



ADMINISTRACIÓN
DE JUSTICIA



ADMINISTRACIÓN
DE XUSTIZA

XDO. DO SOCIAL N. 1 VIGO

CALLE LALIN NUM. 4-2º. VIGO
Tfno: 986-817469/70/71
Fax: 986-817472

Equipo/usuario: HF

NIG: 36057 44 4 2019 0000919
Modelo: N02700

SENTENCIA: 00349/2019

DSP DESPIDO/CESES EN GENERAL 0000182 /2019

Procedimiento origen: /
Sobre: DESPIDO

DEMANDANTE/S D/ña: , MINISTERIO FISCAL
ABOGADO/A: MATIAS MOVILLA GARCIA,
PROCURADOR: ,
GRADUADO/A SOCIAL: ,

DEMANDADO/S D/ña: CONCELLO DE VIGO, UTE LUZE VIGO
ABOGADO/A: LETRADO AYUNTAMIENTO,
PROCURADOR: ,
GRADUADO/A SOCIAL: ,

DSP nº 182/2019
Sentencia nº

SENTENCIA

En la ciudad de Vigo, a veinte de mayo de dos mil diecinueve.

Vistos por mi, José Manuel Díaz Álvarez, Magistrado-Juez del Juzgado de lo Social número Uno de Vigo, los presentes autos sobre despido seguidos entre partes, como demandante D^a. asistida del letrado D. Matías Movilla García y como demandados la empresa UTE Luze Vigo compuesta por Imesapi, S.A. y F.C.C., S.A. representada por D. Tomás Omar Bravo Martín asistido del letrado D. Balbino Irisarri Castro y el Concello de Vigo representado por el letrado D. Pablo Olmos Pita, y con la intervención del Ministerio Fiscal representado por la fiscal D^a. Natividad Gurriarán Fernández.

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.- Con fecha 25 de febrero de este año en el Decanato y el día 26 en este Juzgado de lo Social tuvo entrada demanda presentada por la citada parte demandante en la



que, tras exponer los hechos y alegar los fundamentos de derecho que estimó pertinentes, terminaba suplicando que se dictase sentencia de conformidad con el suplico de la demanda.

Segundo.- Admitida a trámite dicha demanda, se señaló para la celebración del acto de juicio el día 13 de mayo, el cuál se celebró en la fecha señalada en todas sus fases con el resultado que consta en el acta, quedando los autos conclusos para sentencia.

Tercero.- En la tramitación de los presentes autos se han observado las normas legales de procedimiento.

HECHOS DECLARADOS PROBADOS

Primero.- La demandante D^a. _____, mayor de edad y con D. N. I. número _____, vino prestando servicios para la empresa UTE Luze Vigo compuesta por Imesapi, S.A. y F.C.C., S.A. desde el día 4 de enero de 2018, con la categoría profesional de ingeniero industrial (grado superior) y un salario diario de 94'31 euros, incluido prorrateo de pagas extraordinarias.

Segundo.- El día 8 de enero de este año la empresa le notificó a la actora carta de igual fecha comunicándole la extinción de su contrato de trabajo con efectos desde el mismo día por disminución del rendimiento pactado en base a los siguientes hechos: ***“La Dirección de la Compañía ha podido constatar que en los últimos tiempos se ha producido una disminución en su rendimiento en el trabajo, sin que conste causa alguna que justifique dicha conducta, habiendo podido apreciar, igualmente, que usted no ha desarrollado sus labores con la diligencia esperada”***.

El mismo día, tras serle notificado el despido, la trabajadora acudió a su médico de cabecera que le expidió parte de incapacidad temporal derivada de enfermedad común con diagnóstico de “Estado de ansiedad”.

Tercero.- Alega la demandante que su contratación no era deseada por la empresa pero le vino impuesta por el pliego de condiciones del Ayuntamiento; que desde el principio el gerente D. _____ y el coordinador D. _____ le habían impedido integrarse en el ejercicio de sus funciones, decían continuamente que no hacía bien su trabajo y le indicaban de forma reiterada que leyese la oferta de la empresa y el pliego de condiciones; que no se le daba información ni se le dejaba preguntar a otro que no fuese el coordinador que siempre la remitía a la oferta y pliego de condiciones, no se le dejaba hacer los informes al Ayuntamiento según sus criterios sino al dictado del coordinador, se le encargaba mayoritariamente labores administrativas, se le impide conocer a sus operarios, se le impide acceder a las instalaciones, no se la convoca a las reuniones, se le encargó un informe sobre el túnel de Lepanto a elaborar en 4 horas cuando no daba tiempo, se la discrimina respecto al otro director técnico; y que se la trataba de forma denigrante por ser mujer e incluso se la llegó a dejar sola en la oficina sin llaves debiendo llamar a un compañero a casa para que fuese a cerrar la oficina.





ADMINISTRACIÓN
DE JUSTICIA



ADMINISTRACIÓN
DE XUSTIZA

Cuarto.- El mantenimiento del alumbrado de Vigo venía siendo realizado por dos subcontratas: una para los túneles y otra para el resto.

En diciembre de 2015 el Ayuntamiento aprobó el pliego de prescripciones técnicas uniendo ambos servicios, túneles y alumbrado público y en abril de 2016 se adjudicó la contrata a la UTE demandada, disponiendo dicho pliego que debía haber un coordinador del contrato que sería el interlocutor con el responsable municipal y dos directores técnicos: uno para túneles y otro para alumbrado público.

En su virtud, asumiendo la UTE el personal de las anteriores contratas, se asignó a alumbrado público al ingeniero que antes llevó túneles durante más de 10 años D.

y, solicitada y concedida excedencia al director de túneles, se abrió el proceso de contratación de un interino para sustituirlo y, presentados al menos 5 curriculum por 3 hombres y 2 mujeres, se seleccionó a la actora, que tiene una discapacidad que no consta pero no fue contratada con contrato para discapacitados sino como interina con contrato de interinidad ordinario para sustituir al excedente.

Con ello, el organigrama de la UTE quedó de la forma siguiente: gerente, un coordinador, dos directores técnicos (para alumbrado – D. – y para túneles – la actora), un encargado para alumbrado y otro para túneles, 21 técnicos para alumbrado y 10 para túneles y personal administrativo.

Despedida la actora, la empresa contrató a un nuevo interino el día 5 de febrero.

Quinto.- El coordinador el primer día le enseñó las instalaciones a la actora y le insistió en que se leyese el pliego de prescripciones técnicas del Ayuntamiento y la oferta de la UTE, documentos a los que la remitía muchas veces cuando le hacía preguntas, indicándole asimismo que no les preguntase a sus subordinados sino a él, indicación con la que la demandante no estaba de acuerdo y no cumplía.

A las reuniones de alumbrado no se convocaba a la actora pero a las de túneles sí se convocaba a veces a D. por su dilatada experiencia en la gestión de los mismos, si bien últimamente ya no se convocaba a la actora al considerar que coordinador que no aportaba nada.

Entre la actora y el coordinador existían importantes discrepancias en el trabajo por las que el gerente los reprendió a los dos en varias ocasiones, discrepancias que se producían sobre todo: primero en la elaboración de los informes mensuales que exigía el Ayuntamiento al considerar el coordinador que no los hacía según las exigencias del Ayuntamiento, llegando la actora a salir llorosa de algunas reuniones; y también por la introducción de datos en una aplicación denominada JIM que el coordinador se quejaba de que la actora introducía pocos datos en relación a los que introducía D. o incluso alguna subordinada de la actora; y el 11 de diciembre, a requerimiento remitido el día anterior por el Ayuntamiento, el coordinador le indicó que debía realizar un informe sobre el túnel de Lepanto, para lo que disponía de unas 5 horas y debía examinar 3 proyectos de unos 500 folios cada uno y, manifestando que no le daba tiempo y que quería contar con la colaboración de D. por



su experiencia, el coordinador, viendo que no podía hacerlo y previa autorización del gerente, se lo encargó al citado D. que parece que ya tenía cierto conocimiento del tema y elaboró el informe.

El gerente les llamaba la atención a todos cuando consideraba que el trabajo no se hacía como él consideraba que debía hacerse: al coordinador, a los dos directores técnicos, etc. y el coordinador a su vez a la actora y a D.

No consta que se le impidiese a la demandante hablar con nadie ni ir a las instalaciones y tampoco que se le hayan dirigido expresiones ofensivas o denigrantes por su trabajo ni por su condición de mujer.

Sexto.- Presentada papeleta de conciliación ante el S.M.A.C. el día 5 de febrero en la que la actora reclamaba una indemnización de daños y perjuicios de 3.500 euros, la misma tuvo lugar el día 25 con el resultado de sin avenencia.

Séptimo.- La demandante no es ni fue representante legal de los trabajadores.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.- Reconocidos por la empresa la relación laboral con la actora y sus circunstancias, que son las reseñadas en el hecho declarado probado primero de la presente resolución y reconocida implícitamente por la empresa la improcedencia del despido – la carta le imputa genéricamente bajo rendimiento – y manifestando su opción por el abono de la indemnización de declararse improcedente, solicita la trabajadora la nulidad alegando que fue víctima de acoso laboral y menoscabo de su dignidad como mujer, lo que la empresa niega.

Como señala la sentencia del T.S.J. de Navarra de fecha 31 de marzo de 2005, recogiendo la actual doctrina sobre el acoso moral, laboral o psicológico, conocido en terminología anglosajona como “mobbing”, *“aunque no existe una definición legal de acoso moral, se puede destacar, de acuerdo con los estudios doctrinales más solventes, los siguientes elementos básicos de esa conducta:*

a) La intención de dañar, ya sea del empresario o de los directivos, ya sea de los compañeros de trabajo.

b) La producción de un daño en la esfera de los derechos personales más esenciales.

c) El carácter complejo, continuado, predeterminado y sistemático. La situación fáctica de acoso moral se manifiesta a través de conductas hostiles contra la dignidad personal de la víctima -injurias, burlas, mofas, críticas o cualesquiera otros actos de escarnio- o contra su profesionalidad -encargos monótonos, innecesarios, desproporcionados, abusivos o impropios de su categoría profesional-. Tales



manifestaciones externas del acoso moral, sean directas o sean indirectas mediante manipulación de la información -creación de situaciones de ambigüedad de roles o acentuación de errores y minimización de logros- determinan un conflicto, aunque ese conflicto puede ser más o menos explícito o más o menos larvado. No obstante, el conflicto y el acoso moral no son realidades correlativas. Por un lado, todo conflicto no es manifestación de un acoso moral, de donde la existencia de acoso moral no se prueba con la simple existencia de un conflicto. Por otro lado, la ausencia de un conflicto explícito no elimina la existencia de acoso moral, al resultar factible su manifestación externa en un conflicto larvado, aunque unido a otros indicios: la existencia de conflicto explícito puede ser un indicio -ciertamente no determinante a la vista de la posibilidad de conflicto sin acoso moral- de la existencia de un acoso moral.

El acoso moral o mobbing se ha venido definiendo como la conducta abusiva que se ejerce de forma sistemática sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada especialmente a través de reiterados comportamientos, palabras o actitudes que lesionan su dignidad o integridad psíquica y que pongan en peligro o degraden 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 psicomáticas y determinado en ocasiones el abandono de su empleo por resultarle insostenible la presión a que se encuentra sometido. Y que en todo caso es contrario al principio de igualdad de trato, tal como se define en los arts. 3, 4 y 5 de la Directiva Comunitaria 76/207 (07 de febrero), vulnera el derecho a la integridad moral y la interdicción de tratos inhumanos o degradantes, que consagra el art. 15 de la CE y -en el ámbito normativo laboral- desconoce el derecho que a todo trabajador reconoce el art. 4.2 e) ET para que se le respete su intimidad y la consideración debida a su dignidad”, doctrina recogida asimismo por el T.S.J. de Galicia en su sentencia, entre otras, de fecha 27 de enero de 2005 en la que añade que “Así quien invoque padecer acoso laboral no basta con que acredite posibles arbitrariedades empresariales ejerciendo su poder directivo, sino que es preciso que demuestre: Que la finalidad del empresario como sujeto activo del acoso o en su caso como sujeto tolerante del mismo era perjudicar la integridad psíquica del trabajador o desentenderse de su deber de protección en tal sentido”.

En la misma línea, la antes citada sentencia del T.S.J. de Galicia de 4 de noviembre de 2003 precisa que *“Pero de todas formas se impone distinguir entre lo que propiamente es hostigamiento psicológico con el defectuoso ejercicio -abusivo o arbitrario- de las facultades empresariales. En el primero se agraden derechos fundamentales de la persona -básicamente su dignidad e integridad moral-, en tanto que el segundo se limita a comprometer estrictos derechos laborales; diferencia que incluso puede predicarse de la motivación, dado que en el hostigamiento se aprecia intención de perjudicar al trabajador y en el ejercicio indebido de la actividad directiva prima el interés -mal entendido- empresarial. (S.TSJ Galicia de 12-9-02).*

También la sentencia del TSJ del País Vasco alegada por el recurrente de 26-2-2002, al definir y estudiar el acoso dice: los motivos que inducen al empresario a emplear arbitrariamente sus potestades directivas son distintos de los que mueven al sujeto activo del acoso moral a hostigar a la víctima. Y esta diferencia será la que permita distinguir los dos planos diferenciados de protección legal frente a estas conductas. Así frente al ejercicio



arbitrario del poder empresarial, no estando comprometidos otros posibles y distintos derechos fundamentales, cabrán las respuestas que proporciona la legalidad ordinaria, mientras que frente al acoso la respuesta la obtendremos del art. 15.1 Constitución Española por constituir como antes se indicó un atentado al derecho a la integridad moral.

Pero también ejercicio arbitrario del poder empresarial y acoso moral se diferencian por el perjuicio causado. En el primer caso pueden verse afectados los derechos laborales sobre lugar, tiempo, modo y contraprestación por el trabajo, en el segundo su integridad psíquica, su salud mental”.

Doctrina la expuesta reiterada por la más reciente sentencia del T.S.J. de Galicia de fecha 12 de abril de 2007.

Segundo.- Y, aplicada dicha doctrina al supuesto de litis, alega la demandante que su contratación no era deseada por la empresa pero le vino impuesta por el pliego de condiciones del Ayuntamiento; que desde el principio el gerente D. _____ y el coordinador D. _____ le habían impedido integrarse en el ejercicio de sus funciones, decían continuamente que no hacía bien su trabajo y le indicaban de forma reiterada que leyese la oferta de la empresa y el pliego de condiciones; que no se le daba información ni se le dejaba preguntar a otro que no fuese el coordinador que siempre la remitía a la oferta y pliego de condiciones, no se le dejaba hacer los informes al Ayuntamiento según sus criterios sino al dictado del coordinador, se le encargaba mayoritariamente labores administrativas, se le impide conocer a sus operarios, se le impide acceder a las instalaciones, no se la convoca a las reuniones, se le encargó un informe sobre el túnel de Lepanto a elaborar en 4 horas cuando no daba tiempo, se la discrimina respecto al otro director técnico; y que se la trata de forma denigrante por ser mujer e incluso se la llegó a dejar sola en la oficina sin llaves debiendo llamar a un compañero a casa para que fuese a cerrar la oficina.

Y es cierto que la contratación de dos directores técnicos estaba prevista en pliego de prescripciones técnicas pero concurrieron al menos 5 personas, de ellas 3 hombres, y la empresa contrató a la actora y lo hizo sin atender a su discapacidad porque el contrato es un contrato de interinidad ordinario.

Por otra parte, de los 5 testigos que declararon, 2 comunes a ambas partes y 2 de la demandante y el 5º el delegado de personal, así como los correos electrónicos aportados por la empresa, lo único que cabe considerar es lo siguiente:

- El coordinador el primer día le enseñó las instalaciones a la actora y le insistió en que se leyese el pliego de prescripciones técnicas del Ayuntamiento y la oferta de la UTE, documentos a los que la remitía muchas veces cuando le hacía preguntas, indicándole asimismo que no les preguntase a sus subordinados sino a él, indicación con la que la demandante no estaba de acuerdo y no cumplía.

Y se comparte la opinión del coordinador. Por conocimientos, por prestigiar la profesión y por mantener la jerarquía es preferible preguntar a iguales o superiores. Y no fue una orden sino una sugerencia, una indicación que, repito, estimo acertada pero no se le





impedía hablar con el resto del personal y de hecho la actora, disconforme con la opinión del coordinador, siguió preguntando a los delineantes.

- A las reuniones de alumbrado no se convocaba a la actora pero a las de túneles sí se convocaba a veces a D. pero ello por su dilatada experiencia en la gestión de los mismos, a la que estuvo asignado más de 10 años y de hecho cuando el 11 de diciembre se le pidió hacer un informe sobre el túnel de Lepanto, la propia actora, según consta en correo electrónico, pidió que le ayudase D.

Cierto, y lo reconoció el coordinador, que últimamente ya no se convocaba a la actora pero porque el coordinador consideró que no intervenía nunca y que no aportaba nada, no por apartarla de sus funciones.

- Cierto también que entre la actora y el coordinador existían importantes discrepancias en el trabajo por las que el gerente los reprendió a los dos en varias ocasiones, discrepancias que se producían sobre todo: primero en la elaboración de los informes mensuales que exigía el Ayuntamiento al considerar el coordinador que no los hacía según las exigencias del Ayuntamiento, llegando la actora a salir llorosa de algunas reuniones según manifestó la primera testigo específica de la actora; y también por la introducción de datos en una aplicación denominada JIM que el coordinador se quejaba de que la actora introducía pocos datos en relación a los que introducía D. o incluso alguna subordinada de la actora como reconocieron D. y dicha testigo de la actora; y el 11 de diciembre, a requerimiento remitido el día anterior por el Ayuntamiento, el coordinador le indicó que debía realizar un informe sobre el túnel de Lepanto, para lo que disponía de unas 5 horas y debía examinar 3 proyectos de unos 500 folios cada uno y, manifestando que no le daba tiempo y que quería contar con la colaboración de D. por su experiencia, el coordinador, viendo que no podía hacerlo y previa autorización del gerente, se lo encargó al citado D. que parece que ya tenía cierto conocimiento del tema y elaboró el informe.

No se ve denigración alguna. La empresa debía cumplir una exigencia del Ayuntamiento y, manifestando la actora no poder hacerlo, se le encargó a su compañero, con más experiencia en túneles, y lo hizo.

De hecho, la actora había pedido su colaboración.

- El gerente les llamaba la atención a todos cuando consideraba que el trabajo no se hacía como él consideraba que debía hacerse: al coordinador, a los dos directores técnicos, etc. y el coordinador a su vez a la actora y a D. Así lo reflejan los correos electrónicos que se aportan en los que en alguno se echa una buena reprimenda al coordinador.

- Y no consta que se le impidiese a la demandante hablar con nadie ni ir a las instalaciones y tampoco que se le hayan dirigido expresiones ofensivas o denigrantes por su trabajo ni por su condición de mujer.



Al respecto el delegado de personal manifestó que la actora lo conocía a él, al encargado de túneles al que incluso sustituyó durante sus vacaciones y a más operarios de túneles.

Y la única expresión dirigida a una mujer por la dirección de la empresa lo fue a una delineante, la testigo de la actora, y fue una expresión más bien enigmática: que a su edad y como mujer sabía lo que debía hacer.

En suma, a la actora, según la prueba practicada, se la reprendió muchas veces por motivos laborales, es posible que de forma brusca o bruta, por discrepancias con el coordinador en la forma de realizar el trabajo, pero no se la acosó, no se la denigró, ni se la humilló, ni por motivos laborales ni por su condición de mujer y así lo reconoció la primera testigo de la trabajadora que no mostró reparo alguno en declarar y sin que quepa deducir lo contrario por la “resistencia” de algún testigo a declarar o explayarse en sus explicaciones, máxime cuando, repito, 2 testigos fueron comunes a ambas partes, 2 específicos de la actora y el 5º el delegado de personal.

Tercero.- Finalmente, sí debe reconocerse la improcedencia porque la carta de despido es genérica, vaga y no imputa hecho concreto o falta concreta alguna a la demandante.

Por tanto, el despido debe ser declarado improcedente de conformidad con lo establecido por los artículos 55.1 y 4 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y 108.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social y según lo dispuesto por los artículos 110.1.a) de la citada Ley y 56.1 y 2 del mencionado Real Decreto Legislativo, debe estimarse la demanda y, habiendo optado la empresa por el abono de la indemnización, declarar extinguida la relación laboral y condenar a la sociedad demandada a que le abone a la trabajadora la indemnización que se concretará en el fallo de esta resolución sin que proceda el abono de salarios de tramitación.

Ni que decir tiene que procede la absolución del Ayuntamiento, que es empresa principal y no responde vía artículo 42.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Cuarto.- Según lo dispuesto por el artículo 191.3.a) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, contra esta resolución pueden las partes interponer recurso de suplicación para ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia.

Por todo lo expuesto, vistos los preceptos citados y demás de general y pertinente aplicación, de conformidad con lo establecido por el artículo 117 de la Constitución, en nombre del Rey y por la autoridad conferida por el Pueblo Español,





ADMINISTRACIÓN
DE JUSTICIA



ADMINISTRACIÓN
DE XUSTIZA

FALLO

Que estimando en parte la demanda interpuesta por D^a _____, debo declarar y declaro improcedente el despido de que fue objeto la misma con fecha 8 de enero pasado por parte de la empresa UTE Luze Vigo y, habiendo optado ésta por el abono de la indemnización, declaro extinguida la relación laboral que une a las partes y condeno a dicha sociedad a que le abone a la trabajadora una indemnización de 3.146'34 euros, desestimando las demás pretensiones deducidas en la demanda, de las que absuelvo a dicha sociedad, desestimando la demanda de la actora frente al Concello de Vigo, al que absuelvo, todo ello con la intervención procesal del Ministerio Fiscal.

Se hace saber a las partes que contra esta sentencia pueden interponer recurso de suplicación para ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, el cual podrán anunciar en este Juzgado por mera manifestación de la parte, de su Letrado o representante, de su propósito de entablarlo al hacerles la notificación de aquélla o mediante comparecencia o escrito en el plazo de cinco días a contar desde la notificación de la presente resolución. Si la recurrente fuese la empresa demandada no se le admitirá sin la previa consignación del importe de la condena, como prescribe el artículo 230.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, que deberá ingresar en la Cuenta número 3626000065 018219 del Juzgado de lo Social número uno, abierta en el Banco de Santander o mediante transferencia bancaria a la cuenta número ES.55.0049.3569.92.000500.1274, más 300 euros del depósito especial indicado en el artículo 229.1.a) de la citada Ley. Ambos ingresos deberán efectuarse por separado en la misma cuenta corriente antes indicada, pudiendo la empresa sustituir la consignación del importe de la condena por la constitución a disposición de este Juzgado de aval bancario por tiempo indefinido y con responsabilidad solidaria del avalista.

Así por ésta mi sentencia, definitivamente juzgando en primera instancia, lo pronuncio, mando y firmo.

Asinado por: DIAZ ALVAREZ, JOSE MANUEL
Data e hora: 20/05/2019 15:50:31

