

En Valencia, a 29 de febrero de 2012.

Vistos por mí, Olga Iquino Lafuente, Magistrada-Juez titular del Juzgado de lo Social núm. 17 de Valencia, los presentes autos de juicio verbal del orden social de la jurisdicción en materia de tutela de derechos fundamentales entre las siguientes partes: Como demandante D. Priscila, quien ha comparecido defendida por la Letrada D. Silvia Granero Villanueva.

Como demandados: Danone S.A., que compareció representada por D^a María Teresa de Castellarnau Masip y defendida por el Letrado D. Carmelo Isaac Tobia Galilea, D^a María José, que compareció defendida por la Letrada D. María Isabel Gómez Valls; y la empresa ISS Facility Services S.A., representada por D^a María Micó Guitart y defendida por el Letrado D. Diego de la Villa Serna.

Ha sido citado a juicio el Ministerio Fiscal, a los efectos señalados en el art. 175.3 de la LPL, que ha comparecido a la vista representado por D. Manuel Campoy Miñarro.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Correspondió a este Juzgado la demanda iniciadora de las presentes actuaciones, en la que la parte actora terminaba suplicando se dictase sentencia condenando a los demandados (inicialmente la empresa Danone S.A. y D^a M^a José) a estar y pasar por lo en ella solicitado, solicitando la condena al abono de indemnización de daños y perjuicios. Con posterioridad, la demanda se amplió contra la empresa ISS Facility Services S.A.

SEGUNDO.- Admitida y tramitada la demanda en legal forma, se celebró el acto del juicio en el día señalado, tras no haberse producido avenencia en el acto de conciliación. Hechas las alegaciones y practicadas las pruebas, las partes elevaron sus conclusiones a definitivas. La codemandada D^a María José opuso la excepción de falta de legitimación pasiva, que fue contestada por todas las partes. En el acto de la vista se acordó como diligencia final, con suspensión del plazo de dictar sentencia, que la demandante fuese reconocida por el Médico Forense, a solicitud de la codemandada Danone S.A. Se solicitó la celebración de vista para aclaraciones al dictamen forense, y tras la práctica de la diligencia final se dio traslado a las partes para alegaciones. Solicitada la comparecencia del Médico Forense a fin de formular aclaraciones a su informe, se acordó la misma y se celebró en el día de ayer, quedando los autos conclusos para sentencia.

TERCERO.- En la tramitación del presente procedimiento se han observado las prescripciones legales, debiéndose la duración del mismo a la práctica de diligencia final, con ulterior vista para aclaraciones por el Médico Forense. Se ha considerado innecesaria la testifical propuesta por la empresa Danone S.A. respecto de la Inspectora de Trabajo que intervino en el expediente, al constar en autos el resultado de la investigación y tener dicho informe presunción de certeza respecto de los hechos constatados personalmente por el Inspector, por lo que la misma no se ha acordado como diligencia final.

Hechos que se declaran probados:

1.- La demandante ha venido prestando servicios para la empresa ISS Facility Services S.A., dedicada a la actividad de servicios generales, desde 30 de septiembre de 2009, con categoría de limpiadora, en el centro de trabajo que la empresa tiene en las instalaciones de la empresa Danone S.A., sito en Aldaya. Las partes celebraron contrato de trabajo de duración determinada, por obra o servicio determinado, a tiempo completo jornada de 39 horas semanales, de lunes a domingo), con una duración "hasta final del servicio o descontratación total o parcial del servicio" y salario mensual de 951,84 euros brutos (nómina de julio de 2010) y en ocasiones percibía productividad; A la relación laboral resulta de aplicación el Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de la provincia de Valencia.

2.- Las empresas ISS Facility Services S.A. y Danone S.A., empresa ésta última dedicada a la elaboración y posterior comercialización de productos y derivados lácteos, suscribieron contrato de servicios de limpieza el 17 de marzo de 2007 y contrato de servicios de cartería el 1 de abril de 2008. Mediante el contrato de servicios de limpieza la empresa ISS Facility Services S.A. presta servicios de tal naturaleza en el centro de trabajo 'de la empresa Danone S.A. En septiembre de 2009 se amplió el servicio a la Higienización para la limpieza de oficinas en la Planta de Producción de Danone, relativo a un operario de jornada completa en horario de 6:00 a 14:00 horas de lunes a viernes, para la limpieza de oficinas, puesto de trabajo que desempeñó la demandante. El 30 de noviembre de 2010 ambas empresas suscribieron nuevo contrato, contrato marco de arrendamiento de servicios, siendo el objeto del contrato la prestación de todos aquellos servicios que realice ISS para Danone durante la vigencia del contrato (vigencia de 1 año prorrogable anualmente salvo denuncia). El citado contrato obra en autos y se da por reproducido a efectos probatorios. En la cláusula 6.2 sobre "dependencia" se pactó que "ISS desempeñará los Servicios con personal propio. En todo caso, el personal que ISS designe para la prestación de los Servicios dependerá única y exclusivamente de ella y, en consecuencia, actuará en calidad de empleador, dirigiendo y coordinando todas las tareas y actividades de dicho personal y ejercitando las facultades disciplinarias, organizativas y de dirección correspondientes". Asimismo se pactó la designación por parte de ISS de un coordinador "de quien dependerá directamente el personal que preste los Servicios contratados por Danone", el cual "vigilará el correcto cumplimiento de los Servicios y coordinará y dirigirá al personal de ISS que preste los servicios contratados por Danone. La comunicación entre Danone y el personal de ISS se articulará a través de dicho coordinador".

3.- Las tareas de limpieza se llevaban a cabo por tres trabajadoras, D^a María José, D^a Trinidad y D^a Juana, cuya situación de incapacidad temporal originó su sustitución por la demandante. Las tres trabajadoras ostentan la misma categoría profesional, no siendo ninguna de ellas superior jerárquica de las otras. D^a Trinidad es la más antigua del personal de limpieza. D. Juan, el superior jerárquico de las mismas como coordinador de las tareas de limpieza, les dijo que

enseñaran a la actora, pues tenía que sustituir a D^a Juana.

4.- En fecha no determinada, pero a mediados del mes de octubre de 2009, D^a María José entró en el laboratorio, donde estaba trabajando la actora limpiando estanterías, armarios, bancos..., al ver que tardaba mucho en hacer el trabajo, cogió del brazo a la actora y le dijo que su única tarea era limpiar el suelo, que el resto de trabajos de limpieza no eran asunto suyo, e intentó sacarla fuera del laboratorio. El Sr. V., Jefe del Laboratorio, intervino diciendo a D^a María José que ya que no limpiaba, que dejara a la actora hacer su trabajo y saliera del laboratorio. Posteriormente la actora fue junto con otra trabajadora, D^a Trinidad, a hablar con D. Juan, para que les dijera qué trabajos tenían que hacer. D. Juan habló también con D^a M^a José sobre este tema. Finalizada la jornada, la actora acudió a la lavandería, donde estaba D^a M^a José, y le dijo que estaba en periodo de prueba y haría lo que ella dijera, y que si no lo hacía iría a hablar con D. Juan y la despedirían.

5.- La demandante y D^a M^a José tenían discusiones y desavenencias frecuentes acerca del trabajo que tenía que realizar la actora. Después del incidente en el laboratorio, D^a M^a José decía a la demandante que tuviera en cuenta que estaba en periodo de prueba, que hablaría con D. Juan para que la despidieran, que ella llevaba 33 años en la empresa y que si se enfrentaba a ella le costaría el despido (a la actora). D^a M^a José daba a la demandante órdenes de trabajo y controlaba frecuentemente el tiempo que la demandante empleaba en realizar su trabajo, le decía que hablaría con D. Juan y que la actora estaba allí para hacer lo que ella le mandase. En ocasiones se dirigía a ella de forma despectiva. La actora tenía la sensación de que su situación laboral dependía de que hiciese el trabajo como indicaba D^a M^a José, y de que la podían echar a la calle en cualquier momento, que dependía totalmente a efectos laborales de D^a M^a José. En algunas ocasiones D^a M^a José gritaba a la actora. Cuando D. Juan se jubiló, aproximadamente en mayo de 2010, le sucedió en el puesto D^a Teresa, de Recursos Humanos.

6.- Existía un cuadrante de trabajo (documento núm. 2 aportado por D^a M^a José, que obra en autos y se da por reproducido a efectos probatorios), que fue elaborado por D. Juan, donde se detallan los trabajos a realizar por 4 trabajadoras (Trini, Juana, M^a José y externa), el total de horas a la semana, el número de veces al día y el total de horas a la semana. Dicho cuadrante permaneció inalterado por las personas que sucedieron en el cargo al D. Juan.

7.- El marido de D^a Priscila se hallaba en situación de desempleo cuando la actora inició su relación laboral con ISS Facility Services S.A., y la hija de ambos era de corta edad. En una ocasión D^a M^a José dio a la demandante unas bolsas de ropa de niña que D^a M^a José retiró de su hija y pensaba dar en cualquier caso a otra trabajadora de la empresa.

8.- El 31 de mayo de 2010 se celebró en la empresa Danone S.A. un evento festivo por haber transcurrido un año sin accidentes laborales (el "Día de la Seguridad"). D^a Trinidad y D^a M^a José libraron ese día, pero estaban presentes en

la fiesta que daba la empresa. Para ese día se contrató un servicio especial entre Danone y la empresa ISS Facility Services, consistente en 3 horas extra de limpieza. D^a M^a José dijo a la actora que dentro de su jornada laboral tenía que realizar el trabajo de las dos trabajadoras de Danone, además del suyo. Ello suponía que la demandante tenía que realizar durante su jornada laboral el trabajo de 3 trabajadoras y además 3 horas extra. Estos hechos se pusieron en conocimiento de la encargada de ISS, D^a Amparo, que manifestó a la demandante que no hiciera caso de lo que le habían dicho. En esta fecha D. Juan ya se había jubilado.

9.- El 14 de junio de 2010 la demandante solicitó un día libre a la empresa, por asuntos propios, que le fue concedido. La trabajadora que tenía que sustituir a la actora ese día se puso enferma y tuvo que ausentarse, siendo llamada para sustituir a la anterior D^a M^a José. D^a M^a José reprochó a la actora que hubiera tenido que trabajar por este motivo.

10.- El 29 de junio de 2010 la demandante solicitó a la empresa permiso para ausentarse 3 horas a fin de poder asistir a una reunión del colegio de su hija. D^a M^a José dijo a la demandante que solo cogería esas horas si ella quería, y que a la reunión fuera el marido de la actora. No obstante, la trabajadora demandante sí disfrutó de las 3 horas libres en compensación de las trabajadas el Día de la Seguridad.

11.- En el mes de julio de 2010 D^a M^a José tomó vacaciones. Cuando regresó de disfrutar de vacaciones la demandante retiró la palabra a D^a M^a José. La actora y otra trabajadora, D^a Delia, que fue contratada para sustituir a D^a Trinidad durante su periodo vacacional, trabajaban coordinadamente. En el mes de julio D^a Trinidad marcaba las pautas de trabajo, explicando de forma general los trabajos a realizar. Estos trabajos eran los que se estaban llevando a cabo cuando se reincorporó al trabajo D^a M^a José tras sus vacaciones. Es costumbre en la empresa que si se realizan trabajos extraordinarios lo organizan las personas con más antigüedad.

12.- Durante el tiempo en que D^a Delia trabajó para la empresa sustituyendo vacaciones (un mes y medio aproximadamente), D^a M^a José les levantó a ambas el dedo varias veces en actitud amenazante y les marcaba el tiempo en que tenían que limpiar. D^a Delia dijo a D^a M^a José que a ella nadie le había dicho que D^a María José era la que organizaba su trabajo, a lo que contestó D^a M^a José que a partir de ahora era así, que era ella la que les organizaba el trabajo, contestándole D^a Delia que lo preguntaría al Sr. O., pues quería saber si D^a M^a José les tenía que marcar los trabajos y el tiempo o no. El 9 de agosto de 2010, cuando la actora y D^a Delia regresaron de realizar unos trabajos, D^a M^a José les dijo que limpiaran las paredes de la planta baja. D^a Delia dijo a D^a M^a José que esa no era tarea de ellas, y que no tenía que darles órdenes de trabajo. D^a M^a José las envió a la supervisora. El Sr. O. habló con las 3 para interesarse por lo ocurrido, reuniéndolas en la zona de la lavandería y les preguntó por el cuadrante de trabajo, que D^a M^a José le exhibió.

D^a M^a José acusó a la actora y a D^a Delia de no cumplir los tiempos de trabajo, de perder el tiempo en el cuarto de limpieza y retrasar su trabajo. El Sr. O. les dijo que hicieran lo que D^a M^a José les decía y que comprobaría los cuadrantes. Después de la conversación siguieron trabajando. La demandante desapareció y al cabo de un rato un compañero dijo a D^a Delia que la actora no se encontraba bien, desplazándose D^a Delia al cuartito, donde estaba la actora, viéndola en un estado muy alterado, incluso convulsionando. La demandante sufrió una crisis de ansiedad, con sensación de falta de aire, mareo, sensación de brazos dormidos y dedos agarrotados. Fue atendida por los servicios médicos del centro de trabajo, pero ante la situación la empresa llamó un taxi y fue trasladada a la Mutua Asepeyo, donde fue vista por un médico, que aconsejó que fuera a urgencias al Hospital. La demandante acudió a los servicios de urgencias del Consorcio Hospital General Universitario, donde le fue diagnosticada crisis de ansiedad. Se le prescribió Tranxilium y Trankimazin.

13.- Al día siguiente de haber sufrido la demandante la crisis de ansiedad, el 10 de agosto, estaban las 3 trabajadoras (la actora, D^a Delia y D^a M^a José) limpiando a fondo el vestuario de hombres, si bien la demandante y D^a Delia por un lado, y D^a M^a José por otro, cuando sonó el teléfono de D^a M^a José. Al contestar la llamada D^a M^a José dijo que a ver qué se había pensado, que le iban a dar un Óscar a la mejor actriz, que había simulado un jamacuco, y otros comentarios similares. D^a Delia dijo que esto era para grabarlo y que lo oyeran en la empresa.

14.- El día 27 de agosto de 2010, mientras la actora y D^a Delia estaban almorzando, se aproximó D. Reyes, miembro del comité de empresa, del comité de Seguridad y Salud Laboral y de la Comisión Local de Igualdad por parte de UGT, a donde estaba la actora y le dijo que tenía que hablar con ella. D^a M^a José le había informado de la existencia de problemas con la demandante y ese mismo día volvió a comentarle el tema. D^a Delia acompañó a la demandante, pidiéndole la actora que aquélla estuviera presente en la conversación, a lo que se opuso D. Reyes. Previamente D^a Delia y la actora habían visto a D. Reyes hablar con D^a M^a José. D^a Delia entró en el despacho de al lado de donde se desarrollaba la conversación entre D. Reyes y la actora, por si pasaba algo y la actora se alteraba. Las paredes son de pladur y se escuchan las conversaciones de una a otra habitación. D^a Delia decidió grabar la conversación entre D. Reyes y la actora por la situación que había ocurrido unos días antes en el vestuario de caballeros.

15.- En dicha conversación D. Reyes dijo a la actora que tenía que tener bien claro que tenía obligación de ir con D^a M^a José, que eso estaba firmado. Le dijo que tuviera cuidado, que el Sr. O. se iba a la calle, que se estaba enfrentando a una persona fija. Le advirtió asimismo que de ese despacho salían datos, que no estaba diciendo que fuera ella, pero que aquí se venía a limpiar y punto. Le dijo que ella era un apoyo de las personas de Danone, no de su propia empresa, que eso estaba firmado. Le advirtió varias veces que tuviera cuidado, mucho cuidado, que lo que tenía que hacer es que no le sobrara tiempo, que su porvenir estaba en Danone y no en ISS, que tenía que estar al lado de María José y llevarse bien con ella, que tuviera o no la razón (refiriéndose a D^a M^a José) siempre se iba a apoyar más a esa persona.

16.- El 29 de agosto de 2010 la actora sufrió nueva crisis de ansiedad, tras una conversación con D. Reyes y D. Manuel, el Delegado Sindical de UGT, en presencia de D^a Amparo, la encargada de ISS en Danone, que estaban esperando a la actora para hablar con ella. Le dicen que se olvide de todo y lo deje correr.

17.- El 6 de septiembre de 2010 la actora acudió al centro de salud de Alacuás, por ansiedad, iniciando tratamiento con Venlafaxina retard y Alapryl. El 20 de septiembre de 2010, al acudir más inquieta a la consulta médica, se le emitió parte de baja por incapacidad temporal, y se le diagnosticó "trastorno de adaptación con alteración mixta de las emociones y de la conducta", sin que respondiera satisfactoriamente al tratamiento farmacológico. Del 30 de agosto al 5 de septiembre de 2010 se le prescribió Diazepan; del 30 de diciembre de 2010 al 28 de enero de 2011 Alapryl, y del 30 de diciembre de 2010 al 27 de febrero de 2011, Venlafaxina Retard.

18.- La actora inició terapia psicológica grupal el 9 de febrero de 2011 hasta el 6 de abril siguiente (8 sesiones). Tras la terapia la actora presentó mejoría de los síntomas de ansiedad a nivel general, si bien persistían grandes dificultades para afrontar situaciones relacionadas con el factor estresor. El 14 de septiembre de 2011, al acudir a una cita programada, la actora solicitó alta voluntaria ante el Centro de Salud de Alacuás, que le informó que debía ser la Inspección o el INSS quien decidiera el alta, dada la proximidad de agotamiento del proceso. La crisis de ansiedad sufrida en la demandante en agosto de 2010 evolucionó como cuadro ansioso-depresivo. El diagnóstico de la patología sufrida por la actora es el de "trastorno de adaptación con alteración mixta de las emociones y de la conducta". La reincorporación al trabajo en diciembre de 2011 recordó a la actora su situación anterior y volvió a generar ansiedad. Las situaciones estresantes causan ansiedad puntualmente hasta que la persona se desborda. La tendencia de la persona que se siente acosada es a alejarse del vínculo que le provoca el estrés (el factor estresante). La duración del trastorno adaptativo depende del sujeto afectado. Si el entorno laboral al que se incorpora es similar, es normal que se rememore la situación anterior, si fue muy estresante. El trastorno adaptativo desaparece cuando desaparece el factor estresante, salvo que se tenga miedo a revivir la situación en un entorno similar. No se trata de una sensación de miedo permanente, pero ante una situación similar, puede generar nuevo estrés y provocar recaída.

19.- A finales de octubre o primeros de noviembre de 2009 la actora acudió a la oficina de Comisiones Obreras, donde planteó su problema. Se le aconsejó que se tranquilizara, que se trataba de una compañera de trabajo, y que dejara pasar el tiempo. Hubo contactos periódicos entre la trabajadora y el sindicato, en concreto con la Secretaria General de la Confederación Agroalimentaria. Durante el mes de julio la situación estaba tranquila. En el mes de agosto, tras la crisis de ansiedad, la actora contactó de nuevo con CCOO, donde se le asesoró que antes de presentar denuncia hiciera gestiones con la dirección de Danone, porque las desavenencias se daban con una trabajadora de esa empresa. La Secretaria

General de la Confederación Agroalimentaria de CCOO P.V. tuvo una entrevista en su despacho, a primeros de septiembre de 2009, con el Jefe de Relaciones Laborales de la empresa Danone, quien le dijo que lo comunicaría a Recursos Humanos. Se le dijo que intentarían poner solución. Hubo contactos telefónicos y por e-mail entre el sindicato y la dirección de la empresa. A finales de septiembre de 2010 se redactó denuncia para presentarla ante la Inspección de Trabajo, presentándose el 22 de septiembre de 2010, denuncia que dio lugar al expediente núm. 46/0023883/10. En dicho expediente se emitió informe de 2 de febrero de 2011 que obra en autos y se da por reproducido a efectos probatorios. En el mismo se concluye que "la mercantil Danone S.A. ha actuado en el ámbito de sus competencias, investigando los posibles casos de acoso laboral, y proponiendo las medidas oportunas para evitarlo, por ende cabe concluir de esta forma las actuaciones administrativas, al constatar que la mercantil ha ejercido las funciones que le competen para velar por sus empleados".

20.- El 20 de septiembre de 2010 la empresa designó instructor de un expediente administrativo interno en averiguación de los hechos ocurridos, citándose por parte del mismo, el Sr. T., a las partes afectadas. El 18 de octubre de 2010 se acordó la suspensión temporal del expediente por tener la empresa conocimiento de la presentación de denuncia ante la Inspección de Trabajo por parte de la actora. El 1 de diciembre siguiente la Inspección requirió a la empresa para que llevara a cabo el procedimiento adecuado para dilucidar los hechos, reanudándose el expediente interno de la empresa, que finalizó mediante resolución del instructor de fecha 18 de enero de 2011, que obra en autos y que dada su extensión se da por reproducida a efectos probatorios. En la misma se declaró probada la existencia de un "conflicto de intereses laborales entre D^a Priscila y D^a María José, provocados por la interpretación de ésta última de que el Contrato de Sustitución de la primera tenía por finalidad servirle de ayuda personal en las tareas de limpieza, arrogándose en consecuencia unas facultades de organización y mando en el trabajo que, no solo no le habían sido conferidas sino que habían sido expresamente negadas". Como conclusión se apreció "inexistente el Acoso Moral en el Trabajo hacia D^a Priscila por parte de D^a María José y D. Reyes", cerrando el expediente informativo y transformándolo en expediente disciplinario hacia D. Reyes y D^a M^a José, recomendando el levantamiento de la medida cautelar de desplazamiento de centro de trabajo de D^a Priscila.

21.- Incoados sendos expedientes disciplinarios frente a D^a M^a José y frente a D. Reyes, se impuso a cada uno de ellos por parte de la empresa Danone S.A. una sanción por falta muy grave consistente en suspensión de empleo y sueldo durante 60 días, habiéndose impugnado ambas sanciones por tales trabajadores ante la jurisdicción social, sanciones que se hallan pendientes de enjuiciamiento.

22.- D^a M^a José tenía reducción de jornada, con horario de 8:00 a 14:00 horas. El horario laboral de la demandante era de 06:00 a 14:00 horas. A partir de las 11:00 horas ambas trabajadoras coincidían en el centro de trabajo. Normalmente las 3 trabajadoras destinadas a la limpieza trabajaban juntas o en lugares próximos entre sí.

23.- La trabajadora D^a M^a José tiene antigüedad en la empresa Danone S.A. desde agosto de 1.977. El 25 de enero de 2011 causó baja por "estado de ansiedad no especificado", situación en la que permaneció hasta el 1 de agosto de 2011, en que se emitió alta médica por mejoría que permite realizar el trabajo habitual. La impresión diagnóstica fue de trastorno adaptativo.

24.- El 23 de septiembre de 2010 la demandante comunicó los hechos a su supervisora de ISS Facility Services S.A. La empresa remitió a la trabajadora un escrito datado el 5 de octubre, que obra en autos y se da por reproducido. En el mismo se manifestaba que la empresa dispone de un Protocolo de Buenas Prácticas que aplicaba en tales casos, pero al no ser empleados de la empresa las personas que se denunciaban como acosadores, no podían aplicarlo, no obstante lo cual harían lo posible por solucionar la situación. La empresa ofreció a la trabajadora el disfrute de vacaciones cuando se reincorporase de la baja y le proponía un cambio de centro de trabajo como medida cautelar. La demandante y la empresa ISS Facility Services S.A. suscribieron un documento de novación contractual el 2 de diciembre de 2010, por el cual la demandante pasaba a prestar servicios en jornada de 39 horas para la empresa Frimar Panaderos. La actora comenzó a prestar servicios para Panamar el 11 de diciembre de 2010, hasta el 31 de julio de 2011, en que fue baja en la empresa por subrogación.

25.- Cuando la demandante inició la relación laboral con la empresa ISS Facility Services S.A. la empresa entregó a la trabajadora un anexo al contrato sobre derechos y obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales.

26.- La empresa ISS Facility Services S.A. tiene elaborado estudio de evaluación de riesgos respecto del área de limpieza en la empresa Danone S.A., que obra en autos y se da por reproducido a efectos probatorios. La demandante fue informada de los riesgos del centro y del puesto de trabajo, de las normas de seguridad y salud de Danone S.A, de las medidas de prevención, protección y emergencia, y además de las normas buenas prácticas e instrucciones medioambientales, orden y limpieza y normas de buenas prácticas de higiene. Entre las condiciones psicosociales del puesto de trabajo se prevén como factores de riesgo las relaciones interpersonales-falta de comunicación en el trabajo y la organización del trabajo, y como riesgos el estrés y los incidentes y accidentes diversos. La empresa ISS Facility Services S.A. tiene suscrito Plan de Igualdad, y como Anexo, un Protocolo de Buenas Prácticas, que se da por reproducido a efectos probatorios, donde se define el mobbing o acoso moral y se detallan las acciones que cabe incluir en el mismo, a título enunciativo.

27.- La empresa Danone S.A. tiene elaborado Plan de Igualdad, que forma parte del convenio colectivo (BOE de 9 de septiembre de 2009), donde el Anexo 1, sobre "prevención del acoso" define el acoso laboral o mobbing en su art. 2.1. La empresa Danone S.A. tiene elaborado asimismo por el Servicio de Prevención Propio, en colaboración con la empresa Sico Consulting S.L. un Plan de Evaluación de Riesgos Psicosociales, que data de junio de 2009. Ambos documentos obran en autos y se dan por reproducidos a efectos probatorios.

28.- La actora percibía un salario mensual de 951,84 euros brutos conteniendo los siguientes conceptos económicos: salario base, transporte y beneficios, sin incluir las pagas extra. En ocasiones percibía productividad (en agosto de 2010 cobró 58,50 euros brutos por dicho concepto). A partir de la baja médica en septiembre de 2010 la actora pasó a cobrar 914,82 euros brutos mensuales, en concepto de enfermedad 75% y complemento de 1T.

29.- El 4 de agosto de 2011 se presentó demanda en el Decanato de los Juzgados de Valencia, que fue turnada a este Juzgado.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- En cumplimiento de lo dispuesto en el art. 97.2 de la LPL, se hacen constar los razonamientos que han llevado al juzgador a declarar probados los hechos anteriores:

- Los hechos 1º, 2º, 18º, 20º, 21º y 23º a 29º han quedado acreditados por la prueba documental aportada por las partes al proceso, parcialmente coincidente y no impugnada de contrario. El hecho 18º resulta asimismo de la pericia forense, con las aclaraciones efectuadas en la vista.

- Los hechos 3º a 5º, 6º, 7º, 8º, 11º a 14º, 16º, 19º y 22º se consideran probados por la testifical practicada en juicio, y además el hecho 6º, el 12º y el 16º también por la documental; el 7º y el 11º además por el interrogatorio de Dª Mª José, y el 8º por la declaración de la demandante.

- Los hechos 9º y 10º resultan de las manifestaciones de la demandante, que han merecido credibilidad suficiente, al ser acreditados los restantes hechos que constan en la denuncia ante la Inspección de trabajo y en la demanda a través de la testifical y de la grabación el hecho 15º ha quedado probado a través de la grabación que ha sido transcrita.

La credibilidad de la demandante ha quedado probada especialmente por el testimonio de Dª Delia, detallado y minucioso (en particular el relato de lo ocurrido en el vestuario de caballeros, escuchando la conversación telefónica de Dª Mª José con un tercero, y de la actitud de Dª Mª José en relación con el trabajo de dicha testigo y de la actora), y exento de contradicciones, a la que se otorga mayor credibilidad por la relación puntual que ha tenido con las empresas, desvinculada en la actualidad. También el testimonio de la Sra. M., Secretaria General de la Confederación Agroalimentaria de CCOO ha merecido mucha credibilidad, reconociendo que al principio aconsejó a la actora que lo dejara estar, que se trataba de otra compañera de trabajo, pero que después decidió que había que actuar porque la situación se había agravado, siendo coincidentes las fechas o periodos en que manifestó en juicio haberse puesto la actora en contacto con ella para pedirle asesoramiento, con las fechas relatadas en la demanda y que han resultado de la testifical de Dª Delia. En cambio, el testimonio de Dª Trinidad, parcialmente coincidente con el relato fáctico de las trabajadoras

litigantes, no puede ser tenido tan en cuenta por cuanto que desconoce gran parte de los hechos, alude a ciertas suspicacias con otras trabajadoras que no son las litigantes, y además lleva muchos años trabajando con D^a M^a José, lo que limita el valor de su testimonio.

SEGUNDO.- Ejercita la demandante acción sobre vulneración de derechos fundamentales basada en la actuación de la trabajadora codemandada, D^a María José. Se da la circunstancia de que las dos trabajadoras pertenecen a diferentes empresas, entre las que existe un contrato de arrendamiento de servicios. En el acto de la vista la trabajadora demandada planteó la excepción de falta de legitimación pasiva, a la que se opusieron las restantes partes, incluido el Ministerio Fiscal, y efectivamente la misma ha de desestimarse porque la acción ejercitada, la de tutela de derechos fundamentales por acoso laboral o mobbing queda incluida en el ámbito de la jurisdicción social al tratarse de una pretensión que se promueve dentro de la rama social del Derecho (art. 1.1 de la LPL), y también en el art. 2 a) de la Ley de Procedimiento Laboral, aunque entre ambas trabajadoras no exista relación trabajador/empresario con contrato de trabajo, pero sí se ha reconocido jurisprudencialmente legitimación pasiva a otro trabajador respecto de acciones ejercitadas por un trabajador, cuando la pretensión se halla directamente relacionada con la prestación de servicios laborales.

En este sentido ya se ha promulgado la Ley reguladora de la Jurisdicción Social, Ley 36/2011, de 10 de octubre que expresamente en su art. 2 f) atribuye competencia al orden social para conocer de las cuestiones litigiosas que se promuevan sobre tutela de derechos fundamentales "contra el empresario o terceros vinculados a éste por cualquier título, cuando la vulneración alegada tenga conexión directa con la prestación de servicios", lo que se reitera en el art. 177.1 de la LJS al regular el procedimiento especial de tutela de derechos fundamentales, precepto que regula la legitimación. Ya se venía entendiendo jurisprudencialmente que, incluso cuando la acción se dirigiera solo frente a la empresa o empresas implicadas, debía llamarse al presunto acosador (trabajador de alguna de las empresas), a efectos de ser oído en juicio, en tanto que es parte interesada, habida cuenta que la empresa puede iniciar acciones contra el trabajador en función de lo que resulte en el procedimiento de tutela de derechos, para dar más garantías a las partes y evitar indefensiones. Procede, en consecuencia, desestimar la excepción planteada, entendiendo que la trabajadora que la demandante considera que ha llevado a cabo una conducta constitutiva de acoso laboral (el objeto del presente procedimiento) sí se halla legitimada en la presente litis.

Aun no siendo directamente aplicable dicha norma al presente caso por haberse presentado la demanda antes de la entrada en vigor de la Ley de la Jurisdicción Social, es doctrina jurisprudencial consolidada la que aprecia legitimación pasiva en los trabajadores respecto de los que se ejercite alguna pretensión conexas con el contrato de trabajo, como es el caso enjuiciado. El Tribunal Supremo, en sentencia reciente de 21 de septiembre de 2011, con cita de otra anterior del mismo Tribunal de 22 de junio de 2005 señala que "la competencia del artículo 2

a) de la Ley de Procedimiento Laboral ("cuestiones litigiosas que se promuevan... entre empresarios y trabajadores como consecuencia del contrato de trabajo ") se refiere al id quod plerumque accidit, pero "no excluye en absoluto del campo de acción del orden jurisdiccional social a las acciones que unos trabajadores puedan dirigir contra otros con base y a causa de sus respectivos contratos de trabajo". En la misma línea se ha pronunciado más tarde esta Sala del Tribunal Supremo en sentencia de 30 de enero de 2008 (rcud 2543/2008), en un asunto de acoso laboral por parte de un compañero de trabajo".

TERCERO.- La acción ejercitada versa sobre tutela de derechos fundamentales, y se pide la condena a la trabajadora codemandada y a Danone S.A. (ampliándose la demanda ulteriormente contra ISS Facility Services S.A, empresa empleadora de la actora) al cese del comportamiento que considera constitutivo de acoso laboral y al pago de una indemnización en concepto de daños morales, que cuantifica en 21.000 euros. La acción se ejercita contra una trabajadora de empresa diferente respecto de la que la actora prestaba servicios laborales, contra la empresa empleadora de dicha trabajadora, y contra la empresa empleadora de la propia actora. De la prueba practicada resulta que la demandante prestó servicios para ISS Facility Services S.A. en las dependencias de la empresa Danone S.A., en virtud de un contrato existente entre ambas empresas para la prestación de servicios de limpieza.

El acoso laboral o mobbing ha sido definido por el observatorio creado a tal efecto, como cita la Sentencia del TSJ de la Comunidad Valenciana de 8 de enero de 2008, como "toda forma de agresión sistemática o reiterada -maltrato psicológico habitual- de una o varias personas contra otra persona, incluso contra otras, en el medio de trabajo, constituida por una secuencia de actuaciones hostiles, degradantes o intimidatorios, dirigidas específicamente a que se tiene como resultado romper sus redes de comunicación con el medio, aislándolo de su ambiente ("hacerle el vacío"), para reforzar su posición de dominio, jurídico (superior) o social (compañero), y al margen de la lesión concretamente alcanzada respecto a su salud física o psíquica". En la dinámica de interacción de acoso el presunto agresor o agresores suelen valerse de algún argumento o estatuto de poder del que se sirven para mantener su posición de predominio, y tales argumentos suelen ser la fuerza física, la antigüedad, la fuerza del grupo, la popularidad en el grupo o el nivel jerárquico. Es habitual la existencia de dos partes, el acosador, que lleva a cabo comportamientos y actitudes hostiles, activas, dominadoras, avasalladoras y vejatorias, y el acosado, que presenta actitudes y comportamientos que normalmente son de tipo reactivo o inhibitorio. Dicha situación suele tener su origen, no tanto en la relación directa con el desempeño del trabajo, sino en la manera de desarrollarse las relaciones interpersonales en el seno de la empresa. También en sentencia del TSJ de la Comunidad Valenciana, ésta de fecha 17 de enero de 2003, se han puesto de manifiesto una serie de conductas que podrían calificarse de acoso laboral:

a) Ataques a través de medidas adoptadas contra el acosado, por las que se le limitan las posibilidades de comunicarse con sus compañeros o se aíslan o se cuestionan repetidamente sus decisiones o su trabajo.

b) Ataques a la vida privada del actor, al que se hace responsable de los fallos en el trabajo.

c) Agresiones verbales, consistentes en la crítica permanente de su trabajo, o a través de gritos, insultos o levantar la voz repetidamente.

d) Creación de rumores y su difusión en el centro de trabajo contra dicha persona, descrédito del trabajador frente a sus compañeros.

e) Desacreditar el trabajo (no confiarle tareas, exigir tareas innecesarias, absurdas o inútiles, dar tareas inferiores a sus competencias, dar incesantemente tareas nuevas, dar tareas muy superiores a sus competencias, etc). Entre las consecuencias del hostigamiento se señalan la ansiedad, la pérdida de la autoestima, úlcera gastrointestinal, depresión, etc. Algunos de los comportamientos, aun no siendo muy significativos, es la repetición en el tiempo y su intencionalidad de hacer daño a una persona lo que constituye el acoso moral.

En el caso examinado, de la prueba practicada que se ha hecho constar en los hechos probados, resulta acreditada la existencia de acoso moral, como así lo ha apreciado igualmente el Ministerio Fiscal. Desde prácticamente el inicio de la relación laboral de la actora con la empresa ISS (que data de 30 de septiembre de 2009) la demandante ha tenido problemas con D^a M^a José, en concreto desde el incidente del laboratorio cuya fecha exacta no se ha concretado pero que resulta que fue a mediados de octubre de 2009, y que consistió en que D^a M^a José, cuando la actora estaba realizando tareas de limpieza en el laboratorio, entró en el mismo y le dijo que saliera de allí, cogiéndola del brazo, y que su única tarea era limpiar el suelo, teniendo que intervenir el Jefe del Laboratorio para solventar la situación, haciendo salir del laboratorio a D^a M^a José. A partir de ese día, la codemandada llevó a cabo un comportamiento hacia la demandante que puede calificarse de mobbing, y que consistió en controlarle y pautarle el trabajo de una manera desproporcionada, sin tener atribuidas ningunas facultades jerárquicas sobre la misma, indicándole en todo momento que su contratación laboral dependía de ella, y que o bien hacía lo que le decía, o hablaría con D. Juan para que la despidieran, haciéndole ver que la actora estaba en periodo de prueba y que D^a M^a José llevaba 30 años en la empresa. Ésta situación fue repitiéndose a lo largo de los meses, y hay prueba fehaciente de que en ocasiones puntuales, reflejadas en los hechos probados (tales como el Día de la Seguridad, 31 de mayo de 2010, el 14 de junio de 2010, el 29 de junio de 2010), D^a M^a José tenía esta actitud de superioridad sobre la actora que llegó a producir en la demandante una alteración psicológica tan grande que le provocó dos crisis de ansiedad, la primera de forma directa el 9 de agosto de 2010, tras una discusión con ocasión de los trabajos a realizar (limpieza de paredes de la planta baja) y la segunda de forma indirecta el 29 de agosto de 2010, al sentirse agobiada en una conversación con D. Reyes y la encargada de ISS, D^a Amparo.

Tras una atención en urgencias el 9 de agosto de 2010, sin causar baja médica, y producirse la intervención de D. Reyes, miembro del comité de empresa,

insistiendo a la actora en que tenía que obedecer a D^a M^a José, la actora llega a una situación que precisa tratamiento farmacológico frente a la ansiedad que padecía que le fue prescrito el 6 de septiembre de 2010 por el Centro de Salud, sin causar baja médica, y que ante una nueva visita médica al citado Centro el 20 de septiembre siguiente se le cursa la baja y se le va modificando el tratamiento farmacológico, llegando a recibir terapia grupal iniciada en febrero de 2011, prolongándose la baja médica hasta que el 14 de septiembre de 2011 la propia actora solicita el alta médica. La fecha exacta del alta médica no figura en autos, pero sí que la actora pidió el alta voluntaria en esa fecha. Del relato fáctico que se ha expuesto en los hechos probados de forma cronológica, en lo referido al comportamiento de D^a M^a José respecto a la actora, se evidencia claramente que desde el inicio de la prestación de servicios, D^a M^a José ha intentado imponer sus criterios organizativos del trabajo a la actora, con la amenaza velada de un despido en caso de llevarle la contraria, prevaleciendo de su superioridad en el aspecto de la antigüedad (30 años en la empresa frente a una reciente contratación temporal de la actora) y aunque el despido de la demandante no pueda ser llevado por D^a M^a José, que no es la contratante de la demandante, sí es relevante el informe negativo que pueda hacer D^a M^a José a sus superiores de la empresa Danone, que están en contacto con la empresa de la actora ISS Facility Services, y que es una empresa prestataria de servicios, y por tanto depende de la voluntad contractual de la empresa principal para la cual se prestan los servicios.

Aun no habiendo en sentido propio una superioridad jerárquica entre las empresas, sí la hay en la práctica, en tanto que la empresa que precisa los servicios se halla en una posición más fuerte que la contratada para prestarlos, al menos en el plano teórico. Así las cosas, la demandante, con su marido en el paro y una hija menor de edad, de corta edad, sentía que su futuro laboral dependía de D^a M^a José, de la influencia que ésta tuviera en la empresa, que se ha demostrado que sí tenía, pues el propio D. Reyes, miembro del comité de empresa, intercedió en el conflicto a favor de D^a M^a José, minando con ello el ánimo de la actora, que veía agravada su situación en la empresa, y ahondando la situación de dependencia de la voluntad de la actora en su futuro laboral. Toda esta situación es la que se considera constitutiva de mobbing o acoso moral, y determina la estimación de la demanda, declarando que la demandante ha sido sometida a una situación de acoso moral por la codemandada D^a María José, con lesión del derecho a la integridad moral y a la integridad, condenando a la misma al inmediato cese en su actuación, cese que a fecha de hoy ya se ha producido, en tanto que la empresa contratante de la actora ISS Facility Services S.A. la destinó a otro centro de trabajo tras el alta médica, y la relación laboral ya ha finalizado en la actualidad, por lo que dicho pronunciamiento es meramente declarativo y sin efectos prácticos actualmente, dado que solo surte efectos en el ámbito laboral. El Tribunal Supremo, en sentencia de 17 de mayo de 2006 indica que la "situación de acoso laboral determinante de una lesión psíquica en la persona del trabajador que, por sí misma, y con independencia de las consecuencias laborales que ha de producir, constituye, sin duda alguna, una lesión de derechos fundamentales del mismo que, sustancialmente, se contraen a un ataque frontal a la dignidad personal del trabajador". También el art. 181

párrafo 1º de la Ley de Procedimiento Laboral incluye el acoso entre los derechos fundamentales cuya protección regula.

La pericial forense se considera una prueba esclarecedora, en relación con la documentación médica obrante en autos. No consta que la demandante tuviera diagnosticado ningún trastorno de ansiedad ni otra alteración psíquica previa a la situación laboral vivida, y sufrió en el trabajo dos crisis de ansiedad, en agosto de 2010, comenzando en septiembre de 2010 un tratamiento farmacológico para dicha ansiedad. Teniendo en cuenta la situación vivida por la actora en el trabajo, y la baja médica por trastorno de ansiedad, que evolucionó como cuadro ansioso-depresivo. El diagnóstico de la patología sufrida por la actora es el de "trastorno de adaptación con alteración mixta de las emociones y de la conducta". Se considera por ello acreditada la relación de causalidad entre el trabajo y la afección psíquica de la demandante que dio lugar a la incapacidad temporal, con 2 crisis de ansiedad cursadas antes de la baja, en el mes de agosto (días 9 y 29), pues como pone de manifiesto la sentencia del Juzgado de lo Social de Oviedo de 7 de julio de 2011 "resultando el carácter exclusivo del origen laboral de dicha afección del hecho de que no consta ninguna otra causa distinta al propio trabajo como posible factor que haya podido coadyuvar a la aparición de aquélla, no constando antecedentes psiquiátricos de la actora o procesos anteriores de IT", con lo que queda acreditado el nexo causal trabajo-enfermedad.

CUARTO.- Se postula en la demanda la condena al abono de una indemnización de 21.000 euros en concepto de daños morales, y al ser requerida por el Juzgado para aportar bases de cálculo de dicha pretensión se invoca el Baremo del año 2010 en relación con el Real Decreto Legislativo 8/2004, y se alega que la baja médica ha durado aproximadamente un año. El Ministerio Fiscal se adhirió a dicha cuantía, en ausencia de criterios tasados para su fijación. En el ordenamiento jurídico laboral no existe una tasación de daños morales, unas cuantías fijadas previstas por norma legal o reglamentaria a tal efecto. En ocasiones se ha acudido a la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social, aprobada por RD Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por analogía, para cuantificar una indemnización, criterio que no comparte esta Juzgadora, por tratarse de una norma punitiva, materia sancionadora, que no está prevista para esta finalidad sino para la imposición de sanciones por la comisión de las faltas tipificadas en la misma. En este caso concreto, la aplicación analógica aún resulta más difícil, por cuanto que el comportamiento constitutivo de acoso no deriva de la empresa empleadora, sino de una trabajadora perteneciente a otra empresa diferente, que es la que se ha considerado causante del acoso. Otras veces se ha acudido a los criterios que constan en las resoluciones de la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones, para la valoración de los daños y perjuicios causados a las personas en accidentes de circulación, norma que también se aplica por analogía.

En cualquier caso, es facultad del Juzgador la fijación de los daños y perjuicios, con arreglo a estos criterios o a otros que se motiven en la sentencia. La nueva Ley Reguladora de la Jurisdicción Social contiene una norma sobre, la indemnización de daños y perjuicios en casos de vulneración de, derechos fundamentales, en el art. 183, indicando que "el Juez deberá pronunciarse sobre

la cuantía de la indemnización (...) en función tanto del daño moral unido a la vulneración del derecho fundamental, como de los daños y perjuicios adicionales derivados", y respecto del quantum, dispone que lo determinará "prudencialmente cuando la prueba de su importe exacto resulte demasiado difícil o costosa, para resarcir suficientemente a la víctima y restablecer a ésta, en la medida de 'lo posible, en la integridad de su situación anterior a la lesión, así como para contribuir a la finalidad de prevenir el daño". Se dan parámetros generales, sin fijarse cuantías concretas. Esta norma no es aplicable en sentido estricto al caso enjuiciado, por ser de vigencia posterior a la presentación de la demanda y al acaecimiento; de los hechos, pero sigue en la línea de la normativa procesal aplicable al caso enjuiciado, que contiene un precepto expreso sobre la indemnización, el art. 181 párrafo 2º: "Cuando la sentencia declare la existencia de vulneración, el Juez deberá pronunciarse sobre la cuantía de la indemnización que, en su caso, le correspondiera al trabajador por haber sufrido discriminación, si hubiera discrepancia entre las partes. Esta indemnización será compatible, en su caso, con la que pudiera corresponder al trabajador por la modificación o extinción del contrato de trabajo de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores".

Es criterio jurisprudencial seguido por el Tribunal Supremo, entre otras sentencias en la reciente de 20 de septiembre de 2011, que viene a decir que toda lesión de derechos fundamentales genera un derecho resarcitorio o indemnizatorio.

La indemnización del derecho vulnerado se solicita por los daños morales sufridos por la actora como consecuencia de la situación de acoso. Esta indemnización ha de tener en cuenta la duración del acoso en sentido propiamente dicho, que fue desde octubre de 2009 hasta agosto de 2010 (unos 10 meses, excluyendo el periodo vacacional de D^a M^a José, en julio de 2010), y la duración de la baja médica, desde 20 de septiembre de 2010 hasta 14 de septiembre de 2011, fecha en que la actora solicita el alta médica aunque la fecha exacta de la misma no conste (un año aproximadamente), lo que viene a suponer una situación angustiosa para la demandante de unos 2 años de duración. La demandante fue destinada a otro puesto de trabajo, en otro centro, en diciembre de 2010, llegando a un acuerdo con la empresa, para alejarla del factor estresante, y al parecer causó nueva baja médica estando en el nuevo destino, lo que resulta explicable, según el médico forense, por revivir situaciones similares a la que causó el miedo. La demandante no presenta secuelas, es decir, lesiones permanentes y crónicas, como señaló la Forense, pero sí un trastorno psicológico que, aunque deje aflorar si desaparece el factor estresante, puede haber recaídas si se dan determinadas circunstancias que hacen recordar a la actora la situación vivida.

De los criterios más objetivos antes indicados, parece más ajustado a las circunstancias del caso, reconocer a la actora una indemnización teniendo en cuenta el Baremo previsto para los accidentes de circulación, considerándose aplicable el vigente a la fecha de dictarse la sentencia, y ello por cuanto que la indemnización es una deuda de valor, actualizable, que se reconoce por primera vez en la presente resolución aunque por hechos ocurridos en los años 2009 y 2010, pero que se han prolongado en el tiempo con una baja médica hasta el año

2011, existiendo cierta posibilidad de recaídas en los términos manifestados por el Médico Forense. Por lo tanto, el Baremo a tener en cuenta es el vigente en la actualidad, recogido en la Resolución de 24 de enero de 2012, de la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones, por la que se publican las cuantías de las indemnizaciones por muerte, lesiones permanentes e incapacidad temporal que resultarán de aplicar durante 2012 el sistema para valoración de los daños y perjuicios causados a las personas en accidentes de circulación. En el mismo se incluyen los daños morales, pero con un sistema de puntos, cuyo número no ha sido determinado pericialmente, y se prevé también una indemnización por incapacidad temporal, que para los días improductivos (durante los cuales la actora no pudo prestar servicios laborales, por estar de baja médica) de 56,60 euros diarios. Consta en autos que la actora causó baja el 20 de septiembre de 2010 y que el 14 de septiembre de 2011 solicitó el alta voluntaria. Este periodo de tiempo supone un total de 359 días de baja médica, que multiplicado por 56,60 euros diarios arroja una cifra de 20.319,4 euros. Este sería el perjuicio cuantificable por los días improductivos, de baja médica. Han de tenerse en cuenta dos cosas:

1º La demandante cobró prestación por IT durante la baja médica, pero en cuantía inferior al salario que cobraba antes de causar baja (la actora percibía un salario mensual de 951,84 euros brutos conteniendo los siguientes conceptos económicos: salario base, transporte y beneficios, sin incluir las pagas extra. En ocasiones percibía productividad (en agosto de 2010 cobró 58,50 euros brutos por dicho concepto), y a partir de la baja médica en septiembre de 2010 la actora pasó a cobrar 914,82 euros brutos mensuales, en concepto de enfermedad 75% y complemento de IT), por lo que aunque cobrase prestación, era inferior al salario y se le estaba causando un perjuicio económico evaluable.

2º También es resarcible la situación de acoso previa a la baja médica, con la angustia y ansiedad que la actora sufre desde fecha no determinada pero durante varios meses, hasta presentar la primera crisis de ansiedad el 9 de agosto de 2010. Por lo tanto, aunque haya cobrado prestación de IT, ello ha sido a cargo de la empresa empleadora, ISS, y por la imposibilidad de prestar servicios laborales, dada su situación anímica. El resarcimiento de los daños y perjuicios por parte de la persona causante del daño ha de comprender una indemnización que vaya más allá de esta prestación, que no la abona la codemandada D^a M^a José sino la empresa empleadora. Se considera, en consecuencia, que un verdadero resarcimiento del daño causado es el abono de una indemnización al margen de la prestación de IT, y que en ausencia de otros criterios objetivos, ha de ser la antes indicada de 20.319,4 euros respecto del periodo de baja médica, pero ha de tenerse en cuenta que el acoso fue anterior en unos meses, y que ha cursado una recaída posteriormente, y hay riesgo de ulteriores recaídas, según declaración del Forense, por lo que la cuantía peticionada en la demanda, de 21.000 euros, se considera ajustada al daño efectivamente producido a la actora, y a dicha cifra ha de condenarse a la parte demandada, según las responsabilidades que seguidamente se abordan.

QUINTO.- Finalmente, cabe analizar la cuestión de la responsabilidad solidaria de los codemandados, a fin de verificar qué partes han de asumir las consecuencias

de la presente resolución. La petición de responsabilidad inicial de la demanda lo fue para la empresa Danone S.A. y para Da. María José. Posteriormente se amplió la demanda a la empresa empleadora, ISS Facility Services S.A. El Ministerio Fiscal solicitó en la vista la condena a D^a M^a José, y la absolución de las dos empresas codemandadas, al no quedar acreditado que dichas empresas tuvieran conocimiento de la situación generadora del acoso, y haberse probado que ISS acordó como medida cautelar el cambio del centro de trabajo, y que Danone abrió expediente disciplinario a D^a M^a José y al D. Reyes. En el informe de la Inspección de Trabajo tampoco se aprecia responsabilidad en las empresas implicadas, y de la documental aportada se ha acreditado que había Plan de Prevención de Riesgos Laborales que contempla el mobbing, y que llevaron a cabo las citadas actuaciones preventivas. De la prueba practicada consta únicamente que en dos momentos puntuales la encargada de ISS, D^a Amparo, tuvo conocimiento de algunas situaciones, concretamente de los hechos de los días 31 de mayo de 2010 (Día de la Seguridad, en que D^a M^a José dijo a la actora que tenía que hacer el trabajo, de las otras dos trabajadoras en la jornada ordinaria y además 3 horas extra) y 29 de agosto de 2010 (interviniendo en una conversación con D. Reyes y la actora).

Dado que la demandante formuló denuncia verbal a la empresa de forma inmediata, en septiembre de 2010, y que ésta reaccionó rápidamente cuando se produjo un conocimiento más profundo de la situación, ninguna responsabilidad cabe apreciar en la misma, que adoptó además una medida cautelar inmediata cambiando a la demandante de centro de trabajo. Por lo que se refiere a Danone, ha de tenerse en cuenta que los hechos se han producido en sus instalaciones, que el acoso se ha producido por una trabajadora de tal empresa, que las dos empresas demandadas pactaron que los trabajadores de ISS estaban sujetos a la disciplina de ISS, designando una persona coordinadora entre ambas empresas, y que los superiores jerárquicos de D^a M^a José, primero D. Juan, luego D^a Teresa, después el Sr. O., han tenido conocimiento de la situación, y han intervenido en los conflictos generados por D^a M^a José, se considera que dicha empresa sí estaba informada de la problemática entre las dos trabajadoras, siendo así que además la testigo Sra. M. declaró que ella puso los hechos en conocimiento de la empresa a primeros de septiembre, verbalmente, a ver si se solucionaba el tema, sin que la empresa pusiera fin a la situación o incoara de inmediato expediente disciplinario, que fue puesto en marcha el 20 de septiembre de 2010, en fechas muy inmediatas a la interposición de la denuncia ante la Inspección.

Tratándose de una situación producida en las instalaciones de Danone, de la que sí tenían conocimiento los superiores jerárquicos de D^a M^a José en el mes de agosto de 2010, cuando se produjo la crisis de ansiedad de la demandante, siendo el 9 de agosto trasladada en taxi desde la empresa a los servicios médicos, la empresa tenía medios a su alcance para incoar expediente mucho tiempo antes de que lo hiciera, y de adoptar medidas inmediatas para evitar que la situación siguiera produciéndose, lo que determina la responsabilidad solidaria de dicha empresa junto con la trabajadora D^a M^a José, en asumir las consecuencias económicas de la vulneración de derechos fundamentales, en un porcentaje inferior al de la trabajadora causante de la vulneración, considerándose que la

directamente causante de la vulneración, D^a M^a José, ha de asumir mayor proporción de responsabilidad, el 70%, y el 30% restante la empresa empleadora, como garante de la seguridad laboral en el centro de trabajo. La condena, en consecuencia, es solidaria, pero el porcentaje de responsabilidad de cada codemandado es diferente, como se ha indicado.

FALLO

Con desestimación de la excepción de falta de legitimación pasiva planteada por la codemandada D^a M^a José, y con estimación de la demanda planteada por D^a Priscila contra Danone S.A., D^a María José, y la empresa ISS Facility Services S.A., debo declarar y declaro la existencia de vulneración de derechos fundamentales, en concreto acoso laboral, debo declarar y declaro la nulidad radical de la conducta llevada a cabo por D^a María José respecto de la demandante, ordenando el cese inmediato de la misma; debo reconocer y reconozco el derecho de la demandante a ser indemnizada en la cantidad de 21.000 euros, y debo condenar y condeno solidariamente a D^a María José y a la empresa Danone S.A. a abonar la citada cantidad a la demandante, si bien fijando una responsabilidad del 70% a cargo de D^a M^a José, y del 30% a cargo de la empresa; y debo absolver y absuelvo a la codemandada ISS Facility Services S.A. de los pedimentos formulados de contrario.

Notifíquese la presente sentencia a las partes y al Ministerio Fiscal, haciéndoles saber que contra la misma cabe interponer recurso de suplicación para ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, que deberá anunciarse dentro de los cinco días siguientes a la notificación de la presente resolución, bastando para ello la mera manifestación de la parte, su Abogado o representante de su propósito de entablar tal recurso, o por comparecencia o por escrito ante este Juzgado.

Así por esta mi sentencia, lo pronuncio, mando y firmo. Olga Iquino Lafuente.

Publicación.- Leída y publicada que ha sido la anterior sentencia por la Ilma. Sra. Magistrada Juez que la dictó, en el día de la fecha, estando celebrando audiencia pública, ante el Secretario, doy fe.