



ADMINISTRACION
DE JUSTICIA



ADMINISTRACIÓN
DE JUSTIZIA

XDO. CONTENCIOSO/ADMTVO. N. 1 VIGO

SENTENCIA: 00108/2020

-

Modelo: N11600
LALÍN, 4-5ª PLANTA (EDIFICIO ANEXO)
Teléfono: 986 81 74 40 **Fax:** 986 81 74 42
Correo electrónico:

Equipo/usuario: PA

N.I.G: 36038 45 3 2018 0000071

Procedimiento: PA PROCEDIMIENTO ABREVIADO 0000290 /2018PA PROCEDIMIENTO ABREVIADO 0000029 /2018

Sobre: ADMON. LOCAL

De D/Dª:

Abogado: SANTIAGO NANDIN VILA

Procurador D./Dª:

Contra D./Dª CONCELLO DE VIGO

Abogado: LETRADO AYUNTAMIENTO

Procurador D./Dª

SENTENCIA Nº 108/2020

En Vigo, a dos de junio de dos mil veinte.

Vistos por el Ilmo. Sr. D. LUIS-ÁNGEL FERNÁNDEZ BARRIO, MAGISTRADO-JUEZ del Juzgado de lo Contencioso-Administrativo número 1 de los de Vigo los presentes autos de Procedimiento Abreviado, seguidos con el número 290/2018, a instancia de D. , representado por el Letrado Sr. Nandín Vila, frente al CONCELLO DE VIGO, representado por la Sra. Letrado de sus servicios jurídicos; con el siguiente objeto;

Resolución del Concelleiro Delegado del Área de Gestión Municipal del Concello de Vigo, de fecha 16.11.2017, que archiva el procedimiento abierto a instancia del demandante al amparo del Protocolo para la prevención y actuación en materia de acoso psicológico en el trabajo.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- De la oficina de reparto del Decanato de los Juzgados de Vigo, se turnó a este Juzgado escrito de demanda en recurso contencioso-administrativo formulado por la representación del Sr. impugnando la antedicha resolución, solicitando se dicte sentencia por la cual:



1.- Declare la no conformidad a Derecho de la referida resolución, decretando su nulidad o anulabilidad.

2.- Declare la existencia de la situación de acoso denunciada por el trabajador, obligando al Ayuntamiento de Vigo a iniciar la apertura de procedimiento disciplinario o sancionador que corresponda frente a los responsables, y a adoptar las medidas precisas para el "restablecimiento de la situación del trabajador" con protección de su salud psíquica.

3.- Subsidiariamente, condene a la Administración a retrotraer el procedimiento administrativo a fin de tramitar y resolver sobre la petición de recusación formulada previa la resolución del procedimiento, admitiendo la prueba documental y pericial presentada para su debida consideración y valoración, prosiguiendo la tramitación hasta la resolución definitiva.

Ello con imposición de costas a la Administración.

SEGUNDO.- Admitido a trámite el recurso, se acordó tramitarlo por los cauces del proceso abreviado y recabar el expediente administrativo, convocándose seguidamente a las partes a una vista, y a la que acudió la representación de la parte actora -que ratificó sus pretensiones-, así como la correspondiente a la Administración demandada, que se opuso a su estimación.

Se recibió el procedimiento a prueba, con el resultado que obra en acta, formulándose oralmente las conclusiones definitivas.

FUNDAMENTOS JURÍDICOS

PRIMERO.- *Del objeto del pleito*

I.- D. (funcionario de carrera del Concello de Vigo desde el año , ostentando una plaza de), en su escrito de 1 de junio de 2017, solicita la apertura del procedimiento establecido en el Protocolo de para la prevención y actuación en materia de acoso psicológico en el trabajo, aprobado por la Xunta de Gobierno Local de 2.3.2017.

En síntesis, se quejaba de la situación por él padecida cuando ocupó el puesto -de libre designación- de , dentro de la Concejalía de , denunciando hostigamiento por parte del Concejal, una injustificada merma paulatina de sus competencias y atribuciones, así como la generación de un entorno de trabajo intimidatorio. Circunstancias todas ellas que habían derivado en incapacidad temporal desde el 11 de noviembre de 2015 al 25 de febrero de 2016, con diagnóstico de "estado de ansiedad no especificado", y después desde el 15 de septiembre de 2016 con



ADMINISTRACION DE JUSTICIA



ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

diagnóstico de "trastorno de ansiedad, disociativo y somatoformas".

Finalmente, a petición del Concejal de formulada al Concejal del área de Personal, en fecha 14 de noviembre de 2015 la Junta de Gobierno Local reorganiza el área de gobierno de Cultura pasando al Sr. al Servicio de.

El Concejal de le habría manifestado iteradamente al interesado que había perdido la confianza en él, proponiendo su cese.

II.- Se constituye el 6 de junio de 2017 el Grupo de Valoración, con la siguiente composición, acordada el mismo día por Decreto del Concelleiro-Delegado da Área de Xestión Municipal e persoal:

-D^a María Dapena, Jefa del Área de RRHH y Formación.

-D^a Aránzazu González, Técnica de Prevención de Riesgos Laborales, especializada en ergonomía y psicología aplicada.

-D^a Isabel Cabeza, Técnica de Prevención de Riesgos Laborales, especializada en ergonomía y psicología aplicada.

-D. Francisco-Javier Bea, capataz del servicio Parque Móvil, delegado de prevención, designado por el Comité de Personal.

-D^a Beatriz Domínguez, Técnica de Administración General del Área de RRHH y Formación, en calidad de Secretaria.

Entendiéndose por el Grupo de Valoración que los hechos alegados, de ser ciertos, podrían ser constitutivos de acoso psicológico, centrándose la cuestión en determinar si con la pérdida de confianza institucional se había dejado sin ocupación efectiva de forma continuada al Sr. .

Como actuaciones a realizar, se acordaron las siguientes:

- Requerir a la Administración Electrónica algún tipo de expediente de acceso restringido para garantizar la confidencialidad.

- Solicitar informe de altas, bajas y vacaciones del Sr.

- Solicitar a la Administración Electrónica nº de expedientes firmados por el Sr. desde noviembre de 2015 a noviembre de 2016.

- Aportar las guías de funciones del puesto.

- Notificar y emplazar a las partes para que en el plazo de cinco días aporten la documentación que estimen oportuna.

III.- El 23 de junio de 2017 se lleva a cabo la segunda reunión del Grupo.

Obraba ya el informe de la Jefa de Negociado y Seguridad Social y el del Jefe del Servicio de Administración



ADMINISTRACION
DE JUSTICIA



ADMINISTRACIÓN
DE JUSTICIA

Electrónica. Además, las alegaciones presentadas por el Concelleiro da Área de y la testifical de D^a.

(administrativa del Área de , que manifestó que no le constaban directamente los hechos denunciados) y del Sr. (auxiliar administrativo, que se negó a declarar).

Examinado ese conjunto probatorio, se alcanzaron estas conclusiones:

1. Respecto a las calumnias e injurias verbales. No se aporta ningún tipo de prueba por el Sr. , negando rotundamente el Sr. tales hechos.

2. En lo que se refiere a la desocupación efectiva y sin causa de forma continuada. De los informes aportados consta que el Sr. trabajó de forma efectiva el período de tiempo comprendido entre el 1 de noviembre de 2015 y 31 de noviembre de 2016 (descontados permisos, vacaciones y bajas médicas) unos seis meses. En ellos, firmó los documentos que constan en el informe aportado, observándose así la existencia de carga de trabajo.

3. En lo relativo al aislamiento en el trabajo. No se aporta ninguna prueba.

4. Respecto al despacho de asuntos con el Concelleiro. De sus propias manifestaciones, consta que sí tenían comunicación y relación de trabajo, aunque fuera por vía electrónica.

5. Acerca de la degradación y detracción de funciones. Las declaraciones testificales no aportaron nada. Además todas las jefaturas y los puestos técnicos nivel 26 son de libre designación y pueden ser nombrados y cesados en cualquier momento, así como ser provistos temporalmente en adscripción provisional. La competencia para el nombramiento y cese está atribuida al Concelleiro de Xestión Municipal, por lo que el de únicamente podría proponerlo.

En consecuencia, se redactó el denominado "Informe Final Inicial" concluyendo:

1. La inexistencia de una presunta situación de acoso y el archivo del expediente.

2. No se estima necesaria ninguna actuación, porque se considera que no hay acoso y porque, de existir algún tipo de conflicto personal, el Sr. está destinado en otro departamento ajeno al ámbito de ese Concelleiro.

IV.- El 29 de junio de 2017 el Grupo de Valoración se reúne nuevamente porque se detectó en la aplicación informática de Gestión de Expedientes la presentación de documentación por el Sr. dentro del plazo concedido, consistente en dos archivos (de 458 y 471 folios, respectivamente).

Analizada la documentación, se constata que no existen hechos nuevos que pudieran llevar a concluir la existencia de



ADMINISTRACIÓN
DE JUSTITZA

acoso, reflejando meramente discrepancias profesionales de la gestión interna del área de .

Esa prueba documental está integrada mayormente por correos electrónicos, respecto de los cuales no constaba autorización del titular del servidor del Concello de Vigo. Así mismo, el Grupo entendió que un análisis más exhaustivo de ese tipo de documentación excedía de sus competencias, máxime teniendo en cuenta que del resto de la prueba no se advertía indicio alguno de existencia de acoso laboral.

V.- El Sr. planteó recusación de la Jefa del Área de Recursos Humanos y Formación. Tras las alegaciones de ésta, en que negaba la concurrencia de causa alguna para su abstención/recusación, se propuso su desestimación en la reunión del 27 de septiembre de 2017 y así se acordó por el Concelleiro Delegado de Gestión Municipal el día 29.

VI.- En la sesión del 4 de octubre de 2017 se dio cuenta del escrito presentado por el Sr. en el que acusaba al Jefe de Servicio de de su participación en el acoso padecido, por lo que acordó darle traslado al citado funcionario para que pudiera presentar alegaciones, que lo efectuó negando cualquier tipo de trato discriminatorio, vejatorio o acosador hacia el demandante.

VII.- El 27 de octubre de 2017 se reúne nuevamente el Grupo a los efectos de emitir el "Informe Final Definitivo" previsto en el punto 5.5 do Protocolo, dando respuesta a un último escrito de alegaciones presentado por el Sr. el día 21 de julio, al que había incorporado un "Informe de Resultados y conclusiones del estudio pericial psicológico elaborado por la USC a su instancia.

Por unanimidad, se extrajeron las siguientes conclusiones:

1. Se ratifica el Informe Final Inicial de 5.7.2017 .
2. No se acreditó una conducta intencionada o conducta negligente por parte del concejal de o del Jefe de hacia el Sr. con la única finalidad de atacar su dignidad personal o profesional.
3. No se apreció la existencia de un entorno intimidatorio, humillante, degradante ni ofensivo hacia el Sr. , no probándose por parte de este la existencia de conductas pluriofensivas que atentaran contra su integridad física, moral ni contra su dignidad en el trabajo. No se ha acreditado la existencia de aislamiento social laboral, ni por lo tanto restricción expresa ni negación de contacto con otras personas del área.
4. No se halló prueba alguna de la existencia de acoso discriminatorio en forma de burlas, ridiculizaciones



personales, críticas a la vida privada ni a difusión de rumores o calumnias sobre su persona, así como tampoco se acreditó la existencia de robos o daños a los materiales para el ejercicio de su actividad profesional y el adecuado mantenimiento de las condiciones de su actividad laboral, ni agresiones o humillaciones de ningún tipo.

5. En ningún momento se acreditó que fuera obligado a ejecutar tareas en contra de su conciencia, ni que se juzgara su desempeño de manera ofensiva; ni que se pusiera en cuestión o se desautorizaran sus decisiones como Jefe de servicio; ni que se le asignaran tareas degradantes o que se le dejara sin funciones; ni que se asignaran trabajos con cualificación mucho menor de la poseída; ni que se emitieran órdenes contradictorias o imposibles de cumplir; ni que se manipularan sus herramientas de trabajo; ni que se le aislara o negara la posibilidad de expresarse, ni de que se le menoscabara su reputación personal ni profesional a través de rumores, denigración o ridiculización.

6. Únicamente podría apreciarse -caso de ser ciertos parte de los hechos relatados por el Sr. , que no llegaron a ser probados- la existencia de una situación en la que ambas partes tienen intereses divergentes, lo que determina actitudes y opiniones diferentes que podrían constituir en todo caso un conflicto laboral, manifestado a través de situaciones de desacuerdo, choques y eventuales discrepancias producidas en el ámbito laboral. Las modificaciones, sean o no sustanciales de las condiciones de trabajo sin causa y sin seguir el procedimiento legalmente establecido no constituyen en ningún caso acoso laboral. Esta situación queda solventada con el nombramiento del Sr. como Jefe del servicio de dependiente de la Concelleira Delegada del Área de

VIII.- Mediante Decreto de 16.11.2017 del Concelleiro Delegado del Área de Gestión municipal, se aceptaron las mentadas consideraciones, archivando el expediente.

XI.- En la demanda, se impugna esa resolución sobre dos ejes:

1. Motivos formales:

-No se habría resuelto sobre la petición de recusación/abstención de la Jefa del Área de RRHH, por lo que solicita la nulidad y retroacción de actuaciones para la realización del citado trámite incidental y, en su caso, nueva constitución del Grupo de Valoración.

- Improcedente la inadmisión de la mayor parte de las pruebas propuestas y aportadas en el expediente administrativo (documental consistente en las comunicaciones electrónicas



cruzadas entre el denunciante y personal del Ayuntamiento de Vigo).

2.- Motivos de fondo: no se ha realizado una verdadera, completa, y rigurosa investigación de los hechos. La prueba testifical fue practicada sin informar previamente al denunciante y conferirle la oportunidad de asistir e intervenir mediante la formulación de pliego de preguntas. La declaración prestada por el Concejal fue meramente exculpatoria, por lo que debe cuestionarse de partida su valor y relevancia, cuando fue el responsable intelectual del cese y del cambio de puesto. El acta de la declaración testifical prestada por la Sra. no reflejaría la declaración literal de la misma, razón por la que no habría sido firmada, ni por tanto, ratificada por la testigo. Ha existido una vulneración del derecho de prueba del demandante en el curso del expediente administrativo, pues no se tomó declaración a personas directamente implicadas o conocedoras de la situación. Se ha ignorado la totalidad de la prueba médica aportada que muestra, sin género de dudas, la causalidad entre la situación de hostigamiento padecida por el demandante derivada de los hechos relatados con una sintomatología ansioso-depresiva.

SEGUNDO.- *De la naturaleza jurídica del Protocolo*

No podemos perder de vista que estamos ante un procedimiento administrativo incoado y resuelto en el marco de un Protocolo municipal que tiene como objetivo detectar y, en su caso, paliar situaciones o conductas de acoso en el ámbito interno de esa Administración.

Su naturaleza jurídica es la de una instrucción o directriz de funcionamiento interno, resultando aplicable la doctrina contenida en el Auto del Tribunal Supremo de 9.4.2015 que, con cita de las sentencias de 24 de mayo y 27 de noviembre de 1989, 10 de febrero de 1997, 5 de diciembre de 2006 y 18 de junio de 2013, afirma que las Circulares e Instrucciones constituyen resoluciones administrativas que se engarzan en el ámbito propio de organización administrativa con base en el principio de jerarquía que gobierna su estructura, con un contenido y finalidad específicos en cuanto actos y directrices no incardinables en el ejercicio de la potestad reglamentaria.

En palabras de la STS de 17.10.2007, las instrucciones, circulares u órdenes de servicios, conforme a su naturaleza, no innovan el Ordenamiento Jurídico que necesariamente han de respetar.

Como colofón, la STS de 17.3.2016 ofrece la definición de protocolo como un instrumento aplicativo de prescripciones



legales y reglamentarias de carácter meramente práctico que carece de carácter normativo.

De modo que difícilmente puede predicarse que, en su implementación a un caso concreto, se vulneran los principios de audiencia, contradicción, prueba y defensa que adornan la tramitación de un genuino expediente administrativo regulado en la Ley 39/2015.

El propio Protocolo examinado sienta las bases para una tramitación ágil, pero ordenada, de las actuaciones encomendadas a un Grupo de Valoración, designado *ad hoc* para cada expediente, en aras a averiguar si, en el ámbito interno de la organización municipal, se está produciendo una indeseada situación susceptible de ser tildada como acoso en el trabajo, proponiendo, en caso afirmativo, medidas preventivas, correctoras o de protección; pero todo ello sin perjuicio de recordar que la constatación de la certeza de ese acoso corresponde ser determinada en un ulterior procedimiento, bien administrativo (disciplinario frente al supuesto acosador), bien judicial (en protección de Derechos Fundamentales, o penal).

De ahí que el punto 5.4 del Protocolo se cuide en señalar que el Informe Final de valoración solo puede concluir declarando la inexistencia de una "presunta" situación de acoso, o la existencia de "indicios" que permitan pensar que "presuntamente" puede existir una situación de acoso psicológico en el trabajo, en cuyo último caso se podrá promover la incoación de expediente disciplinario o iniciar la vía penal.

En otros términos: el desarrollo del Protocolo no culmina en una declaración de acoso ni de inexistencia del mismo, sino que finaliza con un pre-juicio, unas conclusiones preliminares que, obviamente, no deciden definitivamente el asunto.

TERCERO.- *De la resolución judicial*

La planteada y posibilitada recusación de una de las personas componentes del Grupo fue realmente analizada y desestimada con la adecuada motivación.

En la demanda no se introducen argumentos distintos a los que se utilizaron en sede administrativa para sedimentar la existencia de una auténtica causa de apartamiento de la Jefa de RRHH.

Dispone el art 23 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, que las autoridades y el personal al servicio de las Administraciones en quienes se den algunas de las circunstancias señaladas en el apartado siguiente se abstendrán de intervenir en el procedimiento y lo comunicarán a su superior inmediato, quien resolverá lo procedente, aunque su actuación no implicará, necesariamente,



y en todo caso, la invalidez de los actos en que hayan intervenido.

Entre los motivos de abstención que se enumeran, figura el de tener amistad íntima o enemistad manifiesta con cualquiera de los interesados, tener interés personal en el asunto de que se trate o haber intervenido como perito o como testigo en el procedimiento de que se trate.

En el art. 24 del mismo texto legal que expresa que en los casos previstos en el artículo anterior, podrá promoverse recusación por los interesados en cualquier momento de la tramitación del procedimiento.

Ninguna de esas circunstancias concurrían. El hecho de que, con anterioridad al inicio del procedimiento protocolario, dicha funcionaria hubiese recibido comunicaciones e informaciones, precisamente facilitadas por el interesado, alertándole sobre el hipotético acoso sufrido no convertía a aquélla en testigo, sino en mera receptora de una información que solo se podía vehicular a medio de un expediente administrativo o de un proceso judicial.

Ningún interés o relación especial de afecto o inquina hacia alguna de las partes en conflicto se aprecia, siquiera indiciariamente.

Por lo que se refiere al análisis que el Grupo efectuó de la vasta documentación aportada por el Sr. , basta comprobar el contenido del expediente para comprender que toda ella fue admitida como parte complementaria de las sucesivas alegaciones presentadas por aquél.

Cuestión diferente es que el Grupo decidiera que no le correspondía escrutar el tenor de los correos electrónicos aportados.

Decisión cauta y plausible.

Ha de recordarse que, como se escribió más arriba, el Grupo estaba actuando en el marco de un procedimiento informativo, preliminar, guiado por principios tales como confidencialidad o sumariedad.

Adentrarse en el examen de esa correspondencia electrónica podría haber conculcado la normativa de protección de datos, además de vulnerar la reserva de las comunicaciones en las que uno de los protagonistas desconocía el fines espurios con los que podría tratarse la información en ellas plasmada. Las facultades del Grupo de Valoración no alcanzaban la potestad de franquear esas barreras.

Pero también podría haber supuesto un efecto indeseado para el demandante, consistente en la apertura de un expediente disciplinario por quebrantar la Normativa de Utilización de los Recursos y Sistemas de Información, de 1 de marzo de 2017, que expresa que el equipamiento informático y de comunicaciones que el Concello de Vigo pone al servicio de



su personal debe utilizarse para el desenvolvimiento de las funciones encomendadas, prohibiendo taxativamente cualquier uso de esos recursos con fines distintos a los autorizados.

Finalmente, por lo que hace al reproche dirigido a la valoración de la prueba por parte del Grupo, el Protocolo le habilita para investigar los hechos utilizando todos los medios legales que sean necesarios, para esclarecerlos y disponer de elementos de juicio suficientes para emitir informe de valoración final como, por ejemplo: entrevista con las partes implicadas, con los testigos que éstas señalen o con el personal de la unidad en la que se hubiesen producido los hechos; requerir cuanta documentación fuese precisa para el esclarecimiento objetivo e imparcial de los hechos; estudio de los expedientes personales de las partes implicadas; solicitud (y posterior análisis) de informes médicos, técnicos, jurídicos, etc.; visita/s al centro de trabajo; y cualquier otra actuación que se considere necesaria con esa finalidad.

Nótese que no se trata de toma de declaraciones, sino de simples entrevistas tendentes a obtener una conclusión indiciaria sobre la veracidad de los hechos, sin que sea factible trasladar a la actuación desenvuelta en cumplimiento del Protocolo los trámites y salvaguardas que la legislación administrativa reserva para procedimientos sancionadores, disciplinarios o de responsabilidad patrimonial; y menos aún los que la norma procesal determina para la jurisdicción.

En el Informe Final Definitivo, emitido el 9 de noviembre de 2017, se da respuesta, pormenorizadamente, a cada una de las reclamaciones y reproches que, en materia de aportación y valoración de prueba, había dirigido el demandante al Grupo. Este Juzgador considera innecesario transcribir aquí ese argumentario (que incluye el juicio ponderativo acerca del informe pericial de la USC), que ha de darse por reproducido, ya que se comparten plenamente las apreciaciones del Grupo, presididas por el afán de alcanzar un desenlace de eminente carácter técnico, objetivo e imparcial de unas diligencias informativas.

Ese informe cumple sobradamente con la garantía de la motivación, que es el medio que posibilita el control jurisdiccional de la actuación administrativa, pues, "como quiera que los Jueces y Tribunales han de controlar la legalidad de la actuación administrativa, así como el sometimiento de ésta a los fines que la justifican" (artículo, 106.1 de la Constitución), la Administración viene obligada a motivar las resoluciones que dicte en el ejercicio de sus facultades, con una base fáctica suficientemente acreditada y aplicando la normativa jurídica adecuada al caso cuestionado,



sin presuponer, a través de unos juicios de valor sin base alguna, unas conclusiones no suficientemente fundadas.

El déficit de motivación -productor de la anulabilidad del acto-, radica en definitiva en la producción de indefensión en el administrado. Tesis ésta que ha sido defendida igualmente por el Tribunal Constitucional, y así: "es claro que el interesado o parte ha de conocer las razones decisivas, el fundamento de las decisiones que le afecten, en tanto que instrumentos necesarios para su posible impugnación y utilización de los recursos" (Sentencia del Tribunal Constitucional núm. 232/92, de 14 de diciembre).

Si en este proceso judicial se hubiese encontrado alguna falla en la motivación del citado Informe Final, la consecuencia jurídica necesaria habría consistido en la retrotracción de las actuaciones para que el órgano técnico de valoración rellenase la laguna advertida. Pero ocurre que, en el caso que se enjuicia, no se aprecia ningún déficit de justificación.

Finalización de archivo que en nada obstaculizaba el ejercicio, por parte del Sr. , de las acciones que estimase conducentes a su derecho, en pos de obtener un pronunciamiento ajustado a sus pretensiones.

En realidad, emprendió ese camino ante la Jurisdicción social:

-El 13 de diciembre de 2016 planteó demanda pugnando para que los periodos de baja sufridos fuesen considerados como accidente laboral (por acoso en el trabajo) en lugar de enfermedad común. Esa solicitud fue desestimada en la instancia (Sentencia de 13.11.2017 del Juzgado de lo social nº 1) y en suplicación (Sentencia del TSJ Galicia de 11.12.2018).

-El 1 de marzo de 2017 interpuso demanda de tutela de Derechos Fundamentales, cuyo conocimiento correspondió al Juzgado de lo Social nº 5, de la que desistió.

Por todo lo expuesto, procede la íntegra desestimación de la demanda.

CUARTO.- *De las costas procesales*

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 139.1 de la L.J.C.A., no procede efectuar expresa imposición de las costas del proceso, atendiendo a la especial índole del procedimiento administrativo revisado.

Vistos los artículos citados, y demás de general y pertinente aplicación,

FALLO



Que debo desestimar y desestimo el recurso contencioso-administrativo interpuesto por D. frente al CONCELO DE VIGO, seguido como PROCESO ABREVIADO número 290/2018 ante este Juzgado, contra el acto administrativo descrito en el encabezamiento, que declaro ajustado al ordenamiento jurídico.

No se efectúa expresa imposición de las costas procesales.

Notifíquese esta Sentencia a las partes haciéndoles saber que no es firme y que contra la misma cabe interponer Recurso de apelación, en el plazo de quince días, contado a partir del siguiente al de su notificación, del que conocerá el Tribunal Superior de Justicia de Galicia; para su admisión, será preciso ingresar la suma de cincuenta euros en la cuenta de consignaciones y depósitos de este Juzgado (obligación de la que está exenta la Administración).

Así, por esta Sentencia, definitivamente Juzgando en primera instancia, lo pronuncio, mando y firmo.

E/.

PUBLICACIÓN. Dada, leída y publicada ha sido la anterior sentencia por el Ilmo. Sr. Magistrado-Juez que la ha dictado, estando celebrando Audiencia Pública y ordinaria en el día de su fecha. Doy fe.-