10 de abril de 2017 (Expediente FMS A 48-2017-000170-42), se declara la existencia de responsabilidad empresarial por falta de medidas de seguridad y salud en el trabajo en el accidente sufrido por esta trabajadora en fecha 10/03/2011, declarando la procedencia de que las prestaciones de Seguridad Social derivadas de dicho accidente sean incrementadas en un 50% con cargo a la Mancomunidad de Municipios de las Encartaciones.

Así, se reconoce el derecho a percibir un importe de 5.073,60 euros por la IT iniciada el 7/06/2011 (desde el 14/11/2016 al 2/04/2014). Es decir, se ratifica la permanencia en la situación de incumplimientos reiterados.

Dicha Resolución no es firme al haber sido recurrida por la Mancomunidad de Municipios de las Encartaciones, cuya vista oral está señalada para el día 14 de noviembre de 2018, en el Juzgado de lo Social nº 1 de Bilbao (Autos recargo 830/2017).

VIGÉSIMO QUINTO.- Según el artículo 14 de la LPRL, los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, deber de protección exigible igualmente a las Administraciones Públicas respecto del personal a su servicio. Y en cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, con las especialidades que se recogen en la misma Ley en materia de evaluación de riesgos, información, consulta y participación y formación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud, y mediante la constitución de una organización y de los medios necesarios en los términos establecidos en la Ley.

En virtud del artículo 15, relativo a la acción preventiva.

“1. El prevención previsto en el artículo anterior, con arreglo a los siguientes principios generales:

- a) Evitar los riesgos.*
- b) Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.*
- c) Combatir los riesgos en su origen*

d) Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud.

e) Tener en cuenta la evolución de la técnica.

f) Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.

g) Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.

Por otra parte, el artículo 16 LRRL, sobre la Evaluación de los riesgos, establece:

“1. La acción preventiva en la empresa se planificará por el empresario a partir de una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores, que se realizará, con carácter general, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad, y en relación con aquellos que estén expuestos a riesgos especiales. Igual evaluación deberá hacerse con ocasión de la elección de los equipos de trabajo, de las sustancias o preparados químicos y del acondicionamiento de los lugares de trabajo. La evaluación inicial tendrá en cuenta aquellas otras actuaciones que deban desarrollarse de conformidad con lo dispuesto en la normativa sobre protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad. La evaluación será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo y, en todo caso, se someterá a consideración y se revisará, si fuera necesario, con ocasión de los daños para la salud que se hayan producido.

Cuando el resultado de la evaluación lo hiciera necesario, el empresario realizará controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores en la prestación de sus servicios, para detectar situaciones potencialmente peligrosas.

2. Si los resultados de la evaluación prevista en el apartado anterior lo hicieran necesario, el empresario realizará aquellas actividades de prevención, incluidas las relacionadas con los métodos de trabajo y de producción, que garanticen un mayor nivel de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores. Estas actuaciones deberán integrarse en el conjunto de las actividades de la empresa y en todos los niveles jerárquicos de la misma.

Las actividades de prevención deberán ser modificadas cuando se aprecie por el empresario, como consecuencia de los controles periódicos previstos en el apartado anterior, su inadecuación a los fines de protección requeridos.

3. Cuando se haya producido un daño para la salud de los trabajadores o cuando, con ocasión de la vigilancia de la salud prevista en el artículo 22, aparezcan

indicios de que las medidas de prevención resultan insuficientes, el empresario llevará a cabo una investigación al respecto, a fin de detectar las causas de estos hechos.”

Además de lo anterior, el artículo 25 LPRL, establece:

“1. El empresario garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.

Los trabajadores no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellos, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa ponerse en situación de peligro o, en general, cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.

2. Igualmente, el empresario deberá tener en cuenta en las evaluaciones los factores de riesgo que puedan incidir en la función de procreación de los trabajadores y trabajadoras, en particular por la exposición a agentes físicos, químicos y biológicos que puedan ejercer efectos mutagénicos o de toxicidad para la procreación tanto en los aspectos de la fertilidad, como del desarrollo de la descendencia, con objeto de adoptar las medidas preventivas necesarias”.

El Reglamento de los Servicios de Prevención, aprobado por Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, establece en su artículo 37.3.b.1º que los servicios de prevención que realicen funciones de vigilancia y control de la salud de los trabajadores, realizarán una evaluación de la salud de los trabajadores que reanuden el trabajo tras una ausencia prolongada por motivos de salud, con la finalidad de descubrir sus eventuales orígenes profesionales y recomendar una acción apropiada para proteger a los trabajadores.

Dichos artículos obligan al empresario a desarrollar una acción permanente con el fin de perfeccionar los niveles de protección existentes y disponer lo necesario para la adaptación de las medidas de prevención, lo que no solo no sucede en mi caso sino que se realizan acciones que van en contra de estas obligaciones.

VIGESIMO SEXTO.- De los hechos relatados ha quedado suficientemente acreditada **la existencia del daño** sufrido en los términos expresados más arriba, produciéndose:

1º. Un daño psico-físico, que se cuantifica en 49089,77 euros.

Como ya se ha indicado anteriormente, he cursado tres periodos de IT por accidente de trabajo: los dos primeros ya han sido indemnizados, quedando pendiente el último, con una duración desde el 7/11/2016 hasta el 2/04/2017, así como los daños físicos continuados que se han producido.

Resulta conveniente recordar que no existe vinculación de los Tribunales y Juzgados del orden jurisdiccional social para la aplicación del Baremo de accidentes de circulación, por lo que el Juzgado puede apartarse de los importes fijados en dicho Baremo. No obstante lo anterior, vamos a seguir los parámetros que el Juzgado de lo Social nº 9 de Bilbao y la Sala de lo Social del TSJPV, utilizaron para cuantificar el daño psico-físico de las dos bajas anteriores.

Siguiendo los parámetros utilizados por el Juzgado de lo Social nº 9 de Bilbao en la sentencia nº 42/2047, de 17 de febrero, para la cuantificación de los daños psicofísicos:

Días impeditivos vinculados al periodo de IT: desde el 7/11/2016 al 2/04/2017. Son 147 días x 55,27 E/día = 8.124,69 euros.

Igualmente, siguiendo los parámetros utilizados por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco en la sentencia nº 1660/2017, de 5 de septiembre, para la cuantificación de los daños vinculados a los días no impeditivos:

Días no impeditivos entre la finalización de la segunda baja y el inicio de la tercera baja por accidente de trabajo: desde el 24/09/2015 hasta el 6/11/2016: Son 409 días x 31,43 €/día = 12.854,87 euros.

Días no impeditivos desde el alta de la última baja hasta la actualidad: desde el 3/04/2017 hasta el 5/11/2018: Son 582 días x 31,43 € = 18.292,26 euros.

Factor corrector por perjuicios económicos: 25% sobre 39.271,82 euros = 9.817,95 euros.

2º. Un daño moral y social, que se cuantifica en 60.000 euros.

El daño moral, como lesión de la personalidad moral o dimensión espiritual de la persona como valor primario *a la personalidad moral*: que se ha venido entendiendo por lo general en nuestra jurisprudencia siguiendo muy de cerca las construcciones procedentes de nuestra doctrina iuscivilista, que a su vez se han movido siguiendo muy de cerca los parámetros deducibles de la LO 1/1982, 5.5, de protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen, si bien la conceptualización del daño moral se remonta a principios del siglo pasado. Desde esta perspectiva clásica, por daño moral ("pretium doloris") puede entenderse una forma o modalidad singular, por tanto dotada de cierta autonomía, de daño psíquico. A diferencia del daño biológico, esta modalidad se identificaría con un "sufrimiento espiritual", "intelectual" o emocional producido ya por una agresión directa a bienes

materiales ya por una agresión al acervo extrapatrimonial o de la personalidad (ofensas a la fama, al honor, dignidad), cuyo resultado es la generación de un "desequilibrio espiritual y desarmonía humana intensos", que se ha dado en este caso.

Se ha comentado antes la actuación de distintas personas que han dirigido la Mancomunidad y mis superiores de manera que la relación afecta claramente al trabajo y a terceros de forma que la falta de respeto hacia mi persona se ha evidenciado y supone una humillación constante desde hace años, con conocimiento **de lo/as dirigentes que han ostentando y ostentan los cargos de responsabilidad** que no solo no han realizado trámite alguno para evitarla y han tolerado la situación, sino que son los autores los que debieron evitarla y que es bien conocida, sin perjuicio de que las distintas reclamaciones que me he visto obligada a hacer.

La actuación de la Mancomunidad en relación con esta trabajadora supone un desprestigio profesional, ya que estoy siendo enormemente perjudicada profesionalmente tanto a nivel interno como a nivel externo.

A nivel interno, porque ocupaba en la empresa un puesto importante, debiendo gestionar todas las funciones que han sido puestas por escrito e informadas a la ITSS, las cuales se me están continuamente reduciendo. Tal es así, que se ningunea mi trabajo y no se me permite hacer el mismo.

Y a nivel externo, porque de cara a los Ayuntamientos que conforman la Mancomunidad, con los que siempre me he relacionado para gestionar y llevar a cabo las funciones asignadas a mi puesto, ven cómo tengo que dejar de hacer las mismas para que sean asumidas por otras personas, no informándoseles además desde la propia Mancomunidad las razones de todos estos cambios. Ello provoca que existe una gran inseguridad por mi parte al no saber qué puedo y no puedo hacer, y cual va a ser la siguiente tarea que se va a eliminar de mi puesto, inseguridad que se traslada a los usuarios porque no saben si pueden dirigirse a mí como siempre han hecho para gestionar materias que ya no tengo atribuidas de forma progresiva y caprichosa.

En definitiva, se me está sometiendo a una situación de tensión emocional y desconsideración, que está haciendo mella en mi equilibrio psíquico (STSJ Las Palmas, 13-02-09, rec. 744/08), con sufrimiento y afectación negativa de mi salud psíquica y molestias que me producen la necesidad de hacer valer mi derecho mediante la promoción de este proceso judicial (STSJ Asturias, 26-02-10, rec. 3168/09). Todo esto me provoca una gran incertidumbre generada por la actuación de la empresa, que me afecta tanto a mí como a mi entorno familiar y social (STSJ Castilla La Mancha, 27-04-11, rec. 331/11), con el consiguiente daño moral, con una caída en desgracia de mi imagen ante mis compañeros de trabajo y personas ajenas a la Organización con las que he tenido una estrecha colaboración en los últimos años (STSJ Asturias 16-03-12, rec. 2190/11).

A esto hay que añadir que según la "ley" comunitaria -Directivas 43 y 78 de 2000 y la 73/2002, de igualdad de oportunidades hombre-mujer-, también recogida por la Ley 51/2003 y que tiene reflejo en la jurisprudencia del TJCE -así la STJCE

2.8.1993, caso Marshall, la indemnización no sólo no estará limitada por un tope máximo fijado a priori, sino que en línea del refuerzo del carácter pleno del resarcimiento de daños prevé el legislador que, en relación al daño moral, no sólo es independiente de la existencia o no de daños patrimoniales, sino que también debe atender al efecto disuasorio de la indemnización.

En nuestro ordenamiento jurídico no existe un concepto unificado del daño moral, y por ende, tampoco disponemos de unos parámetros objetivos para establecer su cuantificación a los efectos de obtener una reparación del mismo.

Así, la jurisprudencia española habla de daño moral «puro» y considera que daños no patrimoniales son daños morales puros, es decir, los que no acarrearán ni directa ni indirectamente consecuencias patrimoniales económicamente valiables y que se identifican con la perturbación injusta de las condiciones anímicas del sujeto lesionado.

Así la doctrina distingue entre daño moral «directo» y daño moral «indirecto» partiendo de la naturaleza de los intereses jurídicos afectados (no se toma en cuenta la naturaleza que presuponen esos intereses). En este sentido el daño moral es directo «si lesiona un interés tendiente a la satisfacción o goce de un bien jurídico no patrimonial»; el daño moral será indirecto «si la lesión a un interés tendiente a la satisfacción o goce de bienes jurídicos patrimoniales, produce, además, el menoscabo a un bien no patrimonial».

Por ello, únicamente se exige a la parte que solicita la condena a reparar este daño, que facilite al tribunal que debe decidir sobre su atribución, los parámetros en los que fundamenta esta pretensión resarcitoria.

Dando cumplimiento a esta exigencia jurisprudencial, se determinaron los parámetros que esta parte está utilizando para cuantificar el importe reclamado en concepto de daño moral. Los parámetros utilizados para el cálculo de los daños morales han sido, entre otros y lo ya relatado:

1º) La duración de la situación y la intencionalidad de los sujetos responsables; fui despedida en el año 2011 mediante un despido declarado nulo y desde mi reincorporación al trabajo en ese mismo año, se han sucedido actuaciones que han atentado contra mi dignidad y contra mi integridad física y moral.

Siempre que se vulnera un derecho fundamental, se produce un daño moral, que tiene que ser indemnizado de manera autónoma al resto de daños que se producen, en aplicación de la restitutio in integrum.

2º) La inactividad y pasividad acreditada de unos y la actividad consciente también, pese a que se ha llamado al cese por instancias con autoridad suficiente; la afectación que tal situación tiene en mi entorno socio-familiar.

3º) Las acciones judiciales emprendidas y las denuncias a la inspección de trabajo, recordando que ya he sido objeto de un despido que fue considerado NULO, y que por ser readmitida quieren conseguir que me vaya por cansancio.

4º) La indemnización que se reclama incluye también la parte o compensación disuasoria como ya se adelantaba, teniendo en cuenta que en la Mancomunidad existen otros casos de riesgos psicosociales conocidos, mantenidos y constatados; el presupuesto y posibilidades de la Mancomunidad para haber adoptado las medidas necesarias.

5º) La vulneración de la C.E. en sus artículos 9.3, y 103, que obligan a los poderes públicos a cumplir con el Ordenamiento Jurídico y a servir con objetividad los intereses generales y a actuar de acuerdo con los principios de eficacia, jerarquía, descentralización, desconcentración y coordinación, **con sometimiento pleno a la ley y al Derecho.**

Sin perjuicio de ello, es decir, de que esa Administración no actuó conforme a la obligación impuesta por la C.E., y de que las decisiones adoptadas han sido un claro atentado a los intereses generales de los ciudadanos, también ha sido y en lo que aquí interesa, un atentado a la dignidad de los trabajadores y en concreto a mi dignidad y a mi derecho a recibir una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, derechos que la Administración está obligada a garantizar.

6º) La conducta no ha desaparecido, se sigue manteniendo en la actualidad pese a las resoluciones judiciales firmes y los requerimientos de la ITSS, donde se constatan los incumplimientos por parte de la Mancomunidad.

7º) Debido a la dificultad de valoración que este tipo de daños plantea, se hace una referencia a la aplicación analógica de las sanciones previstas en la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social. A este respecto y aunque no es necesario recordamos que por la conducta que se tiene con la compareciente se le ha sancionado con la infracción muy grave tipificada en el artículo 8.11 LISOS. Por ello, atendiendo a los criterios de valoración antes expuestos, y teniendo muy en cuenta lo establecido en el art. 183.3 LRJS, en especial el efecto disuasorio que la Ley promueve para evitar que resulte rentable cometer este tipo de infracciones y se contribuya de esta forma a la finalidad de prevenir el daño, se considera ajustada a derecho la cantidad de ochenta mil euros (**60.000 €**) **por daños morales** (30.000 de daño moral y otros 30.000 para atender al efecto disuasorio de este tipo de conductas, que se reiteran en el tiempo con una actitud incumplidora manifiesta, no siendo la única trabajadora de la Mancomunidad que las sufre –existen otras condenas a la corporación demandada por situaciones similares a la aquí descrita, sin que ésta cambie su actitud-). No olvidemos que se ha impuesto un recargo de prestaciones en su cuantía máxima (50%).

VIGÉSIMO SÉPTIMO.- Los daños y perjuicios quedan cifrados en CIENTO NUEVE MIL OCHENTA Y NUEVE EUROS CON SETENTA Y SIETE CÉNTIMOS (109.089 €), que deberán de ser incrementados con el interés legal del dinero desde el 20 de junio de 2014 (fecha de la primera reclamación efectuada a la Mancomunidad).

VIGÉSIMO OCTAVO.- La situación profesional sufrida y que he relatado a lo largo de la reclamación, ha sido pública y notoria en la Mancomunidad de Municipios de las Encartaciones tanto respecto a mis compañeros y otro personal del centro, así como también frente a los Ayuntamientos que conforman la Mancomunidad.

Se relatan en la presente reclamación de manera pormenorizada los diferentes hechos y consecuencias causadas por el actuar de la demandada.

Por este motivo, y para lograr el resarcimiento pleno de mis derechos fundamentales, entre los que se encuentra el derecho al honor contemplado en el artículo 18 CE, se solicita que se condene a la demandada a que:

1º) Me entregue una carta de disculpas en la que se retraiga de las actuaciones realizadas y me pida expresamente perdón por el trato que me ha dispensado y que resulta atentatorio contra mis derechos fundamentales.

2º) Que publique o haga pública la referida carta de disculpas o, en su caso, la sentencia condenatoria que pudiera recaer en el presente procedimiento, en un lugar visible de las instalaciones de la Mancomunidad (como pudieran ser los tabloneros de anuncios), y a través de la intranet.

La publicación de la sentencia se plantea en algunos supuestos como reparación complementaria por conculcación del derecho al honor. Los efectos pluriofensivos de derechos fundamentales conculcados pueden concretarse en este caso en la lesión del derecho al honor y a la propia imagen del art. 18.1 CE. Dicha norma constitucional protege la buena reputación de una persona (STC 49/2001 [RTC 2001, 49]). Y en particular ampara el derecho «de no ser escarnecido o humillado ante sí mismo o ante los demás» (STC 85/1992 [RTC 1992, 85]), y la prohibición de que «nadie se refiera a una persona de forma insultante o injuriosa, o atentando injustificadamente contra su reputación haciéndola desmerecer ante la opinión ajena» (STC 180/1999 [RTC 1999, 180]). El derecho al honor integra el derecho al prestigio profesional. La actividad profesional, observa la STC 282/2000 (RTC 2000, 282), «suele ser una de las formas más destacadas de manifestación externa de la personalidad y de la relación del individuo con el resto de la colectividad, de forma que la descalificación injuriosa o innecesaria de ese comportamiento tiene un especial e intenso efecto sobre dicha relación y sobre lo que los demás puedan pensar de una persona, y repercute en la imagen personal que de ella se tenga». En estos supuestos estima el TC que los calificativos formalmente injuriosos o innecesarios para el mensaje que se desea transmitir, la crítica vejatoria, descalificadora y afrentosa de una persona, se dirigen contra su comportamiento en el ámbito en el que desempeña su labor u ocupación, pudiendo hacerle desmerecer ante la opinión ajena con igual

intensidad y daño que si la descalificación fuese directamente de su persona» (STC 9/2007 [RTC 2007, 9]). Muchos de los actos de hostigamiento se orientan al desprestigio profesional del trabajador en su entorno laboral; de ahí la proyección externa del derecho al honor en tales supuestos a través del derecho al prestigio profesional (STSJ Canarias 3-2-2006 [AS 2006, 731]).

En nuestro ordenamiento jurídico algunas leyes especiales contemplan la previsión de publicación de sentencias condenatorias o sanciones administrativas que responden a diferentes funciones. Así en el campo laboral, con una función ejemplarizante o disuasoria, se prevé en la LISOS, como sanción adicional a las sanciones pecuniarias por infracciones en el campo laboral, la publicación de dichas sanciones una vez sean firmes. Así se prevé tanto para sanciones por infracciones de Seguridad Social (art. 40.1 in fine LISOS, tras su reforma por el RDL 5/2011 (RCL 2011, 829). Y de prevención de riesgos laborales (art. 40.2 LISOS).

También la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo (RCL 1982, 1197), de Protección Civil del Derecho al Honor, a la Intimidación Personal y Familiar y a la Propia Imagen, establece en su artículo 9.2 que «en caso de intromisión en el derecho al honor, el restablecimiento del derecho violado incluirá, (...) la publicación total o parcial de la sentencia condenatoria a costa del condenado con al menos la misma difusión pública que tuvo la intromisión sufrida». En este caso, la publicación de la sentencia no tiene en primer término una finalidad disuasoria o ejemplarizante, sino reparadora del derecho vulnerado por la intromisión ilegítima. La jurisprudencia civil interpreta que esta medida reparadora ha de ser suficiente y proporcionada, por ejemplo, haciendo corresponder el ámbito de los diarios de publicación de sentencias con el ámbito en el que se dio publicidad a las manifestaciones lesivas (STS 30-11-1999 [RJ 1999, 8440]).

Esta lógica reparadora es la que se manifiesta también en el caso del art. 182 de la LRJS que prevé como contenido de la sentencia *condenatoria* "el restablecimiento del demandante en la integridad de su derecho y la reposición de la situación al momento anterior a producirse la lesión del derecho fundamental, así como la reparación de las consecuencias derivadas de la acción u omisión del sujeto responsable, incluida la indemnización que procediera en los términos señalados en el artículo 183". Dado que se produce una lesión del derecho al honor y al prestigio profesional es coherente que la reparación pueda concretarse en la publicidad de la sentencia.

En el ámbito de la jurisdicción social, respecto del hostigamiento, esta condena reparadora se ha admitido cuando se da el requisito de que la conducta empresarial hubiese tenido publicidad, y en este caso habrá que distinguir que dicha publicidad se circunscriba al centro de trabajo, la empresa o sobrepase dicho ámbito, debiendo evitarse la desmesura entre el ámbito de publicidad de la situación de hostigamiento y el de exhibición pública de la condena (STSJ Galicia 18-7-2003 [AS 2004,1440]). Más recientemente, la sentencia de la Sala de lo Social del TSJPV de 24/04/2018 (recurso 484/2018).

VIGÉSIMO NOVENO.- Todo ello, sin perjuicio de la obligación legal de la Mancomunidad de Municipios de las Encartaciones de tomar de forma urgente e inmediata las medidas necesarias para evitar el grave perjuicio que padezco y eliminar los riesgos psicosociales que concurren en mi puesto de trabajo.

TRIGÉSIMO.- No es preceptiva la presentación de reclamación previa a la vía jurisdiccional porque la misma ha sido expresamente eliminada por la Ley 39/2015, de 1 de octubre, que entró en vigor el 2 de octubre de 2016. Así se ha eliminado la necesidad de la reclamación previa en la nueva redacción, entre otros, del artículo 69 LRJS, de acuerdo con la disposición final tercera Modificación de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social y así lo ha recogido la **STSJPV, de 20 de junio de 2017, Rec. Suplicación 1166/2017.**

A estos hechos les resultan de aplicación los siguientes:

FUNDAMENTOS DE DERECHO

- 1º. Constitución Española de 1978,
- 2º. Estatuto Básico del Empleado Público,
- 3º.- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales,
- 4º.-Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales,
- 5º.- Ley 7/1993, de 21 de diciembre, por la que se crea el Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales,
- 6º.- Ley Orgánica del Poder Judicial,
- 7º.- Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social,
- 8º.- Código Civil.
- 9º.- Estatuto de los trabajadores
- 10º.- Demás normas de aplicación.

Por todo lo expuesto,

SOLICITO AL JUZGADO que tenga por presentado este escrito con sus copias, se sirva admitirlo y tenga por presentada en tiempo y forma **DEMANDA de PROCEDIMIENTO ORDINARIO en RECLAMACIÓN DE INCUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES y de vulneración de derechos fundamentales y otros derechos de legalidad ordinaria, ADEMÁS DE LA RESPONSABILIDAD DERIVADA DE LOS DAÑOS Y PERJUICIOS SUFRIDOS COMO CONSECUENCIA DE DICHO INCUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES QUE FORMA PARTE DE LA RELACIÓN LABORAL y de la vulneración de derechos fundamentales y otros de legalidad ordinaria contra la Mancomunidad de Municipios de las Encartaciones y, previos los trámites legales**

oportunos, incluido el recibimiento del pleito a prueba que desde este momento se interesa, en su día dicte sentencia íntegramente estimatoria de la presente demanda, por la que reconozca **QUE SE HA PRODUCIDO EL INCUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES LEGALES Y CONVENCIONALES en materia de prevención de riesgos laborales, DEL QUE ES RESPONSABLE la demandada, condenándole a que:**

1º) Ponga fin de forma inmediata a los incumplimientos y, en especial, ponga fin al vaciado de funciones de mi puesto de trabajo, dándome ocupación efectiva y encomendándome las funciones que tiene previstas mi puesto de trabajo y acordes con la categoría a la que pertenezco, y en virtud de las verdaderas necesidades de ejecución que se presenten en el día a día, devolviéndome las injustamente quitadas.

2º) Aplique las propuestas que ha hecho la Inspección de Trabajo por las que ha sido sancionada y se tomen cuantas medidas la LPRL obliga a adoptar al empleador en una situación como la aquí acreditada, todo lo cual sólo supone una enumeración enunciativa y no exhaustiva de las medidas que se deben adoptar;

3º) Me abone la cantidad de CIENTO NUEVE MIL OCHENTA Y NUEVE EUROS CON SETENTA Y SIETE CÉNTIMOS (109.089,77 €), salvo error u omisión, por la lesión de los daños psíquico-físico y morales hasta la fecha en que se presenta la reclamación, sin perjuicio de no renunciar a los que puedan producirse en un futuro por la misma causa, que deberá de ser incrementada con el interés legal del dinero desde el 20 de junio de 2014.

4º) Me entregue una carta de disculpas en la que se retraiga de las actuaciones realizadas y me pida expresamente perdón por el trato que me ha dispensado y que resulta atentatorio contra mis derechos fundamentales.

5º) Publique o haga pública la referida carta de disculpas o, en su caso, la sentencia condenatoria que pudiera recaer en el presente procedimiento, en un lugar visible de las instalaciones de la Mancomunidad (como pudieran ser los tabloneros de anuncios), y a través de la intranet.

Es justicia que pido en Bilbao, a 5 de noviembre de 2018.

OTROSI PRIMERO DIGO: Que se pone en conocimiento de la parte demandada, a los efectos previstos en el artículo 21.2 LRJS, que esta parte acudirá al acto de juicio asistida del Letrado **D. Juan Ignacio Marcos González** o cualquier otro perteneciente al despacho profesional de éste.

SOLICITO AL JUZGADO que tenga por efectuada la anterior manifestación a los efectos legales oportunos.

OTROSI SEGUNDO DIGO: Que interesa al mejor derecho de esta parte, y sin

perjuicio de su posterior ampliación en el momento procesal oportuno, valerse para el acto del juicio, de los siguientes **MEDIOS DE PRUEBA**:

DOCUMENTAL: interesa al mejor Derecho de esta parte que se requiera a la empresa demandada para que aporte **en el plazo de los 15 días hábiles siguientes a recibir la citación para el juicio**, los siguientes documentos que se encuentran en su poder:

- A) Relación documentada de **actuaciones concretas** realizadas a raíz de la reclamación planteada por la actora y del acta de inspección, si se hubieran realizado, tanto en relación al conjunto del personal como en especial en relación a la actora. Se deberán acompañar los documentos acreditativos de tales actuaciones.
- B) Evaluación de riesgos psicosociales efectuada por la Mancomunidad de Municipios de las Encartaciones, si existiere, y sus actualizaciones. Así mismo se deberá presentar la aplicación concreta de dicha evaluación de riesgos psicosociales a la actora, en caso de haberse realizado.
- C) Protocolo de resolución de conflictos aplicado por la Mancomunidad de Municipios de las Encartaciones, si existiere, y sus actualizaciones. Así mismo se deberá presentar la aplicación concreta de dicho protocolo a la actora, en caso de haberse realizado.

Su conocimiento y examen resultan necesarios que sea efectuado de forma previa a la celebración de la vista, conforme con la tutela judicial efectiva.

SUPLICO AL JUZGADO DE LO SOCIAL, que tenga por causadas las anteriores manifestaciones y se digne proveer según lo instado, aporte la documentación solicitada con **en el plazo de los 15 días hábiles siguientes a recibir la citación para el juicio**.

Es Justicia que reitero en mismos lugar y fecha arriba indicados.