



ADMINISTRACIÓN
DE JUSTICIA



ADMINISTRACIÓN
DE XUSTIZA

XDO. CONTENCIOSO/ADMTVO. N. 1 VIGO

SENTENCIA: 00281/2019

-

Modelo: N11600
LALÍN, 4-5ª PLANTA (EDIFICIO ANEXO)

Equipo/usuario: MR

N.I.G: 36057 45 3 2019 0000208

Procedimiento: PA PROCEDIMIENTO ABREVIADO 0000119 /2019 /

Sobre: ADMON. LOCAL

De D/Dª: , CENTRAL UNITARIA DE TRABALLADORES ,

Abogado: LORENA GARCIA NANTES

Procurador D./Dª:

Contra D./Dª CONCELLO DE VIGO

Abogado: LETRADO AYUNTAMIENTO

Procurador D./Dª

SENTENCIA N° 281/2019

En Vigo, a treinta de setembro de dos mil diecinueve.

Vistos por el Ilmo. Sr. D. MARIA LOURDES SOTO RODRIGUEZ ,
JUEZ Sustituta del Juzgado de lo Contencioso-Administrativo
número 1 de los de Vigo los presentes autos PA 119/2019 a
instancia de **y**
en calidad de Secretario e Presidente de la Sección Sindical
de CENTRAL UNITARIA DE TRABALLORES (CUT) en el Concello de
Vigo , todos ellos representados por la Letrada Sra. Lorena
García Nantes , frente al CONCELLO DE VIGO, representado por
el letrado Sr. Pablo Olmo contra la siguiente resolución:

- **Decreto del Concelleiro de Seguridade e Mobilidade de
6.2.2019 del Concello de Vigo,** que viene a establecer :
- autorízase ao Xefe do Servicio de Bombeiros para **acordar
a suspensión dos descansos do persoal do Servicio de bombeiros**
ata completar os mínimos acordados pola Xunta de Goberno Local
de 10 de maio
de 2010, fixado en 20 efectivos, concretados do seguinte
xeito: 3 Mandos; 11 Bombeiros; 5 Conductores Bombeiros; 1
Bombeiro de comunicacións.

- autorízase ao Xefe do Servicio de Bombeiros a
suspensión dos descansos do persoal de cadro ata completar a
dotación adicional que resulte indispensable ao efecto de
atender a circunstancias extraordinarias (alertas



ADMINISTRACIÓN
DE JUSTICIA



ADMINISTRACIÓN
DE JUSTIZIA

meteorolóxicas, eventos públicos, campañas de prevención, etc.).

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- De la oficina de reparto del Decanato de los Juzgados de Vigo, se turnó a este Juzgado recurso contencioso-administrativo formulado por **y** en calidad de Secretario e Presidente de la Sección Sindical de CENTRAL UNITARIA DE TRABALLORES (CUT) en el Concello de Vigo, frente al Concello de Vigo contra la resolución arriba indicada, interesando se declare ésta no conforme a Derecho, y se deje sin efecto.

SEGUNDO.- Admitido a trámite el recurso, se acordó tramitarlo por los cauces del proceso abreviado, convocando a las partes a una vista, que tuvo lugar en el día 16 de septiembre, y a la que acudió la parte actora -que ratificó la demanda-, así como la representación de la demandada, que se opuso a su estimación.

Se recibió el procedimiento a prueba, practicándose la que se declaró pertinente, con el resultado que obra en acta y en soporte técnico de grabación, formulándose oralmente las conclusiones definitivas.

FUNDAMENTOS JURÍDICOS

PRIMERO.- *Del planteamiento del contenido en la demanda*

El Servicio de Prevención, Extinción de Incendios y Salvamento dispone de un servicio mínimo diario de 20 funcionarios tal como se hace constar en la resolución aquí impugnada. A los efectos de atender a las necesidades ordinarias del servicio establecidas en virtud del Acuerdo de la Xunta de Gobierno Local de 10 de mayo de 2010 se autorizó al Jefe del Cuerpo para acordar la suspensión de los descansos del personal adscrito al Servicio hasta completar aquella dotación según el calendario anual de trabajo. Los actores (funcionarios del cuerpo de bomberos del Concello de Vigo) consideran que el Decreto de 6 febrero de 2019 es nulo :por no haber sido dictada por órgano competente, por infracción del procedimiento legalmente establecido, por infracción de la normativa sobre tiempos de trabajo, prevención de riesgos laborales, horas extraordinarias y del acuerdo regulador de las condiciones económicas y sociales de los trabajadores a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Asimismo consideran que el Decreto impugnado establece que los



ADMINISTRACIÓN
DE JUSTICIA



ADMINISTRACIÓN
DE JUSTIZIA

funcionarios afectados deberían haber sido notificados personalmente en su turno de trabajo de forma preferente.

Por lo que se hace necesario proceder a analizar cada una de infracciones alegadas por los actores en el presente recurso:

SEGUNDO.-DICTADA DICHA RESOLUCION POR ÓRGANO MANIFESTAMENTE INCOMPETENTE

El Concelleiro delegado de Seguridade e Mobilidade do Concello de Vigo, dicta el Decreto objeto de impugnación, en uso de las competencias delegadas por Acuerdo da Xunta de Goberno Local de data 19.06.2015, por el que la Xunta de Goberno acordó una delegación de competencias de la Junta de gobierno local en los concelleiros de área y en los demás delegados de competencias, dado que se hacía aconsejable delegar en órganos de gestión unipersonal -en los Concelleiros Delegados- una serie de competencias a los efectos de una mayor eficacia en la organización y optimización de los recursos empleados.

Pues bien en el Acuerdo de la Xunta de Goberno de fecha 19.06.2015 si bien no consta la delegación de la competencia para autorizar la suspensión de descansos del personal si consta en virtud de la Resolución de delegación de competencias de la Alcaldía en las Concellerías (delegadas) de fecha 19/5/2019 en el Area de Seguridade e Mobilidade, dirigida por el concelleiro delegado de Area, D. Carlos Lopez Font se le atribuye las siguientes materias:

En materia de seguridade : 1º dirigir con las respectivas jefaturas los servicios de Extinción de Incendios y Salvamento, desempeñando las jefaturas inmediatas de todo el personal adscrito al mismo.

Por lo que el Concelleiro delegado da Área de Seguridade e Mobilidade si ostenta competencia para dictar dita resolución por delegación.

TERCERO -POR INFRACCIÓN DEL PROCEDIMIENTO LEGALMENTE ESTABLECIDO: VULNERACIÓN DEL ARTICULO 37 do Real Decreto Legislativo 5/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la ley del Estatuto Básico del Empleado Público y la Vulneración del artículo 153 de la Ley 2/2015, de 29 de abril, de Empleo Público de Galicia.

El apartado 2º del artículo 40 de nuestra Constitución de 1978, viene a reconocer expresamente el derecho al descanso, y en concreto cuando se establece la obligación de los poderes



ADMINISTRACIÓN
DE JUSTICIA



ADMINISTRACIÓN
DE JUSTIZIA

públicos de fomentar políticas que garanticen el descanso necesario, mediante, de manera principal, la limitación de la jornada laboral, las vacaciones periódicas retribuidas.

Decir que dicha materia debe ser objeto de negociación entre las partes al tratarse de un derecho de todo trabajador y el hecho es que en el presente Decreto no ha habido ningún proceso de negociación ,pues el Decreto aquí impugnado, autoriza al Jefe del Servicio de Bomberos para acordar la suspensión de los descansos del personal, afectando por tanto el citado Decreto, a las condiciones de trabajo de los funcionarios que prestan servicios en el Servicio de Bomberos, modificando de esta forma el calendario laboral, los horarios y las jornadas de los trabajadores sin ningún tipo de negociación.

El **Estatuto Básico del Empleado Público dice al respecto:**

El artículo **37 do EBEP**, dispone **que materias son objeto de negociación**, en su respectivo ámbito y en relación de las competencias de cada Administración Pública, entre otras , las materias siguientes :

"k) Las que afecten a las condiciones de trabajo y a las retribuciones de los funcionarios, cuya regulación exija norma con rango de ley.

m) Las referidas al calendario laboral, horarios, jornadas, vacaciones, permisos, movilidad funcional y geográfica, así como los criterios generales sobre la planificación estratégica de los recursos humanos, en aquellos aspectos que afecten a condiciones de trabajo de los empleados públicos."

Asimismo el artículo 153 de la **Ley de Empleo Público de Galicia, dispone que:**

"Artículo 153. Materias objeto de negociación en relación con el personal funcionario.

1. Serán objeto de negociación, en su ámbito respectivo y en relación con las competencias de cada Administración pública y con el alcance que legalmente proceda en cada caso, las materias siguientes:

k) Las que afecten a las condiciones de trabajo y a las retribuciones del personal funcionario que tengan que ser reguladas por norma con rango de ley.

m) Las referidas al calendario laboral, horarios, jornadas, vacaciones, permisos y licencias, a la movilidad funcional y geográfica, así como los criterios generales sobre la planificación estratégica de los recursos humanos, en aquellos aspectos que afecten a las condiciones de trabajo de los empleados públicos."



Por lo tanto , es evidente que dicha decisión no ha sido negociada y ha sido impuesta por parte del Ayuntamiento y se ha adoptado de manera unilateral, y por tanto supone una vulneración de los artículos 47.1e) e 47.2 da Lei 39/2015, que conlleva la nulidad de pleno derecho de la disposición impugnada

CUARTO .- INFRACCIÓN DE LA NORMATIVA SOBRE TIEMPOS DE TRABAJO, PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, HORAS EXTRAORDINARIAS Y DEL ACUERDO REGULADOR DE LAS CONDICIONES ECONÓMICAS Y SOCIALES DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DO CONCELLO DE VIGO.

1º - EN CUANTO AL TIEMPO DE TRABAJO.

El Decreto aquí impugnado vulnera lo dispuesto en la **Directiva 2003/88/CE, sobre Tiempo de Trabajo**, en lo referente a los períodos mínimos de descanso diario e semanal.

El Considerando (5) de la citada Directiva, establece que todos los trabajadores deben tener períodos de descanso adecuados. El concepto de *descanso* debe expresarse en unidades de tiempo, es decir, días, horas o fracciones de los mismos. Los trabajadores de la Comunidad deben poder disfrutar de períodos mínimos de descanso diario, semanal y anual, y de períodos de pausa adecuados. En este contexto, es conveniente establecer, asimismo, un límite máximo de duración de la semana de trabajo.

El Considerando (6) de la citada Directiva, dispone que :*Conviene tener en cuenta los principios de la Organización Internacional del Trabajo por lo que respecta a la distribución del tiempo de trabajo, incluidos los que se refieren al trabajo nocturno.*

El artículo 2 de la Directiva 2003/88, titulado «Definiciones», establece, en sus puntos 1 y 2:

«A efectos de la presente Directiva, se entenderá por:

- 1) *tiempo de trabajo*: todo período durante el cual el trabajador permanezca en el trabajo, a disposición del empresario y en ejercicio de su actividad o de sus funciones, de conformidad con las legislaciones y/o prácticas nacionales;
- 2) *período de descanso*: todo período que no sea tiempo de trabajo».

El Artículo 4 relativo a las pausas , dispone que : Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para que los trabajadores cuyo tiempo de trabajo diario sea superior a seis



horas tengan derecho a disfrutar de una pausa de descanso cuyas modalidades, incluida la duración y las condiciones de concesión, se determinarán mediante convenios colectivos o acuerdos celebrados entre interlocutores sociales o, en su defecto, mediante la legislación nacional.



ADMINISTRACIÓN
DE JUSTICIA

El decreto además vulnera lo previsto en dicha Directiva sobre los tiempos de descanso de los trabajadores nocturnos, y, especialmente, aquellos cuyo trabajo implique riesgos especiales, entre los que se encuentran los bomberos, según se establece en el RD 383/2008 de 14 de marzo, por lo que se establece el coeficiente reductor de la edad de jubilación a favor de los bomberos al servicio de las administraciones y organismos públicos, precisamente en atención a naturaleza excepcionalmente penosa de esta actividad.

Y, si bien es cierto que el artículo 17 de la propia Directiva permite establecer excepciones a lo dispuesto en los artículos anteriores respecto a determinadas actividades no es menos cierto que para que dichas excepciones resulten procedentes es necesario que las citadas excepciones sean pactadas con los interlocutores sociales y siempre que se concedan períodos equivalentes de descanso compensatorio a los trabajadores, o siempre que, en casos excepcionales en que por razones objetivas no sea posible a concesión de tales períodos equivalentes de descanso compensatorio, se conceda una protección equivalente a los trabajadores de que se trate.

Pues bien, decir que en dicho Decreto tampoco se acuerda que dichas suspensiones de los descansos sean compensadas con otros días de descanso compensatorio, lo cual solo está permitido en casos excepcionales, excepcionalidad que ni existe ni se justifica. El hecho de que los bomberos tengan turno continuado de trabajo de 24 horas debe entenderse como trabajo nocturno y no ajustado a derecho que dichos trabajadores se le encomienden la realización de horas extraordinarias de naturaleza estructural. Así, el Decreto de 6 de febrero de 2019, no acuerda que dichas suspensiones de los descansos sean compensadas con otros días de descanso compensatorio, más bien que se abonen como horas extraordinarias, lo cual solo está permitido en casos excepcionales. Decir que dicha excepcionalidad tiene que ser justificada y motivada, y en el presente caso no se ha demostrado los motivos para adoptar tal medida lo cual pudiera en algunas ocasiones conllevar que los trabajadores se vieran obligados a doblar turnos de 24 horas en días consecutivos. El Decreto de 6 de febrero de 2019, no solo es dictado unilateralmente por la Administración sin pacto alguno con los interlocutores sociales, sino que además, lo que hace es,



ADMINISTRACIÓN
DE JUSTICIA



ADMINISTRACIÓN
DE JUSTICIA

precisamente facultar al Jefe de Servicio para suspender los descansos compensatorios de los Bomberos.

Los textos legales y convencionales necesarios, en esencia, para comprender el alcance del conflicto, en cuanto ahora más directamente afectan, disponen:

a) Sobre el trabajo nocturno, preceptúa el art. 36.1 y 2 ET que " 1. A los efectos de lo dispuesto en la presente Ley , se considera **trabajo nocturno** el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana ...- La jornada de trabajo de los trabajadores nocturnos no podrá exceder de ocho horas diarias de promedio, en un período de referencia de quince días. Dichos trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias. Para la aplicación de lo dispuesto en el párrafo anterior, se considerará trabajador nocturno a aquel que realice normalmente en período nocturno una parte no inferior a tres horas de su jornada diaria de trabajo, así como a aquel que se prevea que puede realizar en tal período una parte no inferior a un tercio de su jornada de trabajo anual.-

Resultará de aplicación a lo establecido en el párrafo segundo lo dispuesto en el apartado 7 del artículo 34 de esta Ley. Igualmente, el Gobierno podrá establecer limitaciones y garantías adicionales a las previstas en el presente artículo para la realización de trabajo nocturno en ciertas actividades o por determinada categoría de trabajadores, en función de los riesgos que comporten para su salud y seguridad " y " 2. El trabajo nocturno tendrá una retribución específica que se determinará en la negociación colectiva, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza o se haya acordado la compensación de este trabajo por descansos".

b) En el art. 34.7 ET, al que se remite el trascrito art. 36.1 ET , se establece que " 7. El Gobierno, a propuesta del Ministro de Trabajo y Seguridad Social y previa consulta a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, podrá establecer ampliaciones o limitaciones en la ordenación y duración de la jornada de trabajo y **de los descansos**, para aquellos sectores y trabajos que por sus peculiaridades así lo requieran ".

2º- EN CUANTO A LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

El Decreto impugnado resulta también contrario a lo dispuesto en la **Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales** que dispone que:



ADMINISTRACIÓN
DE JUSTICIA



ADMINISTRACIÓN
DE JUSTICIA

Artículo 14. Derecho a la protección frente a los riesgos laborales.

1. Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales. Este deber de protección constituye, igualmente, un deber de las Administraciones públicas respecto del personal a su servicio. Los derechos de información, consulta y participación, formación en materia preventiva, paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente y vigilancia de su estado de salud, en los términos previstos en la presente Ley, forman parte del derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

2. **En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo.** A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa y la **adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores**, con las especialidades que se recogen en los artículos siguientes en materia de plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de riesgos, información, consulta y participación y formación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud, y mediante la constitución de una organización y de los medios necesarios en los términos establecidos en el capítulo IV de esta ley.

El empresario desarrollará una acción permanente de seguimiento de la actividad preventiva con el fin de perfeccionar de manera continua las actividades de identificación, evaluación y control de los riesgos que no se hayan podido evitar y los niveles de protección existentes y dispondrá lo necesario para la adaptación de las medidas de prevención señaladas en el párrafo anterior a las modificaciones que puedan experimentar las circunstancias que incidan en la realización del trabajo.

3. El empresario deberá cumplir las obligaciones establecidas en la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

4. Las obligaciones de los trabajadores establecidas en esta Ley, la atribución de funciones en materia de protección y prevención a trabajadores o servicios de la empresa y el



recurso al concierto con entidades especializadas para el desarrollo de actividades de prevención complementarán las acciones del empresario, sin que por ello le eximan del cumplimiento de su deber en esta materia, sin perjuicio de las acciones que pueda ejercitar, en su caso, contra cualquier otra persona.

5. El coste de las medidas relativas a la seguridad y la salud en el trabajo no deberá recaer en modo alguno sobre los trabajadores.

Artículo 15. Principios de la acción preventiva.

1. El empresario aplicará las medidas que integran el deber general de prevención previsto en el artículo anterior, con arreglo a los siguientes principios generales:

a) **Evitar los riesgos.**

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

El Acuerdo Regulador de las condiciones económicas y sociales de los trabajadores al servicio del Ayuntamiento de Vigo, en su artículo 13, relativo a las horas extraordinarias de los funcionarios del Ayuntamiento de Vigo, dispone que dichas horas solo se autorizarán por necesidades de servicio, en caso de que las función de este no puedan ser realizadas dentro de la jornada normal de trabajo por el personal disponible, y que el empleado podrá compensarlas con descanso en el momento que lo considere oportuno.

Como ya he reseñado anteriormente en el citado Decreto no se contempla la compensación de dichas horas extraordinarias por ningún tipo de descanso.

Y añade el citado artículo que: " Cuando en cualquier servicio supongan un número de horas en exceso superior a las que correspondan a la jornada anual de un empleado, se deberá crear una nueva plaza de las características adecuadas a las necesidades que aquel precise, salvo que se demuestre que fueron debidas a unas circunstancias coyunturales debidamente justificadas y que no es previsible que se repita.

Resulta muy relevador que el informe emitido por la Técnica de Prevención de Riesgos Laborales de fecha 18.10.2017, en el que se reseñaba que la realización del trabajo del colectivo de



ADMINISTRACIÓN
DE JUSTICIA

Bomberos supone unos requerimientos psicofísicos significativos. En ese documento se revela que en el año 2016 el Servicio de Extinción de incendios (qué de aquella estaba conformado por 112 efectivos, hoy tan sólo por 103), sufrió 39 accidentes laborales, y en los ocho primeros meses del año 2017, registró 28 accidentes. Y partiendo de estas observaciones y premisas la propia Técnica recomendó que ningún bombero realizara horas extraordinarias .

3º -EN CUANTO A LAS HORAS EXTRAORDINARIAS Y CONCEPTO DE CIRCUNSTANCIAS EXTRAORDINARIAS.

Destacar que en el Informe-Propuesta del Jefe de Área de Seguridad y Movilidad por lo que se eleva el Decreto a la aprobación del Concejal, se establece que para los funcionarios del Servicio de Bomberos las horas extraordinarias son de carácter voluntario.

En cuanto a lo concerniente a las circunstancias extraordinarias decir que tampoco pueden considerarse circunstancias extraordinarias de fuerza mayor alguna de las contempladas en el referido Decreto tales como los eventos públicos o campañas de prevención ni como fenómenos imprevistos y inevitables. Son circunstancias fácilmente previsibles y no tienen naturaleza de urgencia que justifique que dichos descansos puedan ser suspendidos .El citado Decreto autoriza al Jefe del Servicio a suspender los descansos del personal por cualesquiera circunstancia extraordinaria debidamente apreciada por el Jefe del Cuerpo lo cual deja a la libre apreciación de los que serán esas circunstancias extraordinarias al Jefe de Servicio ,debiendo haberse fijado claramente cuáles son esas circunstancias extraordinarias que pudieran conllevar a la supresión de los descansos del cuerpo de bomberos y las citadas no gozan de ser horas de naturaleza extraordinarias sino ordinarias y realizables en su jornada diaria con independencia de que la plantilla sea insuficiente.

Todas estas las infracciones antedichas, deben llevar necesariamente a la declaración de nulidad del Decreto recurrido, a tenor del dispuesto en el artículo 47.1 f) y 47.2 de la Ley 39/2015.

QUINTO .-VULNERACIÓN DOS DEREITOS DOS TRABALLADORES Á CONCILIACIÓN DA VIDA PERSOAL, FAMILIAR E LABORAL.

El artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores en su apartado 8º recoge el siguiente derecho:

Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de



trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral.

El Decreto aquí impugnado establece además que: "3º.- Los funcionarios afectados deberán ser notificados personalmente, en su turno de trabajo de forma preferente".

Lo establecido en este punto tercero viene a vulnerar el derecho a dicha adaptación de la jornada laboral y el descanso de los trabajadores puede verse suspendido y además sin que pueda existir un preaviso por parte del Jefe de Servicio que les permita poder programar su vida personal, y poniendo en riesgo el derecho de todo trabajador a la conciliación de la vida personal ,familiar y laboral .

Y vulnera el art 39.3 de la Constitución Española. **Artículo 39 que dice al respecto:** "Los poderes públicos aseguran la protección social, económica y jurídica de la familia.

En el caso de servicios de emergencia con presencia continuada en el centro de trabajo como ocurre en el caso del propio Cuerpo de bomberos, el hecho de la imposibilidad de abandonar el puesto de trabajo y poder hacer un uso efectivo de la pausa de descanso, hace que se deban establecer *las medidas compensatorias* que permitan al funcionario ejercer el derecho a la pausa.

Se hace necesario establecer unos **derechos mínimos** dado que no se trata de una jornada convencional. Por descanso debe entenderse los periodos regulares de descanso de los trabajadores, cuya duración se expresa en unidades de tiempo, suficientemente largos y continuados para evitar que, debido al cansancio o a ritmos de trabajo irregulares, aquellos que se produzcan lesiones a sí mismos, a sus compañero o a terceros , y que perjudiquen su salud a corto o largo plazo.

Por lo tanto tienen que recompensarse con descanso los excesos de jornada que, por causas de fuerza mayor, les fuesen atribuidos, para así preservar la prolongación de su vida laboral, dado el desgaste físico y psíquico que conlleva dicha actividad y para reducir el riesgo de poder tener accidente o enfermedad laboral.

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



ADMINISTRACIÓN
DE JUSTICIA



ADMINISTRACIÓN
DE JUSTIZIA

SEXTO - *De las costas procesales*

De acuerdo con lo dispuesto en el art. 139 LJCA, habría de regir el criterio objetivo del vencimiento; no obstante, dadas las singulares características del caso controvertido, y la novedosa cuestión sometida a enjuiciamiento, se estima razonable no efectuar expresa imposición.

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

FALLO

Que debo **estimar y estimo** la demanda interpuesta por y en calidad de Secretario e Presidente de la Sección Sindical de CENTRAL UNITARIA DE TRABALLORES (CUT) en el Concello de Vigo, frente al CONCELLO DE VIGO, en el Procedimiento Abreviado seguidos con el número 119/2019.

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 apelación** en un solo efecto en el plazo de quince días, computado a partir del siguiente al de su notificación, del cual conocería la Sala del Tribunal Superior de Justicia de Galicia; en caso de recurrir la parte actora, deberá depositar la cantidad de 50 euros en la cuenta de depósitos y consignaciones de este Juzgado.

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,



ADMINISTRACIÓN
DE JUSTICIA

estando celebrando Audiencia Pública y ordinaria en el día de su fecha. Doy fe.-



ADMINISTRACIÓN
DE XUSTIZA

