

XDO. DO SOCIAL N. 1 OURENSE

SENTENCIA: 00569/2023

-

CALLE VELAZQUEZ S/N. EDIFICIO JUZGADOS 4ª PLANTA- OURENSE

Tfno: 988687112

Fax: 988687115

Correo Electrónico: soci EMAIL000Equipo/usuario: MT

NIG: 32054 44 4 2022 0003351

Modelo: N02700

PO PROCEDIMIENTO ORDINARIO 0000834 /2022

Procedimiento origen: DFU DERECHOS FUNDAMENTALES 0000834 /2022

Sobre: ORDINARIO

DEMANDANTE/S D/ña: Laura ABOGADO/A: MARIA ISABEL TOLEDO ROMERO

La Región

DE AVILA PROCURADOR:

GRADUADO/A SOCIAL:

DEMANDADO/S D/ña: Mauricio, AYUNTAMIENTO DE OURENSE ABOGADO/A:
JOSE MANUEL RODRIGUEZ DIAZ, EDUARDO VILLAR FERNANDEZ PROCURADOR,;

GRADUADO/A SOCIAL,;

En OURENSE, a veintisiete de noviembre de dos mil veintitrés.

El Ilmo. Sr. D. FRANCISCO JAVIER BLANCO MOSQUERA

Magistrado-Juez del Juzgado de lo Social nº 1 de los de OURENSE

EN NOMBRE DEL REY

Ha dictado la siguiente:

SENTENCIA NÚMERO 569/2023

Vistos los presentes autos sobre ORDINARIO 834/2022 entre partes, de una y como demandante D^a. Laura, quien compareció personalmente y asistida de la letrada D^a. Maria Isabel Toledo Romero De Avila y de otra como demandados y el CONCELLO DE OURENSE, representado por el letrado D. Eduardo Villar Fernández, y D. Mauricio, quien compareció personalmente y asistido del letrado D. José Manuel Rodríguez Díaz; versando el proceso sobre Incumplimiento normativa de riesgos laborales.

I. ANTECEDENTES:

PRIMERO.- Que en fecha 7-12-2022 tuvo entrada en este Juzgado de lo Social, la demanda que antecede, en la que la parte actora tras alegar lo que a su derecho interesó, terminó con la Súplica que en la misma consta y una vez admitida se señaló el día 20-9-2023, continuando el día 29-9-2023, para la celebración de los actos de juicio, en los cuales las partes comparecientes alegaron lo que estimaron pertinente y luego de la práctica de la prueba propuesta y admitida con el resultado que en autos consta, formularon las conclusiones definitivas que constan. La parte actora presentó escrito de conclusiones en fecha 6-10-2023 y los demandados en fecha 19- 10-2023, quedando los autos conclusos para dictar Sentencia.

SEGUNDO.- Que en la tramitación de estos autos se han observado las prescripciones legales.

II.- HECHOS PROBADOS:

PRIMERO.- La actora D^a. Laura, viene

prestando servicios para el CONCELLO DE OURENSE desde el 21 de junio de 2004, ocupando actualmente el puesto de Intendente Jefe de la Policía Local de Ourense, Grupo A, Subgrupo A1, y percibiendo un salario bruto anual de 69105,66 €. El centro de trabajo se encuentra en la sede de la Policía Local de Ourense, CALLE000 NUM000.

SEGUNDO.- Su jornada laboral es de lunes a viernes, en horario de 8 a 15 horas presenciales, y dedicación exclusiva con atención 24 horas el resto del día, así como los 365 días del año.

TERCERO.- El demandado D. Mauricio, se

presentó a las elecciones municipales del Ayuntamiento de Ourense en mayo de 2015, como número 10 de la lista del partido Democracia Ourensana, habiendo obtenido dicho partido

8 concejales y por tanto, no habiendo obtenido representación alguna. El 5 de mayo de 2017 adquirió la condición de edil por renuncia al acta del concejal don Lorenzo. El demandado, persona acreditada por la Dirección General de la Policía como profesional

de seguridad privada desde 1999, era el encargado

por el partido D.O. de fiscalizar la gestión municipal en el área de seguridad.

Convocadas elecciones municipales en el Concello de Ourense en mayo de 2019, don Telmo Manuel, si bien estaba incluido en las listas de dicho partido, no salió elegido. En fecha 23 de septiembre de 2020 tomó posesión como edil en sustitución de don Mario González Sánchez que había dimitido, encargándose de la Concejalía de Seguridad.

CUARTO.- En fecha 29 de marzo de 2017 el demandado publica en su red social una caricatura de la demandante desactivando una bomba frente a la Jefatura de la Policía Local (documento número cuatro de la demanda, cuyo contenido se considera aquí por reproducido).

QUINTO.- En fecha 4 de abril de 2017 se efectuó una publicación en prensa, en la que se establece que la comisión de servicio de la intendente de la Policía Local habría caducado en enero. La edil de Recursos Humanos, doña Flora Moure señala que se analiza la situación jurídica en la que se encuentra.

SEXTO.- En fecha 21 de diciembre de 2017 el demandado realizó una publicación en su red social en la que escribe "POR DIOS CESEN A LA INCOMPETENTE DE BARRERA YA" (documento 6

de la parte actora). En fecha 28 de diciembre de 2017 en su red social hace referencia a la demandante cómo "INEPTA DE FUNCIONARIA" (documento número NUM001 de la parte actora).

SÉPTIMO.- En fecha 23 de diciembre de 2018 el demandado pública en su red social una caricatura en la que aparece la actora (documento número 8 de la parte actora).

OCTAVO.- El 11 de enero de 2019 el demandado pública en su red social que la actora lleva "15 años realizando labores desde fuera de su puesto de trabajo, lo cual supone un montante de más de medio millón de euros, en horas nocturnas y festivas realizadas desde fuera de las instalaciones, en pijama o bañador" emplazando al alcalde para que tome cartas en el asunto. (Documento números 9 y 10 de la demandante).

NOVENO.- En fecha 15 de enero de 2019 el demandante publica en su red social: "Los

policías en la calle patrullando a pie a 1 bajo cero y policías en el ayuntamiento

en 3 vehículos,... igual algún@ hasta con chófer. Así nos luce"

(documento número 11 de la demandante).

DÉCIMO.- En fecha 4 de abril el demandado publicó en su red social una noticia de prensa en la que el SPPME pide sustituir a la jefa de la Policía Local de los tribunales de oposiciones, acompañándola del siguiente comentario: " interesante petición del sindicato mayoritario de la Policía Local, (que según algún Lumbreras del PP controlo yo), aunque yo lo haría ya en junio, al menos sería atendida. (Documento número 12 de la parte actora).

UNDÉCIMO.- El 16 de enero de 2019 el demandado publica en redes una foto de la TVG en la que se contiene un rótulo en el que se indica: "critica a la gestión del conflicto. La policía local sigue sin jefe y con pocos agentes". El demandado hace el siguiente comentario: "Mensaje de la TVG, No esconda mucho este video, que igual pronto le vuelven dar uso". (Documento

13 de la parte actora).

DUODÉCIMO.- En fecha 24 de octubre de 2019 el señor Ucha publica en su red social un enlace relativo al cese del jefe de la policía local de Logroño por parte del alcalde, en relación a falta de confianza. (Documento número 14 de la parte actora).

DECIMOTERCERO.- En la fecha que el demandado asume el cargo de Concejal de Seguridad se estaban tramitando dos procedimientos en materia de contratación para la adquisición de 6 vehículos patrulleros con kit de detenidos en la modalidad de renting y para la compra de 14 vehículos para el cuerpo de la policía local. Dichos expedientes, han sido presentados por el demandado en su ramo de prueba bajo los números 13 y 14, considerándose aquí por reproducidos.

DECIMOCUARTO.- El demandado, como delegado del señor alcalde de esta ciudad en materia de seguridad ciudadana y en Junta de área municipal celebrada el 24 de noviembre de 2021 anunció su propósito político de llevar a cabo una reestructuración del cuerpo de la policía local para tratar de lograr una mayor efectividad, del que se hizo eco la prensa (documento número 15 de la parte actora), consistente en que

determinados trabajos meramente administrativos que se realizan en las oficinas de la Policía Local pasaran a ser realizados por funcionarios del Concello, de tal manera que se

eximiera a los policías de realizar tareas administrativas, para que pudiera incrementarse la presencia policial en las calles.

DECIMOQUINTO.- En fecha 7 de diciembre de 2021, se hace eco en su red social el sindicato SPPME de la medalla otorgada a la demandante por la labor realizada durante la pandemia, desmereciéndola y pidiendo su dimisión (documento número 16 aportado por la demandante).

DECIMOSEXTO.- El demandante en la segunda semana de diciembre de 2021 mantuvo una conversación con el testigo don Pedro, recogida en el pendrive unido a autos, en la que este le comenta "aquí nos perdemos una cosa muy importante, yo se lo digo porque lo viví en primera persona, que mucha gente le guste o no le guste, la organización de la Jefatura, es de como le llaman ellos, la duquesa de Onésimo, les guste o no les guste." A lo que el demandado le contesta, interviniendo en la conversación: "jefa de momento".

DECIMOSÉPTIMO.- El día 2 de febrero de 2022 en prensa se publica una noticia cuyo titular es: "LA CUPULA DE LA POLICIA LOCAL DE LA CIUDAD SUFRIRÁ REAJUSTES", y en cuyo cuerpo se lee: "EL Concello "reajustará" la plantilla de mando y en consecuencia la pirámide que forma el cuerpo municipal se verá afectada. No habrá cese a Barrera, pero sí cambiarán parte de sus funciones". El mismo día que se publica la noticia, el demandado envía un WhatsApp al Inspector principal don Valentín, para decirle que la noticia es consecuencia o responde al encuentro mantenido, unos días antes, con el entonces Director General de Recursos Humanos, todo ello acompañado de emoticonos que expresan risas y carcajadas, afirmando a continuación: "además sí que va a haber cese"; siguiendo a continuación más emoticonos que expresan carcajadas, y la expresión: "Menuda oposición tenemos". A lo que don Valentín le contesta: "Si desconocen nuestro trabajo. No obstante, salen en prensa cada poco las noticias de las actuaciones conjuntas", quedando ambos para verse en el despacho del concejal. (Documentos números 17 y 18 de la parte actora y número 17 del demandado).

DECIMOCTAVO.- En fecha 13 de febrero de 2022 se publica en la red social del sindicato SPPME, una alabanza al demandado, al decirse de él, que ha traído la democracia a la Policía Local, escuchando a los policías, haciendo encuestas para mejorar el servicio, y no escuchando a cuatro iluminados, como

hace la señora Laura. (Documento número 19 de la parte actora.

DECIMONOVENO.- En fecha 8 de marzo de 2022 la actora mantuvo una conversación con el codemandado en la que se dijeron lo siguiente:

M.B.- "no entiendo tu animadversión hacia mí y los prejuicios

desde antes de conocerme"

T.U.- "Eso no es así, tú me ves como un enemigo y los

prejuicios los tienes tú porque no me miras a los ojos"

M.B.- "Lo que ocurre es que no me dejas trabajar, realizar mis funciones". - "el que yo haga mi trabajo no significa que yo no respete el tuyo." "Estamos a 15 m el uno del otro y nunca te diriges a mí, sería más fácil trabajar de otra manera, con una naturalidad y normalidad"

T.U.- "María tienes que entender la jerarquía, tienes que saber que en la pirámide está el Alcalde, después yo y a continuación tú. Si lo entiendes todo irá bien"

M.B.- "entiendo perfectamente la jerarquía, pero soy la responsable del cuerpo y no me permites trabajar... cada uno tiene su cometido y funciones" "sigo sin entender todo esto, quizás sea porque soy mujer... pudiera equivocarme, pero es mi opinión".

A las 22:48 h el demandado le envía un WhatsApp en relación a la conversación mantenida por la mañana, WhatsApp cuyo contenido por constar en autos se considera aquí por reproducido, y en el que le dice "cambia el chip y te aseguro que saldrás ganando... y mucho". "Va a costar algo reconducir todo, pero me van sobrar días en lo que queda de mandato... si vamos de la mano,... otra opción NO ES POSIBLE, pónmelo fácil, no me obligues a ponerme en MODO DO y te aseguro que todos saldremos ganando.... Y TU...MAS QUE NADIE. Un sincero saludo y buenas noches. (Documentos 20 y 21 de la parte actora).

VIGESIMO.- En fecha 9 de marzo de 2022 la actora mantiene una conversación con el demandado, don Román y doña Micaela, asesores, en la que dice: "Bien bien y lo que me comento pues ya lo hablamos en su día, yo por mi parte colaboración total, otra cosa es que claro, tú pídemme, cuántos informes quieras pero yo no soy órgano decisorio, si tú consideras esto, lo que no quiero, imagina lo del cuadrante, yo no lo veo pero yo te lo pongo, te hago uno y yo no decido.... Si la administración decide, esté o no de acuerdo". A lo que el demandado le respondió:" pues venga, empezamos a currar y guay..."

VIGÉSIMOPRIMERO.- En fecha 15 de noviembre de 2021 el departamento de Recursos Humanos solicitó a la Jefatura de la Policía Local una propuesta de cuadrante-cartelera de turnos para llevar a la mesa de negociación colectiva. En fecha 15 de diciembre de 2021 el demandado requiere a la actora para que haga entrega del cuadrante horario en los términos solicitados, antes del 16 de diciembre de 2021 a las 14:00 h, o en su defecto informe motivado de la no entrega. En fecha 16-12-2021 la actora contesta diciendo que estaba ultimando dicho trabajo. A finales del mes de diciembre de 2021 se produjo una conversación en la que participaron el demandado y su asesor don Evaristo, por un lado y por otro lado, la actora y el Inspector Principal don Valentín, en la que hubo mucha tensión y don Evaristo y el propio demandado les levantaron la voz, a lo que don Valentín le dijo a la actora que no tenían por qué aguantar esto y que se marcharan. El tema de la conversación fue sobre el cuadrante y la actora entendía que la operatividad le corresponde al Jefe del cuerpo. En febrero de 2022 en el salón de Jefatura, se volvió a llevar a cabo una reunión entre las mismas personas y alguna más, en la que también se trató sobre el cuadrante y en la que se les instó a obedecer claramente las órdenes que desde los mandos políticos se les diesen. En dicha reunión también hubo alteraciones de la voz, y don Valentín y la actora manifestaron su desacuerdo, porque entendía que las cuestiones de operatividad le corresponden a la Jefatura. Por el demandado se pretendía instaurar el cuadrante 12/12, a cuyo fin solicitó que hasta el 28 de febrero de 2022 se hicieran llegar propuestas, que tendrían como base, principalmente, el cuadrante 12/12, y se admitía además se pudieran realizar turnos de 8 horas para aquellos servicios de conciliación que así lo pudieran contemplar. Por el demandado también se propuso el realizar una consulta entre los policías municipales, al objeto de que votaran sobre el cuadrante 12/12. Realizada la votación, de 115 policías, NUM002 votaron a favor de dicho cuadrante, cuatro se abstuvieron y cuatro votaron en contra. En fecha 7 de marzo de 2022 el demandado requiere por escrito a la actora para que responda al requerimiento efectuado el día 7 de febrero de 2022 referente a establecer el cuadrante 12/12 para los servicios no administrativos como se indicaba en la providencia. En fecha 6 de abril de 2022 por la mesa sectorial de negociación se acordó aprobar el cuadrante 12/12, que consiste en que los policías incluidos dentro del ámbito de aplicación realizarán una jornada en turnos de 12 horas, durante 3 jornadas consecutivas, descansando luego 5 días consecutivos. El acuerdo citado por constar en autos se considera aquí por reproducido. En fecha 19 de abril de 2022 la actora remitió al demandado informe oponiéndose al cuadrante 12/12 por causas operativas y económicas, cuyo contenido por constar en autos y se considera aquí por reproducido (documento 29 de la parte actora).

VIGESIMOSEGUNDO.- En fecha 20 de abril de 2022 el demandado en una reunión en

que estaba presente también la asesora doña Micaela, le preguntó si había motivo alguno por el cual no llevaba arma, ni la uniformidad que llevaban los demás. A lo que le actora contestó que ella llevaba la uniformidad que le permite la ley y que consideraba que ello constituía un acoso y derribo. El demandado con el decreto aplicable en la mano, que enseñó a la actora, insistió en que no llevaba el uniforme reglamentario diciéndole "bueno pues entonces te lo mando por escrito y me respondes eso... y yo te preguntaré en función de que usas un uniforme que no es el que tienes que utilizar y ya está. El demandado se apoyaba en una denuncia formulada por don Jose Daniel, delegado sindical del Concello de Ourense del sindicato SPPME, que lleva fecha de 30 de noviembre de 2021, cuyo contenido por constar en autos como documento 21b del demandado se considera aquí por reproducido, y que no consta que haya pasado por el registro del Concello demandado. En fecha 21 de abril de 2022 el demandado dicta providencia en la que se dice que tras conversación mantenida a las 13:58 h del presente, 20 de abril de 2022, en la que se le pregunta por qué de forma habitual porta la uniformidad de gala o de representación sin arma y ante su respuesta que lo hace por comodidad y que carece de cualquier exención al respecto, es por lo que se le requiere, desde este instante y por motivos de ejemplaridad del cargo que le corresponde, se ciñe a cumplir con la normativa vigente en el ámbito de la Policía Local Gallega en lo relacionado con la uniformidad obligatoria, con indiferencia de la categoría que ostente usted, así como a lo relacionado con la obligatoriedad de portar arma reglamentaria.

VIGESIMOTERCERO.- La actora el día 25 de abril de 2022 causa baja médica por migraña. El día 26 de abril el demandado solicitó por teléfono a doña Inés botana Choren, secretaria de la Jefa de la Policía Local, antes incluso de que esta conociera la baja, las llaves de su despacho, diciéndole doña Inés que no tiene copia de las llaves y que no sabe dónde están. El día 12 de mayo, en torno a las 10:30 h, se personó en el domicilio de la actora, la agente NUM003, portando un requerimiento firmado por el Concejel de Seguridad en el que se dice: a medio de la presente, desde esta concejalía se le informa de lo que sigue: Que a las 9:00 h del día 13 del presente mes de mayo, se procederá a la apertura del despacho de la Jefatura de la Policía Local, sito en la primera planta del edificio, por lo que se le insta para que proceda a la retirada de sus efectos personales, con anterioridad a la fecha reseñada. El día 13 de mayo se acercaron al despacho de la actora, el demandado, la Oficial Mayor, doña Candelaria, don Valentín, Jefe de la Policía en ese momento en funciones, don Fulgencio y el cerrajero don Bernardino, que procedió a la apertura de la puerta, recogiendo los efectos personales de la trabajadora, que

fueron metidos en cajas y trasladadas a la jaula de la Jefatura. La actora en fecha 19 de mayo de 2022 remitió por burofax al señor Alcalde de Ourense, don Gonzalo Pérez Jácome, un escrito oponiéndose, a la actuación realizada el día 13 de mayo. Dicho escrito por constar en auto se considera aquí por reproducido (documento número 39 de la parte actora).

VIGESIMOCUARTO.- En fecha 2 de junio de 2022 la actora presenta en el registro del Concello denuncia por acoso laboral, cuyo contenido por constar en autos se considera aquí por reproducido (documento 41 de la parte actora).

VIGESIMOQUINTO.- En el pleno ordinario del Concello de Ourense de 3 de junio de 2022, el señor Alcalde de esta ciudad manifestó lo siguiente:

- "Ehhh... solo si un empleado municipal concretamente creo que decía no sé si dijo de la policía, que había denunciado por acoso...eh... esto ehh.... Tiene toda la libertad del mundo a hacerlo."

- "Las políticas y muchos recursos que le quedan algunos funcionarios pues es hacer eso denunciar por acoso o cogerse una baja y lo que sea ehh.... Si nosotros tenemos razón pues realmente ellos no la tienen."

- En fecha 3 de junio el señor Alcalde publica en su red social: "Por suerte, no todos, pero en el Concello hay algunos funcionarios que simplemente no la rascan y/o quieren tomar decisiones políticas, y si finalmente cuando los pones en su sitio, su única y endeble defensa es alegar acoso."

- En fecha 4 de junio publicó en su red social: "Cree el ladrón que todos son de su condición... La jefa de la Policía Local de Ourense ACUSO ayer de ACOSO al concejal de seguridad. En los últimos años y bajo el mando de esta jefa de policía, 17 policías locales de Ourense la ACUSARON a ELLA de ACOSO".

VIGESIMOSEXTO.- En fecha 18 de julio de 2022 el demandado publica un video en Facebook en el que dice:

- ¡Por favor!, pues claro que hemos entrado, claro, una funcionaria que se va de baja, en cuanto se le da una orden de trabajo muy concreta, una no, tres, absolutamente legales, pero que claramente, parece que no quería hacer, entonces bueno, se va de baja... yo.. ella seguramente dirá que es por

otros motivos, le ha trasladado a gente que los motivos de la baja son psicológicos y de acoso, le llaman acoso a eso... evidentemente no se atrevió a ir al juzgado, porque no hay acoso ninguno en ello, simplemente se atrevió a hacer una denuncia interna dirigida a mí y a otro policía, o sea, esto é o revés, la Jefa de la Policía acosada por un policía de base...Ufff!!! Bueno. Sin embargo, esperemos que antes se resuelvan los 17, creo que hay, porque en cuanto sucedió todo esto me dicen, sí home, o meu in da no se moveu desde fai dous anos."

- "entonces digo que dónde están las llaves de todo el edificio, y para que en cualquier situación de emergencia tengas que abrir, el edificio es el edificio de la Policía del Ayuntamiento de Ourense, no de una persona en concreto, no de Manolo ni de José, ni de María ni de Ángeles; entonces se consulta con los responsables, se consulta con los máximos responsables funcionariales del Concello, y en efecto se confirma que sí, sí, sí claro, no es que puedas entrar, es que debes entrar, y más si tienes las llaves del resto de todo el edificio allí, y más si lo tienes que utilizar, etc." Pues ya está

VIGESIMOSEPTIMO.- En el pleno ordinario del Concello de Ourense de fecha 2 de septiembre de 2022, el demandado hizo las siguientes manifestaciones:

- "Buff.. Por favor... es que... se formó cierta persona para el puesto... esa persona no se formó!, usted ya se ve de qué... de quién vienen aquí a dar voz, ustedes vienen a dar voz a la persona...eh... que no está porque hasta ahora ejercía de Concejala de Seguridad, pero se le acabó la mamandurria, entonces ahora, al acabarse... mira cómo se ríe María... que era su...su... palmera.

VIGESIMOOCTAVO.- En el pleno ordinario del Concello de Ourense de fecha 2 de diciembre de 2022 el demandado dijo:

- "Bien... y respecto all...ehh... a la desvirtuación de una mención que se le hizo a la jefa y a un policía, vamos a poner las cosiñas claras, miren, esto es como una Asociación de Vecinos pero de Jefes de Policía, saben cuántos había de toda Galicia? Quince... saben quién era el único representante político de toda Galicia que fue aquí, aquí a la Estrada... el que le está hablando. Miren Axempol... invita aal Alcalde o a la persona en la que delegue y se permiten esto, miren...miiiren, atiendan que esto se va a poner emocionante y lo digo en tono tranquilo: aúna las características esenciales de un mando, de un buen mando, con mano de hierro y guante de seda... tiene gran consideración y respeto entre los policías... dialogante,

humilde, cortés, ahora está pasando por una crisis... de acoso... del Gobierno... en el que está y de la concejalía." *Saben qué pasó, que no se atrevieron a hacer esto público, saben por qué, porque este señor fue allí y le dijo al Presidente de esta Asociación: mire caballero, usted va a tardar 24 horas en publicar una disculpa, por esto, porque esto es una ofensa al Concello, a toda la Policía eh!! Y algo que desde luego algo que no puede hacer con ese uniforme puesto ...y saben lo que dijo, no se preocupe que claro que la haré y claro que la va a hacer!! Dije no, no, no me preocupo, sé que la va a hacer, el Señor Superintendente de la Policía local de La Coruña, el Sr. Brandariz, usted no sabe ni quién es!!"*

En el mismo pleno el señor Alcalde don Gonzalo Pérez Jácome manifestó:

"ahora mismo entendemos que está mejor...ehh... dimensionado el cuerpo y además mejor organizado y está muchísimo mejor atendida la ciudad, incluso muchísimos policías que estaban haciendo trabajos de oficina, ahora están patrullando y hay muchísimas más patrullas en la calle que realmente es lo que es necesario, entonces queremos que ha sufrido una mejora muy grande el servicio de la Policía Local y yo creo que eso la ciudadanía lo nota, hemos además comprado muchísimos vehículos nuevos, entonces la mejora ha sido total, hemos aumentado en

25 el número de Policías Locales, también el número de vehículos, entonces la mejora ha sido muy grande, lo que sí es verdad es que se ha quitado mucha cuota de poder a esta persona que es la que llevaba la Policía Local y luego hay un tema muy grande, es ese premio que le acaban de dar ahora, es una asociación de mandos de policías, de mandos de policías o sea está tremendamente acotado, o sea que se lo dan entre ellos y por lo que yo leí en el reconocimiento que le dan a María Barrera, ponía, le dan el reconocimiento por estar de baja, por sufrir, además creo que ya no deberían haber mencionado el motivo porque está de baja, porque es algo privado, pero bueno... y hablan de que le dan el premio por estar de baja, por estar de baja, por su estrés o por no sé qué, por lo que tiene que aguantar, o sea ¿Cómo se puede dar un premio por estar de baja?, una cosa que yo en mi vida vi, le damos el premio por estar de baja por lo que tiene que aguantar, o sea además sin tener ni idea y tremendamente partidista y dándole un premio a alguien por estar de baja, oye, que... bueno."

VIGESIMONOVENO.- La actora padeció un trastorno ansioso depresivo reactivo a problemática laboral del que inició consultas en el Servicio de Psiquiatría del Complejo Hospitalario de Ourense en junio de 2022, qué mejoró sensiblemente, cuando el demandado dejó de ocupar el cargo de Concejal de Seguridad de Orense, y qué motivó el que fuera dada de alta en fecha 15 de septiembre.

TRIGESIMO.- La actora presentó la demanda en fecha 1 de diciembre de 2022.

III.- FUNDAMENTOS DE DERECHO:

PRIMERO.- Solicita la actora en la demanda, como consecuencia del incumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales, por los graves daños y perjuicios profesionales, físicos, psíquicos y morales, derivados de una situación de acoso laboral, qué entiende sufre como consecuencia de la conducta del demandado don Mauricio, y como consecuencia de la inactividad por parte del Concello demandado, que pese a

haber formulado una denuncia, para que pusiera en marcha el protocolo de acoso, no hizo nada al respecto, el que se condene a los codemandados solidariamente:

1. A la reparación de las consecuencias derivadas de los actos vulneradores de los derechos de la trabajadora, previa declaración de nulidad radical de los mismos.
2. Que se condene al Concello de Ourense al acometimiento de las medidas que sean necesarias, preventivas y paliativas, en el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.
3. Por último, que se condene a los demandados de forma solidaria indemnizar a la actora por los daños sufridos, incluidos los Morales y de salud, al abono de la cantidad de 192515 euros.

Los demandados se opone a la demanda, alegando don Mauricio la inexistencia del acoso denunciado por la actora, al entender que en todos los actos que se citan en la demanda previos a que fuera nombrado Concejal de Seguridad, y que trató de justificar prolijamente en la contestación a la demanda, obedecen a su labor política, estando perfectamente amparadas las críticas efectuadas por su derecho de libertad de expresión, mientras que los actos que se le imputan con posterioridad al 20 de septiembre de 2020 en que toma posesión como Concejal de Seguridad, o bien no son ciertos, o bien están perfectamente justificados, en aplicación de la normativa vigente, señalando que lo único que pretendió fue

llevar a cabo una mejor prestación del servicio de Policía Local, para lo cual adoptó toda una serie de medidas, tratando de que hubiera más policías en la calle, y llevando a cabo una reorganización de los turnos prestados por los policías, que tras una votación democrática, determinó que se pusiera en práctica un nuevo cuadrante -12/12-, que produjo una mejora del servicio, si comparamos los resultados habidos en el año 2021 y en el año 2022, negando en todo momento que su voluntad fuera cesar a la actora en su puesto de trabajo como Jefa de la Policía Local, sino que pretendió siempre contar con ella, confiando en sus habilidades para sacar el servicio adelante.

Por el Concello demandado se alega también la inexistencia de acoso por parte del codemandado, alegando que, en cualquier caso, el protocolo de acoso no se pudo poner en marcha, puesto que la trabajadora estaba de baja, y no se podía llevar a cabo actividad alguna, hasta que no se reincorporará a su puesto de trabajo.

SEGUNDO.- En materia de prevención de riesgos laborales el Artículo 14.1 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, establece el derecho de todo trabajador a la protección frente a los riesgos laborales, estableciendo que los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo y que el citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales, riesgos entre los cuales se incluye el acoso. El acoso moral no tiene una definición legal, siendo definido por la Doctrina, como señala la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia de 26 de noviembre de 2009, de la siguiente forma: "En el ámbito especializado -médico y jurídico- se define el acoso laboral -mobbing- como una conducta abusiva o violencia psicológica a la que se somete de forma sistemática a una persona en el ámbito laboral, manifestada especialmente a través de reiterados comportamientos, palabras o actitudes que lesionen la dignidad o integridad física del trabajador y que ponen en peligro o degradan sus condiciones de trabajo. Actitudes de hostigamiento que conducen al aislamiento del interesado en el marco laboral, produciéndole ansiedad, estrés, pérdida de autoestima y alteraciones psicósomáticas, y determinando en ocasiones el abandono de su empleo por resultar insostenible la presión a que se encuentra sometido. Se trata de una forma de estrés laboral que se caracteriza por tener su origen -más que en el trabajo- en las relaciones interpersonales que se producen en el seno de la empresa. El acoso puede tener diferentes variedades, según el sujeto que lo lleva a cabo, interesándonos aquí el acoso realizado por el personal directivo -Bossing-, y que se caracteriza por una relación asimétrica de poder. Pero en cualquier caso este fenómeno es contrario al principio de igualdad de trato, tal como se define en los Artículos 3, 4 y 5 de la Directiva Comunitaria

76 / 2007 (9 de febrero) y vulnera el derecho a la integridad moral y a la interdicción de tratos inhumanos o degradantes que consagra el Artículo 15 de la Constitución. En el ámbito de las relaciones funcionariales, y en concreto las que quedan sujetas a la Ley 2/2015, de 24 de abril, de Empleo Público de Galicia, el acoso desconoce el derecho de todo funcionario a que se respeten su intimidad y su dignidad en el trabajo (Artículo 71.k). Ahora bien, debe distinguirse entre el acoso y lo que es el defectuoso ejercicio -abusivo o arbitrario- de las facultades del empleador. En el primer caso se agreden derechos fundamentales de la persona -básicamente su dignidad e integridad moral-, en tanto que en el segundo se limita a comprometer estrictos derechos del trabajador. En definitiva, el acoso constituye un conjunto de conductas y prácticas que se caracterizan por la sistematización, la duración y la repetición de ataques a la persona o a su personalidad, utilizando todos los medios relativos al trabajo, sus relaciones, su organización, su contenido, sus condiciones, sus instrumentos, desviándolos de su legítima finalidad y utilizándolos con la aviesa intención de destruir, pudiendo diferenciarse del conflicto laboral, en que no se centra en lo que se hace o en cómo se hace, sino en la frecuencia y duración de lo que se hace, y sobre todo, en la intencionalidad de lo que se hace.

Por otro lado en el campo de la prevención del acoso, en cuanto el empleador está obligado por lo dispuesto en el Artículo 15.1.c) de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, a combatir los riesgos en su origen, y teniendo en cuenta que el acoso es un proceso que se dilata en el tiempo, para iniciar la acción preventiva, no es necesario que nos encontremos ante un acoso consumado, sino que basta con que concurren un número suficiente de actos que indiciariamente tengan como finalidad,

afectar a la salud psíquica del trabajador, para que se adopten las medidas suficientes para evitar dicha conducta. En este sentido son muy importantes los protocolos de acoso que se establecen en las empresas y Administraciones Públicas para combatir esta clase de conductas, siendo muy importante también la diligencia en su puesta en práctica, sin dilaciones indebidas, puesto que una vez que el acosador conoce la existencia del procedimiento, por lo menos será más difícil su conducta, al poder ser objeto de una investigación. En este sentido el Concello demandado, tiene un procedimiento de prevención y actuación en materia de acoso en el trabajo, que ha sido aportado en su ramo de prueba.

TERCERO.- Los hechos probados son el resultado de una valoración en conjunto de las pruebas practicadas. En cuanto a la prueba documental, este juzgador ha tratado de reflejar en cada uno de los hechos probados, el documento o documentos en los que se apoya. En cuanto a las demás pruebas practicadas, y según se vayan analizando los distintos hechos, se hará una

mención, a las pruebas en que encontraron apoyo. Como conclusión de todo el proceso valorativo, este juzgador considera que sí han existido actos de acoso por parte del demandado a la actora. Ahora bien, dado que en la demanda se empiezan a enumerar hechos desde el año 2015 y el demandado solo ha sido nombrado Concejal de Seguridad el 23 de septiembre de 2020, fecha en la que pasa a sustituir a don Mario González Sánchez, como consecuencia de su cese, hemos de realizar una serie de precisiones sobre los distintos periodos, distinguiendo entre el período anterior a su toma de posesión como Concejal de Seguridad y el posterior, y aún dentro de este, una primera fase de mero conflicto laboral y una segunda fase, en la que ya se aprecian los actos constitutivos de acoso.

En cuanto al periodo que va desde el año 2015 hasta el 23 de septiembre de 2020, el demandado no ejerce puesto de mando alguno sobre la actora, y por tanto, no cabe apreciar en él acoso de ningún género. Pues como veíamos cuándo se describía en qué consiste el acoso, en el Fundamento de Derecho anterior, para que este exista en la modalidad aquí examinada

-bossing-, es necesario que exista una relación jerárquica entre el acosador y la víctima, y por tanto una relación asimétrica de poder. Todas las conductas que se describen en los hechos probados, relativas a este periodo, carecen de trascendencia jurídica alguna, a los efectos de una posible vulneración por parte de los demandados, de la normativa sobre riesgos laborales. En dicho periodo, el actor podía perfectamente criticar la actuación de la actora como Jefa de la Policía Local, pues le amparaba su derecho a la libertad de expresión (Artículo 20.1 de la Constitución), yendo unido al cargo de todo funcionario público, el soportar las críticas, que se puedan hacer a su labor, siempre y cuando no vulneren su derecho al honor (Artículo 18 de la Constitución). Ahora bien, a partir del 23 de septiembre de 2020, el demandado pasa a ser Concejal de Seguridad del Concello de Ourense, y por tanto superior jerárquico de la trabajadora. Ello supone un cambio sustancial en la posición jurídica que tiene frente

a esta, pues a partir de entonces, entra en un entramado de derechos, pero también de obligaciones frente a ella. Así entre los deberes más significativos que asume el demandado a partir de ese instante se encuentran:

- El deber de respeto a su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual, y por razón de sexo, moral y laboral (Artículo 71.k) de la Ley de Empleo Público de Galicia).
- El deber de dar a la trabajadora protección eficaz en materia y salud en el trabajo (Artículo 71.ñ) del mismo texto legal).
- El deber de proporcionar a la trabajadora una protección eficaz frente a los riesgos laborales, incluido el acoso. (Artículo 14.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales).

Pues bien, desde el 23 de septiembre de 2020 hasta el 8 de marzo de 2022, en que este juzgador identifica el primer acto relevante de acoso, lo que demuestran las pruebas practicadas, es una fase de conflicto. Entendiendo el acoso como un proceso continuado éste comenzaría el citado 8 de marzo de 2022, y se prolongaría hasta el 2 de diciembre de 2022, fecha del último acto de acoso acreditado. Procede examinar ahora, los citados períodos.

CUARTO.- EL CONFLICTO.

El conflicto entre las partes se produce como consecuencia de una diferente interpretación de las funciones que debe de asumir la Jefa de Policía Local. Para los demandados la relación entre esta y sus superiores, el Concejal de Seguridad y por encima de este el Alcalde, es de pura jerarquía, de tal manera que la trabajadora debe de asumir todas las órdenes que le pueda dar el Concejal. Para la trabajadora, sin embargo, con apoyo en lo dispuesto en el Artículo 25.1.a) y 27 de la Ley 4/ 2007, de Coordinación de Policías Locales de Galicia, a ella le corresponde en exclusiva, la organización, dirección, coordinación y supervisión del servicio, correspondiéndole al Alcalde o al Concejal en el que delegue, únicamente el impartir las directrices que consideren oportunas. Pues bien, una interpretación correcta de los Artículos 25 y 27 de la citada Ley, determina que ninguna de las partes tenga razón al completo, aunque más la actora que los demandados. En Derecho Administrativo el principio de jerarquía, se ve interferido en ocasiones por el principio de competencia, de tal manera que cuando a un órgano determinado se le encomienda la realización de una determinada actividad, es este el competente para llevarla a cabo, hasta el punto de que si la lleva a cabo otro órgano diferente, el acto es nulo de pleno derecho, por haber sido dictado por órgano manifiestamente incompetente (Artículo 47.1.b) de la

Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas). Ello determina como señalan las sentencias del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 28 de octubre de 2005 -Sala de Lo Contencioso-administrativo- y del Tribunal Superior de Justicia De Castilla y León de fecha 20-7-2012 -recurso 71/2012-, con sede en Burgos, del mismo orden jurisdiccional," que aunque es legalmente posible que el Alcalde corrija, subsane o complete las decisiones del órgano administrativo competente (el Jefe de la Policía Local) o que le dirijan las instrucciones que estime pertinentes; sin embargo, lo que no cabe es sustituir absolutamente a éste en el ejercicio de su competencia..". De tal forma, que existe un ámbito de competencia material, en materia de organización, atribuido por la ley a los Jefes de Policía Local, en los que no puede intervenir ni el Alcalde, ni la persona en la que delegue.

Así las cosas, desde el punto de vista jurídico, el conflicto es reconocido por ambas partes, solo que con interpretaciones radicalmente distintas. En la conversación que mantienen la actora y el demandado, el día 8 de marzo de 2022, reconocida por este, que se transcribe en el hecho probado vigesimoprimer, se recogen con toda claridad. "Lo que ocurre es que no me dejas trabajar" dice la actora, a lo que el demandado le responde: "María, tienes que entender la jerarquía, que en la pirámide está el Alcalde, después yo y a continuación tú". Ambas partes reconocen que dicho conflicto llevó a una situación de tensión. El testigo presentado por la actora, don Valentín, Inspector principal, cuya veracidad no ofrece duda alguna de a este juzgador, y al que, el propio demandado, le ofreció el ser Jefe de la Policía, nos describe dos reuniones tensas, en las que el demandado levantó la voz, una a finales de 2021 y otra en febrero de 2022, en el salón de la Jefatura, declarando además que la actora salía muchas veces llorando después de las reuniones con el Concejal, y que el ambiente era muy tenso en la Jefatura. El demandado sobre dicho periodo, también declara que "vi que el ambiente era irrespirable".

Analizando las actuaciones que se llevan a cabo en el mismo, en algunas tiene razón el demandado, así, por ejemplo, el dar directrices, para que el mayor número de policías puedan salir a la calle, y se cumpla mejor el servicio, aunque se proporcione temporalmente personal administrativo del Concello, para ello. Pero en otras, tiene claramente razón la actora. Así, por ejemplo, la decisión del demandado de poner un Conserje en la puerta del edificio de la Policía Local, que don Valentín testifica que la dio aquel, es claramente nula de pleno derecho, por cuánto aquí, si nos encontramos ante una decisión meramente organizativa, competencia de la actora, por cuanto, además, el Artículo 11.3 de la Ley de Coordinación de Policías Locales de Galicia, establece que los servicios de custodia se prestarán siempre con armas. Lo que obliga a que esté al frente de la puerta del edificio un policía armado y, por tanto, resulta absolutamente irrelevante la presencia de un Conserje, que lo único que haría es duplicar innecesariamente el puesto.

El tema más importante de conflicto entre las partes, fue el de la elaboración y aprobación del cuadrante 12/12, por la Mesa de Negociación Sectorial, provocando reuniones tensas entre las partes, y que se describen, en los hechos probados. No tiene razón la actora, cuando alega que la decisión del cuadrante, es una decisión

meramente organizativa y que le corresponde a ella. Pues al estar ante una condición de trabajo resulta aplicable lo dispuesto en el Artículo 153.1.m) de la Ley de Empleo Público de Galicia que establece como materias sujetas a la negociación colectiva "las referidas al calendario laboral". Ahora bien, siendo la Jefe de la Policía Local, su opinión resulta cuando menos relevante, y debió ser escuchada, por el Concejal. La actora se oponía a cuadrante

12/12, por diversas razones, como declara don Valentín, entre ellas, porque consideraban que era muy duro, que los policías terminaban destrozados y no iban a realizar un trabajo idóneo. Ella consideraba que no era un cuadrante adecuado para llevar un servicio para toda la población de Ourense. Y dicha oposición, de la actora en todo el procedimiento de gestación del cuadrante, es relevante, aunque no la haya articulado jurídicamente, por cuanto el cuadrante 12/12, en cuanto incluye turnos de noche, infringe la Directiva comunitaria 2003/88/CE, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación de tiempos de trabajo, que determina que los países de la Unión Europea deban adoptar medidas para garantizar a sus trabajadores determinados derechos, entre los que se encuentra, de conformidad con lo establecido en su Artículo 8.b), el relativo a que "la jornada de trabajo máxima de los trabajadores nocturnos, cuyo trabajo implique riesgos especiales o tensiones físicas o mentales importantes será de

8 horas en el curso de un periodo de 24 horas durante el cual realicen un trabajo nocturno". Es cierto que dicha directiva genera y ha generado muchas dudas en su aplicación, pero el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, ha ido resolviendo estas, en los distintos casos en los cuales se ha venido pronunciando, doctrina que ha sido recogida por la Comunicación Interpretativa sobre la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, publicada en el Diario Oficial de la Unión Europea de 24 de mayo de 2017. Según dicha Comunicación, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha dictaminado "que esta Directiva se aplica a actividades del personal de los equipos de atención primaria y el personal médico y de enfermería que presta sus servicios en equipos de atención sanitaria. También se aplica a otros servicios que responden a urgencias como el personal médico y de enfermería en los equipos de atención primaria y en otros servicios de urgencias, los trabajadores de los servicios de asistencia médica urgente, las fuerzas de intervención de bomberos del sector público, la Policía Municipal o el personal no civil de las Administraciones Públicas cuando funciones se lleva a cabo en circunstancias normales". En relación con su aplicación a la Policía Municipal se puede señalar la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 21- 10-2010 -asunto 227/09-. Y si bien es cierto que dicha Directiva establece toda una serie de excepciones a su aplicación, según la citada Comunicación, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, solo las permite "en el caso de acontecimientos excepcionales en los cuales el correcto desarrollo de las medidas destinadas a garantizar la protección de la población en situaciones de grave riesgo colectivo exige que el personal que tenga que hacer frente a un suceso de este tipo conceda una prioridad absoluta a la finalidad perseguida por tales medidas con el fin de que esta pueda alcanzarse." Por tanto de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea se deduce la aplicabilidad de la Directiva a los policías locales, teniendo el carácter de disposición básica sobre el tiempo de trabajo que establece

unos niveles mínimos de protección de los trabajadores, en su sentido más amplio, y que las excepciones que contempla para su aplicación a determinadas actividades públicas, por ejemplo, a la policía, se refiere a supuestos excepcionales destinados a garantizar la protección de la población en situaciones de grave riesgo colectivo. Ello ha hecho que la Circular de la Dirección General de la Policía Nacional (de 18 de diciembre de 2015), al regular el trabajo nocturno, establezca la necesidad de respetar las normas de la Unión Europea sobre la materia, especialmente la Directiva indicada. En el mismo sentido, la Orden General número 11 dictada en Madrid el 22 de diciembre de 2014, por la que se determina los regímenes de prestación de servicios y la jornada y horario de la Guardia Civil (Boletín Oficial de la Guardia Civil de 30 de diciembre de 2014), en cuyo artículo 13.2 relativo a servicios nocturnos se establece que "Los jefes de unidad o centro adoptarán las medidas necesarias para que no se nombren servicios nocturnos de más de 8 horas en el curso de un periodo de 24, salvo lo dispuesto en el artículo 11.1, párrafo segundo", precepto que establece su vez que "No se nombrarán servicios de duración superior a 8 horas salvo que existan razones justificadas por la modalidad de prestación, el lugar en que se desempeña o cuando concurren otras circunstancias extraordinarias que determinen o aconsejen tal duración". Además el Decreto 39/2018, de 12 de junio, por el que se modifica el Decreto 110/2006, de 17 de octubre, que aprueba el reglamento de la Ley de Coordinación de Policías Locales en la Comunidad de Castilla La Mancha, ha procedido a adaptar la regulación mínima de la jornada nocturna adaptándose a las previsiones de la Directiva 2003/88/CE, y así el Artículo 25.4 establece que: " Con la excepción de lo dispuesto en el apartado anterior, el servicio de los funcionarios de la policía local no podrá prolongarse durante más de 12 horas continuadas o 8 horas en el curso de un periodo de 24 horas en el supuesto de trabajadores nocturnos cuyo trabajo implique riesgos especiales o tensiones físicas o mentales importantes, que será el definido como tal en los correspondientes acuerdos con los representantes de los funcionarios, tomando en consideración los efectos y los riesgos inherentes al trabajo nocturno." Por otro lado, la resolución dictada por el Defensor del Pueblo andaluz en fecha 4 de febrero de 2019, consecuencia de la queja 18/4671, recomienda el Ayuntamiento de Jaén el que "previa negociación con los órganos de representación del personal, se adopten las medidas que procedan para adaptar la ordenación de tiempos de trabajo de la Policía Local a la Directiva 2003/88/CE". En definitiva, nos encontramos ante una norma, en materia de prevención de riesgos laborales, que es de obligado cumplimiento, tanto para empleadores como para los trabajadores. Y si ello es así, el tan alabado proceso democrático instado por el demandado, entre los funcionarios de la Policía Local, no deja de ser un brindis al sol. Es como si en una obra, todos los trabajadores votasen por no llevar casco. Ello no exonera de responsabilidad alguna al empleador, al ser aplicable lo dispuesto en el Artículo 14.1 de la Ley De Prevención De

Riesgos Laborales, que establece el derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, debiendo los acuerdos que se adopten en la negociación colectiva, respetar los mínimos de derecho necesario en materia de derecho preventivo y en este caso, lo dispuesto en el Artículo 8 b) de la Directiva 2003/88/CE.

QUINTO.- LA ADVERTENCIA.

Una vez que examinado el conflicto existente entre las partes, cobra especial importancia la reacción del demandado para solucionarlo y que se concreta en el WhatsApp dirigido a la actora el 8 de marzo de 2022 a las 2:48 h. En dicho WhatsApp que se recoge en el hecho probado decimonoveno, se le hace una clara advertencia al decirle que "cambia el chip" y "no me obligues a ponerme en modo DO". El propio demandado en el acto del juicio explicó lo que significaba dicha expresión al señalar que dicho modo "es tirar por el camino del medio. Es una manera de decir lo que vemos en televisión o en los plenos. Que guste o no guste. Normalmente no gusta. Y yo no quería volver a este modo porque si no tendríamos que apartarla como sea". Este acto individualmente considerado carece de trascendencia jurídica por sí mismo. No es correcto. Pero no se puede considerar como un acto de acoso. Sí cobra trascendencia, por el contrario, si tenemos en cuenta, tanto los actos anteriores, como los posteriores que iremos examinando. Y tras una valoración en conjunto de todos ellos, se puede precisar este momento, como aquel en el que se inicia el acoso sufrido por la demandada. Mucho se ha alegado en el juicio, de que el demandado no tenía intención alguna de cesarla, cuando ello era posible, se afirma, al ser personal de libre designación, incluso se aporta una sentencia para tratar de justificar dicha circunstancia. Ahora bien, para cesar a un funcionario de libre designación, no basta con la pérdida de confianza personal, sino que es necesario la pérdida de la confianza profesional. Y así, la sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Contencioso, de 29 de marzo de 2023-recurso 8411 / 2021-, más conocida como asunto De Los Cobos, con cita de la sentencia del mismo Tribunal 1198 / 2019, explica "qué la libre designación es una de las dos formas de provisión de puestos funcionariales, luego la idea de confianza que lo preside debe entenderse desde esa lógica funcional considerada en sentido amplio. Hemos así discernido entre la confianza exclusivamente personal, propia del nombramiento para cargos eventuales del artículo 12 del Estatuto básico de empleo público-asesores, jefes de gabinete, e, incluso, cargos directivos-de la confianza profesional propia de la libre designación y que se ejerce para la provisión de puestos entre funcionarios de carrera." Y dicha sentencia continúa señalando que para el cese de un cargo de libre designación, nuestra jurisprudencia "exige no solo la motivación formal del cese en el puesto o destino de libre designación por razones de idoneidad profesional sino, además,

la exigencia de que esa motivación no sea vaga, imprecisa o ritual, a base de expresiones opacas, estandarizadas, sino que de razón de por qué la confianza profesional que motivó el nombramiento ha decaído y por qué ya no se reúnen las condiciones para desempeñar un destino atendiendo sus requerimientos." De tal manera que es necesario para que el cese se pueda producir, que concurra una causa que justifique la pérdida de idoneidad profesional. Por lo que el cese no cumpliendo estos requisitos, no sería nunca ajustado a derecho. Debe de resaltarse, ya para finalizar este fundamento de derecho, que el acoso es una de las vías a través de las cuales se persigue el desistimiento voluntario, en el puesto de trabajo, de la persona acosada, sin necesidad de tener que acudir a un cese unilateral, que entraña siempre el riesgo, de poder ser controlado por la jurisdicción competente.

SEXTO.- EL UNIFORME.

Analizaremos aquí, lo que constituye la primera represalia del demandado, a la conducta de la actora, y que constituye la primera consumación de la advertencia realizada el 8 de marzo. Se trata de los hechos que se describen en el hecho probado Vigésimosegundo. Y qué consisten en que el demandado el día 20 de abril de 2022 se dirige a la actora preguntándole por qué no llevaba arma y la uniformidad que llevaban los demás. Y con el Decreto que regula el uniforme profesional, en mano, ante la contestación de la actora de que llevaba camisa blanca por comodidad, le insistió diciéndole: "bueno pues entonces te lo mando por escrito y me respondes eso... y yo te preguntaré en función de qué usas un uniforme que no es el que tienes que utilizar y ya está." Lo primero que sorprende de este hecho es que la actora lleva ocupando el puesto de jefa de la Policía Local de Ourense desde el 3 de octubre de 2012 y desde esa fecha lleva utilizando camisa blanca como parte de su uniforme ordinario, sin que nadie hasta el 20 de abril de 2023, le hubiera manifestado que no llevaba el uniforme reglamentario. Es más, es destacable que el demandado que tomó posesión como Concejal de Seguridad el 23 de septiembre de 2020, hasta esa fecha, no advirtiera, a pesar de tener reuniones frecuentes con ella, que no cumplía con la normativa vigente en materia de uniformidad. El demandado se apoya en una denuncia efectuada por don Jose Daniel, delegado sindical en el Concello de Ourense, del Sindicato SPPME, que en principio lleva fecha de 30 de noviembre de 2021, y que no consta que haya pasado por el registro general de la entidad demandada. En cualquier caso, cualquiera que sea la forma en que dicha denuncia haya llegado al demandado, desde el 30 de noviembre de 2021 hasta el 20 de abril de 2022, este no mostró preocupación alguna, por si la actora, cumplía o no con la normativa vigente en materia de uniforme. Esa repentina preocupación, solo se explica teniendo en cuenta la advertencia realizada el 8 de marzo. El uniforme reglamentario de los Policías Locales de Ourense, en el momento en que se

producen los hechos, venía regulado por el Decreto 60/2010, de

8 de abril, por el que se desarrolla la Ley 4/2007, de 20 de abril, de Coordinación de Policías Locales, en materia de uniformidad, acreditación y medios técnicos. Pues bien, el demandado entiende, que como la actora utilizaba camisa blanca, no se adecuaba a lo que dispone dicha normativa sobre el uniforme ordinario, al entender que dicha prenda, es propia del uniforme de gala. Ahora bien, el artículo 14 del indicado Decreto, cuando señala las prendas que forman parte del uniforme ordinario, permite tanto en invierno como en verano, el uso de camisa o polo, de manga larga en invierno, y de manga corta en verano, pero sin especificar color alguno. Ello determina si aplicamos el aforismo jurídico, que establece que donde la ley no distingue, el intérprete no debe distinguir, que el utilizar camisa blanca, no esté prohibido por el artículo 14 citado. Es cierto que el artículo 16 cuando regula el uniforme de gala, establece como una de sus prendas, la camisa blanca de manga larga. Pero el uniforme de gala no viene constituido por una sola prenda, sino por el conjunto que relata el indicado precepto. Y por tanto, por el mero hecho de que la actora utilizara una camisa blanca, en modo alguno se puede decir que estaba utilizando el uniforme de gala, algo que sí estaría prohibido. Es cierto que, con la denuncia presentada contra la actora, se incorporan toda una serie de fotos de los Jefes de Policía de las distintas ciudades de Galicia, en las que ninguno de ellos lleva camisa blanca, pero también es cierto que en los que

puede apreciarse, ninguno lleva camisa, sino polo. Por otro lado, la prueba testifical, en concreto el testimonio de Don Valentín, acredita que los Jefes de Policía Local de Ourense siempre llevaron camisa blanca. Por ello, el que la actora use una camisa y no un polo, y aunque esta sea blanca, no infringe la normativa citada y por ello el acto del demandado, solo puede ser entendido, como una represalia por no haber cambiado el chip. Y, por tanto, se considera un acto claro de acoso.

SÉPTIMO.- EL DESPACHO.

La actora causa baja por incapacidad temporal el día 25 de abril de 2022, y el demandado el día 26, antes incluso de que la secretaria de la actora tuviera conocimiento de dicha situación, le pidió a esta las llaves de su despacho para ocuparlo. Dado que no había llaves, en fecha 12 de mayo, ordenó a una gente que acudiera al domicilio de la trabajadora para poner en su conocimiento que el día 13 se iba a proceder a la apertura del despacho y se le instaba para que procediera a la retirada de sus efectos personales. La desproporción de dicho acto queda clara, si tenemos en cuenta que esta situación, se vino produciendo siempre que la actora disfrutó de vacaciones, y en ningún caso, dio lugar a la conducta seguida por el demandado. Es máxima de experiencia, en la Administración, que cuando se producen este tipo de

situaciones, vacaciones, permisos, bajas por incapacidad temporal, de los funcionarios que tienen asignado un despacho, no es necesario que retiren sus efectos personales. Es más, ni tan siquiera es necesario que se utilice su despacho, si el sustituto cuenta con despacho propio y no lo requieren las circunstancias. Y si el sustituto tiene que utilizar el despacho, basta con que retire los efectos personales que le puedan molestar y los guarde en un cajón o armario. Y todo ello teniendo en cuenta, que él no es el titular y que ejerce el cargo provisionalmente mientras que este no se reincorpore. Esto no es más que consecuencia del derecho que tiene todo funcionario, al que por razón de su cargo se le asigna un despacho, a utilizar el mismo mientras que no cesa en él. Y dicho derecho no se extingue por el mero hecho de que el funcionario disfrute vacaciones o cause baja por incapacidad temporal, sino que solo se modula debido al derecho de uso provisional que tiene el sustituto mientras ejerce la suplencia. Pero ello siempre con respeto a las cosas que existen en el despacho. Lo expuesto determina que la conducta del demandado constituya una extralimitación en el ejercicio de sus funciones, pues aquí sí que nos encontramos ante una medida organizativa concreta, que correspondía adoptar a la persona del sustituto de la actora (artículo 25.1.a) de la Ley 4/2007). Es decir, a don Valentín. Que es además el que tenía que subrogarse en el derecho de uso del despacho mientras que la titular estaba ausente. Y sería él, el que tendría que decidir, si era necesario o no entrar en el despacho, y cuándo, mientras que la actora estuviera de baja, máxime cuando está baja en un principio, era de corta duración. Y siempre teniendo en cuenta que este tipo de situaciones, que son frecuentes en la administración, se solventan hablando, si es posible, con el titular. Pero es que, además, la medida es innecesaria, inidónea y desproporcionada. Es innecesaria, porque no se ha justificado la necesidad de entrar en el despacho de la trabajadora. Por el demandado se ha dicho que ello obedecía a que en el despacho se encontraban todas las llaves del edificio y que constituía una vía

de evacuación, para emergencias. Pero ni lo uno, ni lo otro, es cierto. Doña Emma Botana Choren, secretaria de la actora, y don Fulgencio, operario de mantenimiento del Concello, han negado que las llaves del edificio se encontrarán dentro del despacho de la intendenta. Y por otro lado, el despacho no constituye una vía de evacuación, como lo demuestra el hecho, de que siempre que la actora abandonaba el edificio lo cerraba con llave. En segundo lugar, la medida es absolutamente inidónea, por cuanto requerir a una trabajadora que se encuentra en situación de baja, para que comparezca, cuando no puede hacerlo por razón de enfermedad, para retirar sus efectos personales, es una medida inoportuna y destinada al fracaso, pues esta no va a poner en riesgo su salud, compareciendo en el centro de trabajo. Y en tercer lugar, la medida es desproporcionada, porque teniendo en cuenta el deber del demandado de proteger la salud de la trabajadora, instarla para que compareciera a retirar sus efectos personales, constituye una medida

perjudicial para su salud, además de la preocupación que le pudo generar, dado lo abusivo del comportamiento. Y así fue. Pues a partir de dicho momento, la baja de la actora, que inicialmente era por migraña, se transformó en una baja por un síndrome ansioso depresivo. Nos encontramos pues, ante actos nulos de pleno derecho, por ser realizados por órgano manifiestamente incompetente y que afectan claramente a la integridad psíquica de la trabajadora-artículo 15.1 de la Constitución-, y ello en aplicación de lo dispuesto en el artículo 47.1, letras a) y b), la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Común de las Administraciones Públicas. Actos que se pueden catalogar de acoso a la trabajadora, máxime si los ponemos en relación, con los hechos acaecidos desde el 8 de marzo. Pues prácticamente lo que se pretende es su desalojo del despacho.

OCTAVO.- LA DENUNCIA POR ACOSO.

La actora en fecha 2 de junio de 2022 presenta ante el servicio de Recursos Humanos del Concello demandado una denuncia por acoso laboral, relatando prácticamente los mismos hechos que han dado un lugar a la presentación de esta demanda. Pese a que el Concello de mandado dispone de un protocolo de acoso, que ha sido aportado, y que consta en su ramo de prueba, hasta la fecha, no ha llevado a cabo actividad alguna, para proteger a la trabajadora. El protocolo de acoso es una medida preventiva, que tiene por objeto, intentar resolver el conflicto interpersonal que se produce en estas situaciones, pudiendo proponer los mediadores las reuniones que consideren oportunas y necesarias para lograr una solución consensuada. Además, la puesta en marcha del protocolo constituye una defensa eficaz a favor de la persona que dice ser acosada, puesto que pone el punto de mira en el presunto acosador, que tendrá más difícil continuar realizando su conducta. El Concello demandado, justifica su inacción, en que, además, de que considera que no existe acoso, en que la actora se encontraba de baja. Pero dicho razonamiento no puede ser admitido, pues se incurre en un círculo vicioso. Así, si el empleador no toma medida alguna porque la trabajadora se encuentra de baja y esta como no se adopta medida alguna, no se ve protegida, no mejorará su salud. Y dicho estado se prolongará en el tiempo, sin darle solución. La inacción del Concello de mandado constituye una infracción en materia de prevención de riesgos laborales, por incumplimiento de lo dispuesto en el artículo 14.1 de la ley

de Prevención de Riesgos Laborales, que establece el derecho de todo trabajador a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo y qué lleva consigo el correlativo deber del empresario de proteger a los trabajadores frente a los riesgos laborales, siendo el acoso, uno de los riesgos que se puede producir en el trabajo. Incluso en el caso, de que no hubiera habido acoso por el demandado, el protocolo debe de ponerse en marcha, y cerrarse, en el caso de que se aprecie, que la

denuncia del trabajador es infundada. Pero lo que nunca procede ante una denuncia por acoso, es no hacer nada, cómo ha hecho el Concello demandado.

NOVENO.- EL ACOSO CONTINUA.

El 3 de junio de 2022, en el Pleno Municipal, el señor Alcalde de esta ciudad, don Gonzalo Pérez Jácome, se refiere claramente a la denuncia formulada por la trabajadora, diciendo que "Ehhh... sí un empleado municipal concretamente creo que decía no sé si dijo de la policía, que había denunciado por por acoso...eh... esto ehh... tiene toda la libertad del mundo a hacerlo ". "Las políticas y muchos recursos que le quedan a algunos funcionarios pues es hacer eso denunciar por acoso o cogerse una baja y lo que sea ehh... si nosotros tenemos razón pues realmente ellos no la tienen". (Acta notarial de fecha 29 de diciembre de 2022, con el enlace a YouTube donde está publicado el video, aunque los minutos correctos, una vez visualizado, son los que, en la actualidad, establece la actora en su escrito de proposición de prueba, y conforme a los cuales se escucharon en el acto de juicio).

El día 4 de junio el señor Alcalde publica en su red social el siguiente mensaje: "Cree el ladrón que todos son de su condición... la Jefa de la Policía Local de Ourense ACUSO ayer de ACOSO al concejal de seguridad. En los últimos años, y bajo el mando de esta jefa de policía NUM004 policías locales de Ourense la acusaron a ella de acoso." (Documento número 29 de los presentados por la actora en el acto del juicio).

Aquí nos encontramos ante un acto de acoso, pues siendo el señor Alcalde el Jefe de personal, y el que tiene que proteger a la trabajadora de los riesgos que supone el acoso, resulta que, por el mero hecho de formular una denuncia, la crítica e insinúa que la acosadora es ella. Y ello porque 17 policías locales de Ourense la acusaron de acoso. Mucho se ha hablado, también, en el procedimiento sobre estas denuncias, sin que se haya presentado la más mínima prueba de su existencia y estado. Y menos que se haya dado traslado de estas a la actora para que pueda defenderse. Y todo ello teniendo en cuenta, que desde el año 2019, el señor Alcalde es el responsable último, de su adecuada tramitación. Pero, además, lo que debe resaltarse de las denuncias, no es que se formulen contra uno, sino que prosperen, cosa que en el caso de la actora no ha sucedido.

En fecha 18 de julio de 2022 el demandado publica en su red social:"¡Por favor!, pues claro que hemos entrado, claro, una funcionaria se va de baja, en cuanto se le da una orden muy concreta, una no, 3 absolutamente legales, pero que claramente, parece que no quería hacer, entonces bueno, se va de baja...yo... ella seguramente dirá que es por otros motivos, le ha trasladado a gente que los motivos de la baja son psicológicos y de acoso, le llaman acoso a eso... evidentemente

no se atrevió a ir al juzgado, porque no hay acoso ninguno en ello, simplemente se atrevió a hacer una denuncia interna dirigida a mí y a otro policía, o sea, esto é o revés, o mundo o revés, la de policía acosada por un policía de base... Ufff!!!.Bueno. Si, esperemos que antes se resuelvan los 17, creo que hay, porque en cuanto sucedió todo esto me dicen, bueno, sí home,o meu inda non se moveu desde fai dous anos.¿ Dous anos? Ja.. o meu leva catro, algún policía xa se marchou,por qué no se movió ni la primera hoja de ninguno de estos expedientes, aquí trabajaremos para que los pocos que abran, se resuelvan antes de que acabe el mandato, porque si no lo que va a pasar es lo de siempre."(Acta notarial, antes mencionada,).

Aquí, el demandado, desacredita la denuncia formulada por la trabajadora, minusvalorándola, utilizando expresiones como "se va de baja" o "no se atrevió a ir al juzgado" y volviendo a aludir a las 17 denuncias, a las que nos hemos referido antes, y de las cuáles, desde que fue nombrado Concejala de Seguridad, era también responsable de su adecuada tramitación.

En fecha 2 de septiembre de 2022, en el Pleno ordinario del Concello de Ourense, el demandado, pese a haber formulado la actora una denuncia por acoso contra él, continúa con su conducta. Y así manifiesta:" Buff...Por favor... es que... se formó cierta persona para el puesto... esa persona no se formó!!, usted ya se ve de qué, de qué... de quién vienen aquí a dar voz a la persona...eh!... que no está porque hasta ahora ejercía de concejala de seguridad, pero se le acabó la mamandurria...".(Acta notarial antes mencionada y audición del video en el acto del juicio). No solo falta a la trabajadora alegando que no se formó, afectando claramente a su dignidad, sino que manifiesta que se le acabó la mamandurria, expresión que significa, sueldo de que disfruta una persona sin merecerlo o habiendo trabajado poco a nada, lo que vuelva a constituir una humillación a su persona. Y todo ello realizado con publicidad.

Conforme al Protocolo del Ayuntamiento demandado son actos de acoso los que constituyen un descrédito de la capacidad laboral-decir que no tiene formación o que se le acabó la mamandurria-, así como los que constituyen un desprestigio personal-decir que se cogió una baja o que se va de baja, aunque exista causa real para ello-.

Pero la cosa sigue. En el Pleno Municipal de 2 de diciembre de 2022 el demandado dice

refiriéndose a la actora:" que esto se va a poner emocionante y lo digo en tono tranquilo: aún a las características esenciales de un mando, de un buen mando, con mano de hierro y guante de seda... tiene gran consideración y respeto entre los policías... dialogante, humilde, cortés, ahora está pasando por una crisis... de acoso...del Gobierno en el que está y de la concejalía. Saben qué pasó, que no se atrevieron a hacer esto público, saben por

qué, porque este señor fue allí y le dijo al presidente de esta Asociación: mire caballero, usted va a tardar 24 horas en publicar una disculpa, por esto, porque esto es una ofensa al Concello, a toda la Policía eh!!. Y algo que desde luego, algo que no puedo hacer con ese uniforme puesto... y sabe lo que dijo, no se preocupe claro que lo haré y claro que lo va a hacer!!. Dije no, no, no me preocupo, sé que lo va a hacer, el señor Superintendente de Policía Local de La Coruña, el señor Brandariz, usted no sabe ni quién es!,".(Acta notarial, mencionada).

Aquí el demandado, critica despectivamente los comentarios que presuntamente le iba

a dedicar la asociación de Policías Axempol a la actora, al considerarlos una ofensa para el Concello y para toda la policía. De nuevo nos encontramos ante un acto que constituye un claro desprestigio personal para la actora.

El señor Alcalde en el mismo pleno y refiriéndose a la actora dice:" y por lo que yo leí en el reconocimiento que le dan a María Barrera, ponía, le dan el reconocimiento por estar de baja, por sufrir, además creo que ya no deberían haber mencionado el motivo porque está de baja, porque además es algo privado, pero bueno... y hablan de que le dan el premio por estar de baja, por estar de baja, por su estrés o por no sé qué, por lo que tiene que aguantar, o sea ¿cómo se puede dar un premio por estar de baja?, una cosa que yo en mi vida vi, le damos el premio por estar de baja por lo que tiene que aguantar, o sea además sin tener ni idea y tremendamente partidista y dándole un premio a alguien por estar de baja, oye, qué bueno."(Acta notarial antes mencionada). De nuevo el señor Alcalde humilla a la trabajadora, criticando despectivamente un premio que le han dado, porque dice que se lo han dado por estar de baja, por lo que tiene que aguantar. Baste decir aquí, que la actora inició consultas en junio de 2022 en el Servicio de Psiquiatría del del Complejo Hospitalario de Ourense, siendo diagnosticada de un trastorno mixto ansioso depresivo reactivo a problemática laboral, llegando, como señala el psicólogo don Silvio, a un nivel de gravedad que le impidió seguir realizando su trabajo, afectando a su vida personal.(Informe del citado psicólogo, ratificado en el acto de juicio, de fecha 22 de septiembre de 2022, documento número 49 de la parte actora). Informe en el que se señala que refiere una situación de estrés en el entorno laboral desde hace varios años que se complicó con una situación de acoso laboral. Situación de acoso que se considera perfectamente acreditada en base a lo ya razonado.

DÉCIMO.- Considerándose pues, acreditado que la actora ha sido objeto de una conducta de acoso por parte del demandado, incluso apoyada por el señor Alcalde algunos actos, que en vez de proteger la salud de la trabajadora cuando presentó la

denuncia por acoso, realizó manifestaciones públicamente, que afectan a la dignidad de la trabajadora, resulta claro que el Concello demandado infringió la normativa de prevención de riesgos laborales, en concreto lo dispuesto en el artículo

14.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales que establece el deber de todo empleador de proteger a los trabajadores frente a los riesgos laborales. Así como lo dispuesto en el artículo 16.3 del mismo texto legal, que establece que cuando se haya producido un daño para la salud de los trabajadores 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. Ello determina que correspondiendo a esta jurisdicción, según establece el artículo 2.e) de la ley Reguladora de la Jurisdicción social, el garantizar el cumplimiento de las obligaciones legales y convencionales en materia de prevención de riesgos laborales, tanto frente al empresario como frente a otros sujetos obligados legal o convencionalmente, proceda tal como se solicita en el suplico de la demanda, en primer término declarar la nulidad radical de los actos de acoso mencionados, por vulnerar el artículo

15.1 de la constitución española, que establece el derecho de toda persona a su integridad física y psíquica. En segundo lugar, dado que el demandado ha dejado de ser Concejal de Seguridad del Ayuntamiento de Ourense, y que por tanto ya no se encuentra en posición de continuar la situación de acoso, no se estima necesario acordar ninguna medida para que éste cumpla con las previsiones establecidas en la legislación de Prevención de Riesgos Laborales. Por último, procede a responder a la petición de la actora, que reclama en su demanda una indemnización de 192515 euros, por los daños y perjuicios sufridos a consecuencia de la conducta del demandado. Pues bien, habiendo afectado la conducta del demandado a la integridad psíquica de la trabajadora, al haberle causado un síndrome ansioso depresivo, y teniendo en cuenta que el artículo 2.e) de la ley reguladora de la jurisdicción social, permite reclamar en esta clase de procedimientos la responsabilidad derivada de los daños sufridos como consecuencia del incumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales, procede fijar el importe correcto de la indemnización que corresponde a la trabajadora. Para ello, es procedente acudir, tal como sostiene reiterada jurisprudencia, a la utilización del criterio orientador de las sanciones pecuniarias previstas por la ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social, que ha sido admitido por la jurisprudencia constitucional- STC 247/2006, de 24 de julio-, a la par que considerado idóneo y razonable, en numerosas sentencias del Tribunal Superior de justicia de Galicia- sentencia de 20 de febrero de 2020, recurso 3543 / 2019, entre otras-. Aplicando dicho criterio, y teniendo en cuenta que la conducta de los demandados encaja en la falta muy grave establecida por el artículo 8.11 de la LISOS, conforme al importe de las sanciones establecidas en el artículo 40.1.c) del mismo texto legal para esta clase de faltas, se estima adecuada, una indemnización de 30000 euros, al deber tenerse

en cuenta la gravedad de la conducta enjuiciada, al realizarse alguno de dichos actos con publicidad, pero teniendo en cuenta, que como consecuencia, del cese del

demandado como Concejel de Seguridad, la salud de la trabajadora ha mejorado

+sensiblemente hasta el punto de haberse reincorporado a su puesto de trabajo.

Procede pues, estimar en parte la demanda declarando que por el Concello demandado se ha infringido la normativa laboral en materia de prevención de riesgos laborales en relación con la actora, declarando la nulidad de todos los actos de acoso mencionados en esta resolución, condenando al Concello demandado a la reparación de los mismos y a los demandados conjunta y solidariamente a que le abonen a la actora una indemnización por importe de 30000 euros.

Vistos los preceptos citados y demás de general y pertinente aplicación.

FALLO:

Que estimando en parte la demanda formulada por D^a. Laura contra el CONCELLO DE OURENSE y D. Mauricio, debo declarar y declaro que por el Concello demandado se ha infringido la normativa laboral en materia de prevención de riesgos laborales en relación con la actora, declarando nulos los actos de acoso mencionados en esta resolución, condenando al Concello demandado a la reparación de los mismos, y a los demandados conjunta y solidariamente a que le abonen a la actora una indemnización por importe de 30000 euros.

Notifíquese esta Sentencia a las partes y adviértaselas de su derecho a recurrir en Suplicación ante el Tribunal Superior de Justicia de Galicia, por conducto de este Juzgado de lo Social en el plazo de CINCO DIAS HÁBILES siguientes al de su notificación.

Así por esta mi Sentencia definitivamente juzgando, lo pronuncio, mando y firmo.

PUBLICACION: Leída y publicada fue la anterior Sentencia por el Ilmo. Sr. Magistrado-Juez del Juzgado de lo Social número

Uno que la suscribe, hallándose celebrando audiencia pública en el día , de lo

que yo, la Letrada de la Administración de Justicia, doy fe.

La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutelar o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.