



ADMINISTRACION
DE JUSTICIA



ADMINISTRACIÓN
DE XUSTIZA

con un sistema de citas de 24 semanales, repartidas en 8 diarias durante 3 días. (testificales practicadas en el acto de la vista)

CUARTO. – En fecha [redacted] 2027, las actoras se reunieron para fijar puntos a tratar en la próxima reunión de coordinación que se iba a celebrar en fecha [redacted], siendo apercibidas por la Jefatura de servicio por realizarlo dentro de las horas de trabajo y se remitió mail a las actoras en fecha [redacted], pidiendo justificación de las gestiones y trabajos realizados en la citada jornada de [redacted] (hecho no controvertido y documento n.º 22 del ramo de prueba de la parte actora contenido en el acontecimiento 52 del expediente judicial electrónico).

QUINTO.- En fecha [redacted] se interpuso por las actoras denuncia de acoso laboral contra la Concejalía de bienestar social y mayores del Concello de Lugo (que se da por reproducida) y que, en síntesis, reiteraban la situación de desprestigio, cuestionamiento del trabajo y medidas de control injustificadas con discriminación respecto al resto de personal, lo que a su juicio suponía una infracción de las normas de prevención de riesgos laborales y situación de acoso, señalando a la Jefa de Servicio [redacted] y a la [redacted] responsables de estos hechos. (Documento n.º 1 del ramo de prueba de la parte actora contenido en el acontecimiento 28 del expediente judicial electrónico).

SEXTO.- En fecha [redacted] se reiteró la denuncia por acoso presentada por las actoras (que se da por reproducida) y en fecha [redacted] se remitió correo electrónico a la alcaldía de Lugo (que se da por reproducido) en el que, en síntesis, solicitaban cambios diversos aspectos del servicio como la cobertura de bajas, reformulación de las citas o reuniones solo con el personal técnico, entre otras cuestiones. (documentos n.º 3 y 4 del ramo de prueba de la parte actora contenidos en los acontecimientos 30 y 31 del expediente judicial electrónico).

SEPTIMO.- En fechas [redacted] y [redacted] respectivamente, se publicaron en los periodos [redacted] y [redacted] información sobre resolución de la denuncia de acoso presentado por las actoras. En fecha [redacted] el comité de valoración de acoso laboral emitió comunicado rechazando la publicación de información confidencial. En fecha [redacted] las actoras presentaron escrito en el que solicitaban se les remitiera el expediente de la resolución del comité de valoración de acoso laboral vistas las publicaciones emitidas en los medios de



comunicación. (documentos n.º 5, 6 y 11 del ramo de prueba de la parte actora contenidos en los acontecimientos 32, 33 y 38 del expediente judicial electrónico).

OCTAVO.- En fecha se notificó a las actoras el acta de resolución (que se da por reproducida) del comité de valoración de acoso laboral en el que, en síntesis, concluyen que el Concello dispone de protocolo de actuación ante situaciones de violencia en el lugar de trabajo y acoso laboral y que no se vieron vulneradas las normas de prevención de riesgos laborales. Las actoras presentaron frente a la resolución recurso potestativo de reposición. (documentos n.º 7, 8, 9 y 15 del ramo de prueba de la parte actora contenidos en los acontecimientos n.º 34, 35, 36 y 46 del expediente judicial electrónico).

NOVENO.- Las actoras presentaron en fecha denuncia ante inspección de trabajo (que se da por reproducida) por inobservancia de la legislación vigente en materia de riesgos laborales, y denuncia ante la Valedora do Pobo (que se da por reproducida) por los mismos motivos. (documentos n.º 13 y 14 del ramo de prueba de la parte actora contenidos en los acontecimientos 40 y 41 del expediente judicial electrónico).

DECIMO.- El Concello de Lugo cuenta con plan de prevención de riesgos laborales. El Concello de Lugo realizó evaluación de riesgos laborales, psicosociales y planificación de la actividad preventiva de los centros sociales "Uxio Novoneyra", "Milagrosa", Maruaja Mallo" y "Sagrado Corazón". (documentos 4 a 7 del ramo de prueba de la parte demandada contenidos en el acontecimiento 100 del expediente judicial electrónico).

UNDECIMO.- En las fichas de productividad del año 2025, bajo los criterios aprobados por el pleno del Concello de Lugo en fecha 20 de julio de 2019, elaboradas y puntuadas mediante informe realizado en fecha por la jefa del servicio en el que figuran 10 ítems a valorar, se asignaron 0 puntos sobre 5 a las actoras en el apartado "*Disposición y actitud proactiva y constructiva en la resolución de problemas de organización y gestión de los servicios sociales y en las reuniones de coordinación, así como disposición para participar en grupos de trabajo para la consecución de objetivos vinculados al puesto de trabajo*". La puntuación final obtenida por cada actora, sobre un máximo de 50, y el importe final por el complemento de productividad fue:

..... puntos, euros.





ADMINISTRACION DE JUSTICIA



ADMINISTRACIÓN DE XUSTIZA

- puntos, euros.
- puntos, euros.
- puntos, euros.
- puntos, euros.
- puntos, euros.

(documentos n.º 17 y 21 del ramo de prueba de la parte actora contenidos en los acontecimientos 47 y 51 del expediente judicial electrónico y documentos n.º 1 y 3 del ramo de prueba de la parte demandada contenida en el acontecimiento 99 del expediente judicial electrónico, bajo el título de "fichas traballadoras sociais productividades 2025", "informe productividade 2025", "25 decreto produtividade 2025", todos los documentos se dan por reproducidos y testifical de (---)).

DUODECIMO.- El complemento de productividad cobrado por las actoras en los años anteriores fue:

- euros (2024), euros (2023), euros (2022), euros (2021).
- euros (2024), euros (2023), euros (2022), euros (2021).
- euros (2024), euros (2023), euros (2022), euros (2021).
- euros (2024), euros (2023), euros (2022), euros (2021).
- euros (2024), (2023), (2022).
- euros (2024), euros (2023), euros (2022), euros (2021).

(documento n.º 17 del ramo de prueba de la parte actora contenido en el acontecimiento 47 del expediente judicial electrónico).

DECIMOTERCERO.- La actora causó baja por incapacidad temporal con diagnóstico de , en fecha

(documento n.º 18 del ramo de prueba de la parte actora contenido en el acontecimiento 48 del expediente judicial electrónico).



FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Valoración de la prueba.

Los hechos se extraen del examen de la documental que en cada caso se cita e identifica por el folio y acontecimiento en el que obra, así como por la práctica de la prueba testifical, sin perjuicio de los hechos declarados como no controvertidos derivados de la conformidad de las partes. (Art. 97.2 LRJS).

En concreto, dada la trascendencia de las testificales practicadas y su relación directa con lo que es objeto de enjuiciamiento, se analiza cada testifical practicada.

Así, [redacted] jefa del servicio y, por tanto, superior jerárquico de las actoras, señaló que la modificación del protocolo de las agendas no supuso mayor carga de trabajo sino que se priorizara las primeras atenciones o entrevistas para que no entraran en una lista de espera de dos meses. Añadió que se mantuvieron 24 citas semanales, lo que suponía 8 citas diarias durante 3 días y los otros dos días se dedicaban a la gestión y tramitación de informes. Reiteró que la carga de trabajo era la misma que antes de la inspección, y que la contratación interina que se realizó cubrió, precisamente, las primeras citas o entrevistas para no demorarlas más de 2 meses. En otro orden de cosas indicó que la plataforma IMATIA era la encargada de la gestión de los servicios sociales y que se había implantado hacía unos años. Negó que fuera testigo de episodios de violencia verbal o física y que las reuniones de coordinación, en varias ocasiones, se tornaban desagradables o tensas, pero que había dejado claro que quería que fueran constructivas y sin faltas de respeto. Concluyó indicando que no habían recibido ninguna actuación posterior a la denuncia que habían presentado frente a la Valedora do Pobo y que el informe de productividad lo realizaba ella, pero que había aplicado los mismos criterios que siempre, al ser valoraciones individuales.

Por su parte, [redacted], jefa de sección, indicó que, ciertamente, las 24 citas eran lo mínimo que tenían que realizar a la semana, pero que a veces se hacía por encima de esa cifra por necesidades del servicio. Indicó que después de la inspección se reformuló la utilización de la plataforma IMATIA para apuntar mejor las jornadas. Igualmente señaló que las reuniones de coordinación, en ocasiones eran tensas, pero que no había presenciado agresiones físicas o verbales. Concluyó con que la concejala encargada de servicios sociales apenas tenía contacto diario con las trabajadoras y que se renovaron los miembros del comité de valoración del acoso laboral al haber





ADMINISTRACION
DE JUSTICIA



ADMINISTRACIÓN
DE XUSTIZA

existido una filtración a la prensa de este asunto. Igualmente indicó que ella, como miembro del comité y por la relación con las actoras, se abstuvo de votar.

Por último, _____, trabajadora social y compañera de las actoras, afirmó que se realizaban 24 citas semanales repartidas en 8 citas diarias. Igualmente indicó que cuando existían bajas en el departamento no se cubrían o se realizaba muy tarde, además de no existir medidas preventivas de riesgos laborales. Señaló que, con anterioridad, las visitas al domicilio se computaban dentro de las 24 citas semanales, pero que ahora no se hacían y que el resto de trabajadoras habían firmado un escrito de apoyo después de la filtración en prensa. Indicó que llevaba

_____, que no le exigían trabajar más pero que ella misma se lo autoexigía por la carga de trabajo existente y que se ha ido incrementando. Concluyó con la afirmación de que se le presionaba para realizar sustituciones en casos de emergencia, con tonos elevado de voz o pidiéndole realizar cosas que no le correspondía.

La valoración de las pruebas testificales se realiza teniendo en cuenta la vinculación de jerarquía de las primeras y la relación laboral de la tercera, pero sin que se puedan inferir datos o elementos contradictorios que desvirtúen de forma completa lo manifestado por ellas, sin perjuicio de producirse versiones distintas antes mismos hechos, dentro de la apreciación subjetiva de cada una.

SEGUNDO.- Objeto de controversia.

Frente a la demanda rectora de autos, que solicita que se condenara al Concello demandado a cesar de toda actitud de acoso hacia la persona de las demandantes, se declarara vulnerados los derechos fundamentales contenidos en el Art. 14 y 15 CE y el derecho a recibir cada trabajadora una indemnización de 30.000 euros por daños morales por vulneración de sus derechos y de la normativa de prevención de riesgos laborales, ampliada con los hechos relativos a la mengua de las retribuciones relacionadas con la productividad anual, se opondrá la parte demandada aduciendo que si bien era cierta el hecho de haber existido una inspección por parte de la Consellería de Política Social de la Xunta de Galicia, esta había motivado una serie de decisiones organizativas relativa a la cobertura de plazas vacantes del servicio de bienestar y la creación de la unidad de filtro, entre otras cuestiones, incluida la actualización del protocolo de las agendas del área de trabajo social, pero negó que se adoptaran medidas que supusiera un aumento de la carga de trabajo ni tampoco horaria. Igualmente señaló que, ante estos cambios, se produjeron situaciones de malestar entre las actoras que motivó, finalmente,



situaciones como la denuncia por acoso laboral, tramitada y resuelta por el comité de evaluación del acoso, mediante el acta de fecha ~ ~ que concluyó que no había existido actitudes de acoso ni tampoco de vulneración de la materia relativa a la prevención de riesgos laborales. Reiteró la negativa a que existiera una situación de acoso o de vulneración del derecho a la integridad física de las actoras ni tampoco el derecho de igualdad relacionado con el complemento de productividad.

Por tanto, el objeto de la controversia se centra en determinar si existió o no vulneración de las normas de prevención de riesgos laborales relacionados con la sobrecarga de trabajo, como herramienta de acoso, y también si existió o no vulneración del derecho a la igualdad como otra medida de acoso desde el punto de vista retributivo.

TERCERO.- De la competencia del orden jurisdiccional social.

La parte demandada alegó en el acto de la vista, como excepción procesal, la incompetencia del orden jurisdiccional social y, por ende, de este órgano judicial, para el conocimiento de lo alegado en la demanda cuando las afectadas eran funcionarias públicas, salvo una de las actoras, y, en consecuencia, debía conocer el orden jurisdiccional contencioso-administrativo.

El Art. 2 LRJS, en su apartado e) regula que *"Los órganos jurisdiccionales del orden social, por aplicación de lo establecido en el artículo anterior, conocerán de las cuestiones litigiosas que se promuevan (...) e) Para 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, así como para conocer de la impugnación de las actuaciones de las Administraciones públicas en dicha materia respecto de todos sus empleados, bien sean éstos funcionarios, personal estatutario de los servicios de salud o personal laboral, que podrán ejercer sus acciones, a estos fines, en igualdad de condiciones con los trabajadores por cuenta ajena, incluida la reclamación de responsabilidad derivada de los daños sufridos como consecuencia del incumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales que forma parte de la relación funcional, estatutaria o laboral; y siempre sin perjuicio de las competencias plenas de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en el ejercicio de sus funciones"*.





ADMINISTRACION
DE JUSTICIA



ADMINISTRACIÓN
DE JUSTIZIA

Esto supone que, al haberse argumentado en el escrito demanda una vulneración de las normas de riesgos laborales y su relación con la situación de presunto acoso vivido por las actores, solo se puede concluir con este orden jurisdiccional es competente para el conocimiento de este procedimiento.

Por lo tanto, se desestima la excepción procesal planteada.

CUARTO.- Encuadre normativo y fundamentación.

En el presente supuesto nos encontramos ante una situación denunciada de acoso laboral. Cabe recordar que este tipo de conducta se puede definir como todo comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido de forma reiterada, potencialmente lesivo y no deseado, dirigido contra uno o más trabajadores en el centro o lugar de trabajo o como consecuencia de este (Sentencia del Tribunal Constitucional 56/2019, de 6 de mayo). Por tanto, son varios los elementos que deben concurrir para que se pueda valorar la existencia de esta situación: conducta lesiva, menoscabo de la dignidad, actuación repetida y duradera, y conexión con el trabajo.

Además, este acoso puede comprender una esfera horizontal (cuando se sitúan en el mismo nivel jerárquico acosador/a y acosado/a), vertical ascendente (cuando la persona acosada está en una posición jerárquicamente superior al acosador/a) y vertical descendente o *bossing* (la persona acosada esta jerárquicamente inferior al acosador/a), como así lo definió la jurisprudencia, entre otras, la STSJ de Galicia de 9 de julio de 2019 (rec. 1473/2019).

Por otro lado, no se puede obviar que nos encontramos, también, en un contexto de prevención de riesgos psicosociales. Así, el Art. 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, ya establecía el derecho de todo trabajador a la protección frente a los riesgos laborales, con el derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, lo que supone el deber del empresario o empleador de llevar a cabo esa protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales, donde se incluye el acoso como riesgo evidente. Son los riesgos psicosociales derivados, de entre otras, de conductas de acoso, lo que también convierte su prevención en una obligación capital para toda empresa o centro de trabajo, y por tanto se deben promover protocolos o medidas para este tipo de situaciones.



QUINTO.- De la resolución de la controversia. De la infracción de normas de prevención de riesgos laborales y vulneración de derechos fundamentales.

En el presente caso, aunque de forma algo confusa, se plantea una situación de acoso derivado del quebranto de las normas de prevención de riesgos laborales relacionados con la sobrecarga de trabajo, los cambios organizativos y las actitudes de personas que ocupaban los puestos de jefatura de servicio y la concejalía en esta materia durante esos momentos, todo ello como riesgo psicosocial.

Y afirmo que confusa porque todo el argumentario principal se base en que se infringe 3 preceptos de la ley de prevención de riesgos, los artículos 14, 15 y 16 de la citada norma de 1995. Pero en base a los hechos probados, no se puede concluir con dicha afirmación sea del todo correcta.

Vista toda la documentación en la que se basan los hechos probados, especialmente el hecho décimo, es incierto que por parte del Concello no exista un plan de prevención de riesgos laborales y que, además, no haya tenido en cuenta los factores psicosociales derivados del trabajo que se desarrollan en los centros sociales correspondientes y las cargas de trabajo que tengan que soportar las trabajadoras.

Pero toda la demanda (así como la denuncia ante el comité de valoración del acoso) se basa en discrepancias sobre la forma de organización de la agenda, computo de citas de trabajo, cubrimiento de bajas u otras vicisitudes derivadas del propio servicio. Y todo ello en base al acta de inspección de la Consellería de Política Social de la Xunta de Galicia que indicó una serie de aspectos a cambiar o mejorar para la efectividad del servicio. Ahora bien, de todos los hechos probados no se infiere que exista o haya existido una actividad pasiva del Concello o una serie de actuaciones que buscara la desigualdad de las trabajadoras o que quisieran vulnerar sus derechos fundamentales en relación, insisto, con la infracción de las normas de prevención de riesgos laborales.

Por otro lado, es cierto, que existen dos hechos relevantes que, a juicio de este juzgador, no puede obviar el Concello demandado. Uno tiene que ver con la filtración de la resolución del Comité anti acoso a la prensa, que si bien no contenía información concreta que permitiera identificar a las demandantes, es un hecho irregular que la decisión se conociera a través de los medios de comunicación antes que la propia interesada. También es cierto que el propio Comité, tal y como consta en los hechos probados, rechazó esta filtración y anunció medidas adoptar.





ADMINISTRACION
DE JUSTICIA



ADMINISTRACIÓN
DE XUSTIZA

Y otro hecho tiene que ver con la llamativa bajada de productividad de las actoras en los informes del año 2025, tal y como consta en los hechos probados, que se analizará en el fundamento siguiente.

Que las actoras reclamen sus derechos a una organización efectiva, a no soportar sobrecarga laboral o muestren sus discrepancias a los protocolos de la formación de citas o a la cobertura de bajas, por ejemplo, entra dentro de la dinámica lógica de una estructura de trabajo. Y el no aceptar sus propuestas o discrepar sobre la interpretación que pudiera tener la utilización del programa de gestión de agenda, la duplicidad o no de la cobertura de registros horarios, de ausencias o similares, entra dentro de esta estructura organizativa de grupos de trabajo. Esto no significa que sea dicha situación positiva o negativa, pero esas discrepancias se pueden articular de diversas maneras en el ejercicio de los derechos laborales y de organización de cada una de las partes. Ello tampoco significa que, si concurren circunstancias que se extralimitan del contexto normal y que supone un claro ataque a la seguridad psicosocial de las trabajadoras, se deberían articular las herramientas como este procedimiento jurisdiccional.

Pero al no concurrir esa gravedad en las acciones o situaciones, en lo que a la demanda original se refiere y la posible vulneración de las normas de prevención de riesgos laborales, este juzgador solo puede concluir que dichas circunstancias no acaecen o, por lo menos, no en la manera que se pueda considerar vulnerado ningún derecho fundamental, vistos los hechos probados. Esto supone no apreciar la situación de acoso denunciada basada en la infracción de la prevención de las normas de riesgos laborales.

Ahora bien, lo que resulta llamativo de esta controversia es que, lo que se inició en un contexto de enfrentamiento laboral que, de entrada y como hemos visto, no ha derivado en la estimación pretendida, ha concluido con hechos que, en cambio, dan un giro a la valoración final sobre la concurrencia o no de actos vulneradores de derechos fundamentales, como se analiza en el fundamento siguiente.

QUINTO.- De resolución de la controversia (II). Complemento de productividad y vulneración de los derechos fundamentales.

Esta cuestión, a diferencia de lo expuesto en el fundamento anterior, si tiene relevancia suficiente para poder apreciar una vulneración de derechos fundamentales.



Hay que partir de que, de todos los ítems a valorar para el complemento de productividad realizado por la jefa de servicio, sobre la puntuación máxima de 5 puntos, la jefa de servicio opta por un 0 en el apartado, quizás, de los más subjetivos y con incidencia directa de los conflictos que parecen inferirse entre las trabajadoras y la propia superior jerárquica. A juicio de este juzgador, este hecho resulta relevante. Teniendo en cuenta que en la denuncia presentada por acoso como en la presente demanda, una de las personas señaladas era la propia Jefa de servicio, se tendría que haber articulado por parte del Concello otro tipo de instrumentos de valoración de la productividad que evitara lo que, parece ser, una consecuencia directa del conflicto existente entre las actoras y la propia jefa de servicio.

Si la graduación de la puntuación hubiera sido justificada, se podría valorar porque la conclusión y fijación de 0 puntos ha sido o no correcta. Pero dentro de una escala máxima de 5 puntos, concluir con aquella asignación, no evita que se llegue a la conclusión de existencia de represalia por los conflictos que se hubieran generado con anterioridad, especialmente visto el momento temporal cuando esta valoración se realiza (el . . . , después de todo el proceso de denuncia por acoso en vía administrativa) y en comparación con los años anteriores si atendemos a las cuantías económicas obtenidas. En su interrogatorio como testigo la propia . . . expresó que la valoración de la productividad se había realizado como en los años anteriores, pero realizando una simple comparativa entre la productividad de los años inmediatamente anteriores (donde todas las actoras percibieron las mismas o similares cantidades en productividad, pero en importes que evidencian una puntuación de mayor calado) y a la del 2025, lo que que se quiere disimular de valoración ecuánime, ha acabado por ser una actitud altamente subjetiva y sin razonamiento justo. Incluso, llama la atención como en el caso de otras trabajadoras con puntuaciones mas bajas en todos los ítems, la asignación en ese apartado nunca es 0, mientras que, casualmente, las demandantes con puntuaciones en el resto de ítems de carácter alto o muy alto todas obtienen ese 0.

De hecho, lo que comenzó con una demanda en la que, bajo el prisma de las actoras ya suponía unas actitudes de discriminación en aras de la sobrecarga de trabajo y una infracción de las normas de prevención de riesgos laborales, entre otros aspectos, (no apreciado de acuerdo con el fundamento anterior), ha terminado con una actividad discriminatoria en un momento en el que posiblemente se pensaba que ya no tendría repercusión judicial.





ADMINISTRACION
DE JUSTICIA



ADMINISTRACIÓN
DE XUSTIZA

Toda valoración subjetiva de incidencia laboral, que supone, como en este caso, el cobro en mayor o menor cantidad, de un complemento, debe guardar unos patrones de valoración claros y justificados, máxime sin quien los realiza ha sido objeto de denuncia interna. Observada la documentación que dio base al hecho probado undécimo, esto se encuentra regulado a nivel municipal, pero la aplicación y ejecución se encuentra derivado en la persona responsable y superior jerárquica. ¿Es esto correcto? Pues a la vista del resultado que se está examinando en este procedimiento, la respuesta debe ser negativa, ya que ante situaciones de conflicto organizativo o de otra índole, las trabajadoras podrían verse coartadas en su libertad de discrepancia si, cada vez que esto sucede y se ejercen herramientas legalmente concebidas (como la de denuncia de acoso) la consecuencia es una calificación altamente negativa. De hecho, sin tener conocimiento de las puntuaciones exactas de años anteriores, resulta muy sospechoso que justo el año del conflicto la actitud de estas 6 trabajadoras haya sido tan negativo que han sido merecedoras de un 0 absoluto en dicho ítem, sin entrar a valorar el resto de calificaciones otorgadas.

Por tanto, sí que existe una vulneración del derecho a la igualdad (por el trato discriminatorio y no igualitario respecto del resto de trabajadoras de la misma área) y a la indemnidad (por el trato lesivo moralmente) en lo que a la mengua de retribuciones se refiere, en relación con el complemento de productividad.

Como en todo procedimiento de tutela de derechos fundamentales, la inversión de la carga de la prueba recae en la parte demandada, cuando concurren unos mínimos indicios de los denunciado por la parte actora. Y en este caso, estos indicios se encuentran reflejados en los hechos probados undécimo y duodécimo. Pero la parte demandada, sobre este aspecto concreto, no ha desplegado prueba suficiente, que derivara en un hecho probado, que acreditara que los criterios aplicados por la jefa de servicio hayan sido lo suficientemente objetivos (dentro de la propia apreciación subjetiva) como para no concluir con una actitud discriminatoria.

Por último, el Concello, no cuenta con un protocolo que permita, precisamente, evitar o filtrar estas valoraciones ante una situación de tanto conflicto derivado de la denuncia de acoso, y que la persona superior jerárquica de las trabajadoras vea, en estas valoraciones, un mecanismo de represalia encubierto.



En definitiva, ante la situación de acoso inicial denunciado por las trabajadoras (no apreciado), se finalizó, curiosamente, con actitud que sí representa un acoso indirecto al lanzar un mensaje encubierto de que cualquier discrepancia o situación de tensión puede derivarse en mengua de las retribuciones.

Por tanto, la demanda debe ser estimada en lo que vulneración del derecho a la igualdad del Art. 14 CE y el derecho al a indemnidad del Art. 15 CE se refiere, al rebajar el complemento de productividad sin justificación objetiva y suponer, este hecho, un ataque a la integridad moral y personal de las trabajadoras en conflicto.

SEXTO.- De la graduación de la indemnización.

Solicitaba la parte actora una indemnización de 30.000 euros para cada trabajadora, como consecuencia de la infracción de las normas contenidas en el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la ley sobre infracciones y sanciones en el orden social (LISOS).

Sobre esta aspecto, cabe recordar, que la aplicación de esta norma, en situaciones como la que es objeto de este procedimiento, no tiene porque realizarse de forma automática, pero si orientativa y trascendente cuando las conductas encajan en el espíritu de lo contenido en ellas. Así, en el Art. 8.11 LISOS se establece como infracción muy grave, "*Los actos del empresario que fueran contrarios al respecto de la intimidad y consideración debida a la dignidad de los trabajadores*". Esta situación es la que se considera infringida ante las actitudes censuradas en el fundamento anterior. Ahora bien, de acuerdo con el Art. 40.1 c) LISOS las cuantías solicitadas serían la máxima dentro del grado mínimo, ya que se establece una horquilla de 7.501 euros hasta 30.000 euros.

Ante la situación de los hechos probados y teniendo en cuenta que, precisamente, la actitud censurada aparece con posterioridad a la primera denuncia presentada ante el comité de valoración del acoso en el Concello de Lugo y también después de presentada la demanda inicial (recordemos que este hecho se incluyó en la ampliación posterior llevada a cabo por las actoras), imponer la cuantía máxima del grado mínimo es, a juicio de este juzgador, excesiva. Y esta conclusión se alcanza sobre la base de que, aun cuando es rechazable la "consecuencia final" a todo el proceso que ha llevado a las actoras a este procedimiento, es cierto que el propio Concello no ha tenido ocasión de revisar esta asignación económica. Por otro lado, en atención de la propia gravedad de los hechos y que, salvo a la





demandante _____, no generó daños morales o de otra índole de especial relevancia, mas allá del perjuicio económico, resulta mas ajustado graduar la indemnización en favor de las actoras en la cuantía de 10.000 euros para cada una de ellas, que en el caso de _____, por la repercusión que tal circunstancia tuvo para su integridad moral (con el _____ acreditado como hecho probado), asciende a 15.000 euros.

Por tanto, el Concello deberá indemnizar a las actoras en la cantidad de 10.000 euros a cada una de ellas y en 15.000 euros a D.ª _____

SEPTIMO.- Recurso.

De acuerdo a lo establecido en el Art. 191.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, frente a esta resolución puede formularse recurso de suplicación.

Por todo lo expuesto, vistos los preceptos legales aplicados y los demás de general y pertinente aplicación, en nombre del Rey, por la autoridad que me confiere la Constitución y demás disposiciones legales vigentes

FALLO

ESTIMAR la demanda interpuesta por _____

_____ y en virtud de ello

1.- DECLARO vulnerado el derecho a la igualdad y la indemnidad recogidos en los Art. 14 y 15 CE por parte del CONCELLO DE LUGO.

2.- CONDENO al CONCELLO DE LUGO a estar y pasar por esta declaración, a cesar en dichas actuaciones y a indemnizar en la cantidad de **DIEZ MIL EUROS (10.000 EUROS)** a favor de cada una ellas, esto es, a D.ª _____

_____ y en la cantidad de

QUINCE MIL EUROS (15.000 EUROS) a favor de D.ª _____



Notifíquese esta resolución a las partes, a quienes se hace saber que no es firme y que contra ella cabe recurso de suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, debiendo anunciarlo ante este mismo Juzgado por comparecencia o por escrito en el plazo de los cinco días hábiles siguientes al de su notificación, a cuyo efecto han de hacerse los depósitos legales en la cuenta bancaria del Juzgado, indicando el número de autos.

De no anunciarse recurso contra la presente, firme que sea, procédase al archivo de las actuaciones, previa baja en el libro correspondiente.

Así por esta mi sentencia, de la que se expedirá testimonio para su unión a las actuaciones, lo pronuncio, mando y firmo.

El Magistrado-Juez.

