





- se declarase que el Ayuntamiento de Ponferrada incumplió las obligaciones legales y convencionales en materia de prevención de riesgos laborales en relación con ella,
- se le condenase a poner fin a tal incumplimiento, en especial, mediante la realización de una distribución equitativa del trabajo entre los miembros de los servicios de la sección de [REDACTED] en los que presta servicios [REDACTED], a través de la elaboración de un estudio objetivo externo que evalúe de forma independiente la carga laboral de cada miembro de dicho servicio,
- se le condenase a adoptar las medidas necesarias, reales y efectivas, para poner solución al conflicto existente en él y para dar cumplimiento a sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales, en especial, la definición exacta de las funciones y tareas a realizar por [REDACTED] en el servicio de [REDACTED], señalando la remuneración inherente a esas funciones y tareas desempeñadas; las que resulten necesarias para atender a los riesgos psicosociales con la oportuna y obligatoria evaluación de los riesgos psicosociales de dicho servicio; las que resulten necesarias para establecer la planificación preventiva, con identificación de las medidas a tomar, de las fechas de cumplimiento, de las personas designadas para el seguimiento e implantación de las medidas, con recursos asignados, etc.; la implantación en dicho centro de un protocolo de resolución de conflictos y, a través del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, la realización de un seguimiento durante dos años del de reincorporación al trabajo, con el fin de asegurar que la integración no suponga riesgos, en caso de producirse la baja médica por los graves riesgos psicosociales existentes en el centro de trabajo.
- se le condenase a abonar a [REDACTED] una indemnización por importe de 150.325,38 euros, más el interés legal del dinero desde la fecha de inicio del tratamiento médico (31 de julio de 2020), por la lesión de los daños psíquico-físico y moral, sin perjuicio de la actualización a fecha de juicio oral tanto en cantidades como en conceptos y/o daños a



- incluir y sin renunciar a los que puedan producirse en un futuro por la misma causa y
- se le condenase a publicar la sentencia estimatoria en los tablones de anuncios del Ayuntamiento, así como en la página web del Ayuntamiento de Ponferrada, todo ello durante un periodo ininterrumpido de 30 días.

**Segundo.-** La demanda fue admitida a trámite y convocadas las partes al acto de juicio que, tras varias suspensiones, fue finalmente celebrado el 22 de febrero de 2024.

**Tercero.-** Comparecieron demandante y demandada, a través de representación y/o defensa técnica. El Ministerio Fiscal excusó su presencia.

En la fase de ratificación de la demanda la parte actora hizo valer, como hecho nuevo, que desde el 16 de octubre de 2023, ocupa el puesto de administrativo en la [REDACTED], por lo que modificó el suplico de su escrito rector en el sentido de sustituir la mención a la sección de [REDACTED] por la de la [REDACTED] (o cualquier otra de destino) a la par que actualizó la suma reclamada hasta los 171.060,14 euros.

Escuchadas las alegaciones de la demandada en el trámite de contestación fue recibido el juicio a prueba.

Tras la práctica de documental a instancia de ambas, hicieron uso de la palabra para conclusiones.

Quedó el juicio visto para sentencia.

## HECHOS PROBADOS

**Primero.-** El 16 de diciembre de 2002 [REDACTED] con DNI [REDACTED], fue seleccionada por el Ayuntamiento de Ponferrada para cubrir, mediante contratación laboral eventual, en la modalidad de obra o servicio determinado, una de las plazas de ordenanza de cultura con categoría E, nivel 12.

El 4 de febrero de 2003 firmó el contrato como personal laboral eventual y comenzó a trabajar como ordenanza de cultura en el [REDACTED].



Con fecha 18 de noviembre de 2009, debido a baja por incapacidad temporal de la titular de la plaza con código [REDACTED], [REDACTED] fue designada temporalmente, mediante decreto de adscripción, para el puesto de auxiliar administrativo [REDACTED] (categoría C2, nivel 16). El nuevo puesto tenía asociado un complemento de destino nivel 16 y complemento específico del puesto.

Empezó a trabajar de auxiliar administrativo en [REDACTED]

Cuando la persona sustituida se reincorporó, lo hizo a otra plaza de auxiliar administrativo en la sección de [REDACTED], por lo que doña continuó en el mismo puesto, con sujeción, en todo momento, al Convenio Colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Ponferrada (el último publicado en BOP de 11 de abril de 2022 para los años 2020-2024).

**Segundo.-** El 20 de noviembre de 2015, tras la reincorporación de la [REDACTED] después de una baja laboral, fue destinada a la [REDACTED] en funciones de administrativo.

Sus labores consistían en el registro de documentos, la atención al público, la elaboración de informes y, en particular, la tramitación, junto con el administrativo [REDACTED] de expedientes de obras menores y declaraciones responsables, para posteriormente, hacerlo en exclusiva porque a su compañero le fue encomendado a tramitar expedientes de obras mayores en la sección [REDACTED].

**Tercero.-** El 3 de junio de 2019 recibió comunicación desde la sección de personal sobre la convocatoria de plazas de estabilización de empleo del personal laboral temporal entre las que se encontraba la plaza de ordenanza que estaba ocupando.

**Cuarto.-** En junio de 2019 se presentó como candidata a representante sindical en el Ayuntamiento de Ponferrada por el Sindicato [REDACTED]

**Quinto.-** El 12 de julio del mismo mes solicitó por escrito que se dictara decreto de adscripción al puesto de trabajo que desempeñaba en [REDACTED] desde noviembre de 2015 (Categoría C1, nivel 18).

No obtuvo respuesta.



El 10 de enero de 2020 recayó decreto de la sección de personal en el seno del expediente de estabilización en el empleo por el que se acordaba formalizar contrato laboral indefinido a tiempo completo, con efectos de 20 de enero y con categoría de ordenanza, extinguiendo al anterior de 4 de febrero de 2003.

El decreto establecía que se mantenía la adscripción provisional del precedente de fecha 18 de noviembre de 2009 y las funciones asignadas en el mismo, si bien para entonces las funciones se realizaban en los servicios Administrativos de la [REDACTED], manteniendo las retribuciones y antigüedad reconocida.

El nuevo contrato de trabajo fue firmado el 20 de enero de 2020. Damos por reproducido su contenido íntegro.

**Sexto.**- El 21 de enero de 2020 la [REDACTED] pidió las vacaciones pendientes de 2019. Ese mismo día se le indicó desde la sección de personal que no era válida la propuesta efectuada porque tenía que especificar la fecha tope para coger las vacaciones y la tenía que firmar el jefe de servicio, el concejal del área, el jefe de personal y poner avisos a los auxiliares y administrativos de personal.

Ese mismo día la secretaria del Ayuntamiento acordó suspender los días de vacaciones y permisos concedidos y no disfrutados a otro administrativo [REDACTED], al ser éste colaborador en la implementación del programa Ponferrada 3.0, por lo que se autorizó su disfrute más allá de la fecha límite fijada.

La trabajadora no llegó a disfrutar las vacaciones del año 2020.

**Séptimo.**- El 27 de enero de 2020 se notificó a [REDACTED] decreto por el que, adscrita al puesto de trabajo código [REDACTED] con retribuciones equivalentes al grupo AP, asignación retributiva de los sueldos de dicho grupo, el complemento de destino nivel 12 y específico del puesto de trabajo desde la firma del nuevo contrato el 20 de enero de 2020, revocaba la resolución de la alcaldía de 18 de noviembre de 2009, de adscripción al puesto código [REDACTED], dejando de percibir las retribuciones correspondientes al complemento de destino nivel 16 y el complemento de dicho puesto de trabajo.

Fue recurrido en reposición por la interesada el 28 de enero, en reclamación del reconocimiento del nivel consolidado y de la adscripción a puesto desempeñado.



No fue resuelto.

El 31 de enero posterior la técnico administrativo general, el asesor jurídico y la secretaria general emitieron informe dirigido al servicio de personal, en orden a la adopción de las medidas oportunas, en el que hacían constar que en la [REDACTED] las funciones y tareas eran desarrolladas por personal de categorías inferiores, incluido el caso de [REDACTED].

**Octavo.-** El 4 de marzo posterior el jefe de personal, [REDACTED], solicitó informe a la [REDACTED] para que certificase las funciones realizadas por la [REDACTED] desde el 20 de enero de 2020.

El 7 de mayo y el 29 de abril de 2020, respectivamente, la sección de intervención y la de tesorería emitieron informes favorables en relación con el cobro por parte de la empleada de complemento de productividad de 157,89 euros al mes por la realización de trabajos de superior categoría, con efectos de 21 de enero de 2020.

Por decreto de la sección de personal firmado el 11 de mayo posterior, cuyo tenor damos por reproducido, le fue reconocido el complemento.

No le ha venido siendo abonado.

**Noveno.-** El día 12 de mayo [REDACTED] por indicación de su superiora [REDACTED], contactó con [REDACTED], técnico encargado de informar los expedientes de obra menor y declaraciones responsables, porque se jubilaba el día 14 de mayo y con el fin de tratar de temas pendientes.

Después de despachar con él, junto con otra compañera de trabajo, los temas pendientes esa misma tarde, le ayudaron a recoger sus cosas del despacho y bajar las cajas a su vehículo.

Seguidamente una vez recibidos por correo electrónico los expedientes que no le correspondían según la distribución de trabajo de enero. Se los devolvieron debido a que dicha distribución no era oficial aún.

A partir de esta fecha sería la nueva arquitecta la que repartiría las obras.

Durante el estado de alarma se presentaron 198 solicitudes de obra de obra menor que [REDACTED] registró y respecto de las que fue informando a los distintos interesados que, desde el 27 de mayo, se acercaban a la sede municipal.



Por tal motivo la [REDACTED] se dirigió a su superiora para pedirle personal de apoyo, a lo que le contestó que necesitaba dos personas para ella. [REDACTED] replicó que era trabajo de dos administrativos y no de una ordenanza.

El día 2 de junio de 2020 el concejal de personal solicitó a [REDACTED] que le informase de si sacó documentación del Ayuntamiento o ayudó a [REDACTED] al efecto en la tarde del 12 de mayo, correo que contestó ella el 4 de junio informado de que, tras departir con [REDACTED], se ofreció a ayudarle a bajar cajas, cuya naturaleza no sabría distinguir.

**Décimo.-** Con fecha 30 de julio de 2020 se dictó un decreto con una nueva distribución de puestos.

El día 31 de julio [REDACTED] se reunió con la secretaria municipal, quien le explicó que otra compañera y ella estarían asignadas a la sección de [REDACTED] y que cuando [REDACTED] no las necesitase seguirían haciendo las mismas tareas que hasta entonces, a no ser que quisiera ir de ordenanza a coger el teléfono a conserjería, que era su puesto, aunque ella creía que valía para más y empeoraría profesionalmente.

En cuanto a la remuneración la secretaria le indicó que no le iban a pagar más y que la intención era que en dos años pudiera promocionar a auxiliar administrativo.

El día 1 de agosto [REDACTED] inició sus vacaciones.

El día 31 de julio, sufrió una crisis de ansiedad por la que fue atendida de urgencias en el Centro de salud de Arzúa donde se le prescribió [REDACTED].

[REDACTED]. El día 17 de agosto sufrió otra crisis de ansiedad en casa y no fue trabajar. Informó en su empresa de que algo le había sentado mal.

**Decimoprimer.-** La semana del 21 de septiembre, destinada ya al [REDACTED] se le encomendó a [REDACTED] la tramitación de los expedientes de Vado de su compañera, que estaba de baja. Ella contestó que desde ese momento todas realizaría las tareas encomendadas siempre que así se lo indicasen por escrito ya que lo lógico es que las hiciera la persona que sustituía a su compañera desde el comienzo de la baja el 15 de septiembre, toda vez que ella era ordenanza y la sustituta auxiliar administrativo y administrativo por entonces.



██████████ a quien nada se le comunicó por escrito, no tramitó los expedientes de Vado.

**Decimosegundo.**- El 16 de octubre de 2020 ██████████ remitió escrito por registro general dirigido al concejal de personal en el que exponía su situación en relación al puesto de trabajo y solicitaba: "Ratifíqueme Vd., pese a haberme trasladado físicamente mientras yo no estaba, funciones, tareas, sección a la que pertenezco, así como quién es mi superior o persona encargada de mi sección." No obtuvo respuesta.

El 19 de octubre posterior, vía correo electrónico, reiteró el escrito. Tampoco obtuvo respuesta por escrito.

Aquejada de una crisis de ansiedad, el 22 de octubre de 2020 ██████████ acudió al médico de atención primaria, que expidió parte de baja laboral por enfermedad común y la derivó al servicio de psiquiatría del Centro de Salud de Ponferrada IV por sintomatología ansioso-depresiva. Se le pautó tratamiento psicofarmacológico y apoyo en psicología clínica, con diagnóstico de ██████████.

**Decimotercero.**- El 14 de mayo de 2021 la sección sindical de UGT envió un correo electrónico a todos los trabajadores del consistorio, con remisión del proyecto de Relación y Valoración de Puestos de Trabajo y concesión de plazo límite de alegaciones a la propuesta hasta el 4 de junio de 2021. ██████████ no tuvo conocimiento del correo, dada su situación de baja laboral, por lo que no efectuó alegaciones.

En el mismo mes de mayo de 2021 CCOO remitió un correo electrónico a ██████████ sobre procedimientos de estabilización en el empleo para reducir la temporalidad en las Administraciones públicas, y su adecuación a la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público. Según los sindicatos mayoritarios (CCO, CCOO, y CSIF) debían establecerse los criterios uniformes para que se convocasen todas las plazas que estuvieran ocupadas de manera temporal al menos durante tres años, con independencia de que estuvieran o no en las relaciones de puestos de trabajo, plantillas, catálogo o cualquier otra ordenación de recursos humanos.

El 27 de julio de 2021 se publicó el anuncio por el que se nombraba y promocionaba por concurso-oposición, como funcionarios de carrera categoría auxiliares administrativos,



a quienes hasta la fecha habían ocupado la plaza de ordenanzas.

██████████ no se pudo presentar porque era preciso agotar dos años desde la consolidación, en su caso desde el 20 de enero de 2020, para poder promocionar.

**Decimocuarto.** - El 7 de julio de 2021 presentó solicitud ante el INSS sobre cambio de contingencia en relación a la baja laboral iniciada el 22 de octubre de 2020.

El 11 de febrero de 2022 el INSS dictó resolución por la que declaró que la baja laboral iniciada el 22 de octubre de 2020 derivaba de accidente de trabajo.

El dictamen propuesta del equipo de valoración de incapacidades, en su punto 4, recogía las conclusiones del informe elaborado por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de León:

"La trabajadora, personal laboral con categoría de Ordenanza ha venido prestando servicios para distintas áreas del Ayuntamiento de Ponferrada, en las que ha desarrollado trabajos de auxiliar administrativo o de "tramitación de expedientes", por lo que al efectuar trabajos de categoría superior se le abonaba una cantidad en concepto de compensación por esas funciones de tramitación. En enero de 2020, estando prestando servicios en el Área de ██████████, se produjo un proceso de Consolidación de Personal dentro del Ayuntamiento, a través del cual la trabajadora si bien adquiría la condición trabajadora indefinida con la categoría de Ordenanza, no pudo consolidar la plaza de auxiliar administrativo pese a estar desempeñando tareas inherentes a dicha categoría. Así realizando las mismas funciones bajó de nivel, y para compensar el descenso retributivo que implicaba, se le mantiene una "productividad".

Con fecha 20/07/2020 y por Decreto de la Alcaldía se recoge un nuevo organigrama con los diferentes puestos de trabajo y se reestructura el organigrama de los servicios administrativos del Área de ██████████ que en principio no contemplaba la adscripción de la trabajadora a ningún puesto concreto. La trabajadora trata de hablar con sus dos superiores jerárquicos, sin que ninguna de ellas le aclaren su destino final tras la remodelación creada por el Decreto del Ayuntamiento de Ponferrada, pese a que la secretaria general manifestó que los jefes de servicio fueron informados de los cambios que generaba el nuevo organigrama.



Dentro de este clima laboral y como se desconocía si las plazas de auxiliar administrativo iban a pasar al Área [REDACTED] (donde prestaba servicios antes del Decreto la trabajadora) o al Área de [REDACTED] (Área en la que se había solicitado dos auxiliares administrativos); la Jefa del Servicio de [REDACTED] solicitó al Concejal de Personal que le aclarase si la trabajadora iba a ocupar plaza dentro de su Área, informándole de que efectivamente prestaría servicios en [REDACTED]; pero que aún no se había comunicado formalmente la decisión. Como se estaban adoptando medidas organizativas para potenciar la seguridad frente al Covid-19, la jefa de [REDACTED], responsable de planificarlas, adscribió a su Área las mesas que iban a ocupar las dos auxiliares, una de ellas, la de la trabajadora, generando esta decisión cierta confusión.

Los hechos descritos ponen de manifiesto que se han dado una serie de factores de riesgo o condiciones de trabajo como son: la falta de comunicación entre los distintos responsables de cada Área, un estilo de mando poco cercano, la falta de una relación fluida con la trabajadora que solicita que se aclare su destino en el organigrama final resultante de la remodelación creada, así como una forma de tomar y comunicar las decisiones poco clara y manifiestamente tardía. Según la documentación aportada por la empresa, en la evaluación de riesgos no se contempla evaluado el riesgo psicosocial. Tampoco dispone de Protocolo Anti-Acoso.

Como conclusión, se puede indicar que la patología sufrida por la trabajadora está vinculada a las circunstancias arriba descritas que se produjeron en su ámbito laboral, si bien algunas de ellas se derivan directamente de la aplicación de la legislación en materia de personal que rigen en el ámbito de las Administraciones Públicas."

**Decimoquinto.** - Finalizada su baja laboral el 26 de noviembre de 2021, [REDACTED] sus vacaciones, interrumpidas por un positivo en Covid, el 7 de febrero de 2022 doña [REDACTED] se incorporó a la sección de [REDACTED].

Con fecha 24 de febrero de 2022 presentó solicitud de abono de complemento de no absentismo en el trabajo, al haber sido declarada la incapacidad temporal derivada de accidente laboral, solicitud que fue estimada y ejecutada.

El 22 de marzo de 2022 la jefa de servicio de [REDACTED], [REDACTED], envió un correo electrónico a doña [REDACTED] y a otra compañera de sección con



las tareas asignadas a cada una, en el caso de la primera, la tramitación de expedientes de ocupación de dominio público con canalizaciones: Telefónica, Ono, Fenosa y Gas con sus respectivas devoluciones de fianzas, determinación de alineaciones y rasantes, condiciones de urbanización, trámites de estadística para las certificaciones de números de policía.

La [REDACTED] vino asumiendo tales tareas.

**Decimosexto.**- El 21 de marzo de 2022 [REDACTED] recibió un correo electrónico de la auxiliar de personal en el que se le informaba de que no le correspondían dos días adicionales de vacaciones (en concreto, el 21 y 22 de marzo) que había solicitado al haber estado de baja por incapacidad temporal durante el 2021.

[REDACTED] había disfrutado de vacaciones fuera del periodo preferente (1 de junio a 30 de septiembre), en concreto, en los meses de diciembre 2021 y enero de 2022.

El mismo día 21 de marzo día remitió correo al jefe de personal sobre dicho tema, sin contestación.

El día 24 de marzo de 2022 presentó por registro escrito solicitando aclaración sobre los 2 días de vacaciones adicionales solicitados. Tampoco obtuvo contestación.

El día 4 de mayo de 2022 [REDACTED] comprobó que en el portal del empleado los días de vacaciones adicionales solicitados (21 y 22 de marzo) y denegados expresamente, figuraban como disfrutados, por lo que remitió otro correo a la sección de personal, que suprimió dichos días adicionales de vacaciones como disfrutados del portal del empleado.

**Decimoséptimo.**- Con fecha 27 de abril de 2022 la [REDACTED] envió un correo al concejal de personal en que recababa información sobre su situación en la RPT, debido a que en varias ocasiones le había comentado que su situación se iba a regularizar definitivamente con la RPT.

El concejal contestó mediante por la misma vía que el día 9 de mayo tendrían una reunión para proceder a su firma, "... aun así seguiremos valorando errores o modificaciones futuras que sean necesarias."

El día 6 de mayo [REDACTED] preguntó personalmente al concejal cuál era su situación en la RPT y él le indicó que no disponía de la documentación de la RPT en el despacho y que era la única ordenanza del Ayuntamiento.



**Decimotavo.-** El 24 de mayo de 2022 se publicó un anuncio el BOP de León en el que el Ayuntamiento de Ponferrada sacaba, mediante el sistema de concurso oposición, 16 plazas de auxiliar administrativo de administración general para su nombramiento interino. [REDACTED] presentó la documentación para concurrir a la convocatoria, pero al comprobar que no era un proceso de promoción interna, sino que se trataba de plazas en régimen de interinidad, no concurrió al examen.

Si participó en la oferta de empleo público de 2022, publicada por el Ayuntamiento para la cobertura de una plaza de auxiliar administrativo por el sistema de concurso-oposición libre, en el que fueron estimadas parcialmente sus alegaciones a la valoración de méritos.

La plaza fue adjudicada a otra persona.

**Decimonoveno.-** El 16 de octubre de 2023 [REDACTED] pasó a estar destinada en [REDACTED] a raíz de ver estimada su solicitud al respecto, dirigida al nuevo equipo de gobierno municipal.

Mantiene la categoría de ordenanza y asume funciones de administrativo en el desempeño de las tareas que se le encomienden por el concejal delegado de área.

**Vigésimo.-** Damos por reproducidas las nóminas de la trabajadora desde octubre de 2009 hasta enero de 2024.

**Vigesimoprimer.-** [REDACTED] es seguida periódicamente en el servicio de psicología y psiquiatría, cuyos informes tenemos por integrados. Se halla sujeta a tratamiento farmacológico.

Entre octubre de 2020 y febrero de 2024 hubo de afrontar un gasto por copago farmacéutico de 230,42 euros.

**Vigesimosegundo.-** El 9 de febrero de 2024 el Ayuntamiento de Ponferrada aprobó un protocolo de actuación y prevención del acoso laboral, del que carecía hasta la fecha y cuyo texto damos por íntegramente incorporado. Se halla pendiente de aprobación por la Junta de Gobierno Local.

Dicho ayuntamiento contaba con plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de riesgos laborales, planificación de la actividad preventiva y procedimiento de vigilancia de la salud (cuyos respectivos contenidos damos por integrados), elaborados por el servicio de prevención Intectoma en julio 2016 con vigencia por un periodo de dos



años, prorrogado por otros dos años. En la actualidad se encuentra en fase de tramitación de nuevo expediente de prevención ajeno de riesgos laborales y vigilancia de la salud, que se halla pendiente de licitación.

Entre tanto, se viene aplicando el plan de prevención anterior.

Los exámenes de salud, realizados al amparo del contrato del servicio de prevención ajeno y vigilancia de la salud, se entregan a los empleados municipales en sobre cerrado.

No constan exámenes realizados a [REDACTED]

### FUNDAMENTOS DE DERECHO

**Primero.**- El relato de hechos probados, que ha tomado como base el extenso soporte fáctico de la demanda, resulta de la prueba de naturaleza documental practicada, al modo en que pasaremos a desarrollar.

Antes hemos de reseñar que el ramo probatorio de parte demandante se halla incorporada al expediente digital en los acontecimientos n° 103 a 125, mientras que el expediente administrativo remitido por la parte demandada obra al acontecimiento n° 26 y su bloque documental a los n° 93 a 99.

En su mayoría, los hechos redactados han sido admitidos, expresa o implícitamente.

No obstante, de la narrativa hemos excluido las apreciaciones personales de la demandante o aquellos episodios, conversaciones, reuniones... que no encuentran refrendo probatorio alguno y que ni siquiera se pueden inferir de los documentos aportados.

En concreto, el hecho primero se ha redactado a partir de los documentos n° 1 a 3 de la parte actora y equivalentes del expediente ~~administrativo~~.

El hecho segundo se desprende del documento n° 5 de la parte demandante.

El hecho tercero, del documento n° 6, el cuarto del n° 7 y el quinto de los documentos n° 8, 9 y 11 de la misma representación.

El hecho sexto ha quedado acreditado gracias a los documentos n° 10 y 55 a 57 de la trabajadora, el séptimo a partir de los documentos n° 12 y 13 y el octavo de los n° 20 a 22.



El hecho noveno se infiere del documento nº 25 y el hecho décimo del documento nº 35 donde figura la atención médica por crisis de ansiedad de la trabajadora.

El hecho decimoprimer se ha redactado con base en el documento nº 30 de la misma representación, el decimosegundo con apoyo en los documentos nº 31, 32 y 35, el decimotercero sobre la base de los nº 34, 36 y 37 y el decimocuarto con fundamento en el nº 38.

Los documentos nº 38, 45 y 54 sustentan el hecho decimoquinto, los nº 40 a 42 y 44 el decimosexto y el nº 43 el decimoséptimo.

El hecho decimoctavo ha sido acreditado por la parte demandada mediante sus documentos nº 4 a 7 y el hecho decimonoveno con su documento nº 3 y 58 de la actora.

El hecho vigésimo se desprende del documento nº 46 de la trabajadora y el vigesimoprimer de sus documentos 50 a 53.

El hecho vigesimosegundo ha sido demostrado por la empresa demandada mediante los documentos nº 9 a 13 del expediente y nº 2 de su ramo de prueba.

**Segundo.** - [REDACTED] solicita en su extensa demanda la condena de su empresa, el ente local demandado, por incumplimiento de sus obligaciones legales y convencionales en materia de prevención de riesgos laborales y por vulneración de derechos fundamentales (a la dignidad, igualdad de trato, integridad física y moral, protección eficaz en materia de seguridad e higiene en el trabajo, honor e intimidad personal) y otros de legalidad ordinaria, a lo que anuda la responsabilidad derivada de los daños y perjuicios sufridos como consecuencia de dichos incumplimiento y vulneración.

El hecho trigesimosegundo de la demanda resume el fundamento de la pretensión:

"La presente reclamación se realiza en base a la transgresión directa e incumplimiento de la normativa laboral de prevención de riesgos laborales de manera continuada y constante por parte del Ayuntamiento de Ponferrada, ante una situación de grave conflicto laboral existente, perfectamente conocida y de larga data, sin que se contara con una evaluación de riesgos psicosociales que pudiera identificar el riesgo existente, el clima tóxico de trabajo, e implementar a partir de la identificación de dicho riesgo, una serie de medidas preventivas eficaces para evitar y atajar el conflicto y sus consecuencias en la salud de esta demandante que es la que lo ha padecido y padece. El conflicto laboral existe,



posee una antigüedad, y se desencadena a raíz de solicitar el 12 de julio de 2019, la adscripción a un puesto de trabajo que de hecho desempeñaba ininterrumpidamente desde el 20 de noviembre de 2015 en la sección [REDACTED] de superior categoría (administrativo) a la que tenía reconocida hasta ese momento, adscripción temporal como auxiliar administrativo en los servicios generales.

A partir de ese momento, se me ningunea, no se contesta a mis solicitudes, me ponen obstáculos formales y pegas para el disfrute de las vacaciones frente a otros compañeros, y se me baja el sueldo y de categoría profesional, pese a seguir desempeñando las mismas tareas que no se me quieren formalmente reconocer. Con ocasión del cambio de tramitación se me sobrecarga de trabajo, no adscribiendo a personal de apoyo para poder sacar a delante el mismo. Finalmente, después de varios intentos de cambiarme de puesto de trabajo, aprovechando un confinamiento por COVID me trasladan físicamente de mesa de la sección [REDACTED] a la sección de [REDACTED] separándome de mis compañeros de sección, dejándome sin teléfono, haciéndose correr el bulo que dicho cambio de ubicación lo he realizado yo por propia voluntad. Y sin saber a qué sección estaba adscrita, quién era mi superior jerárquico y qué tareas debía desempeñar. A partir de este momento se me discrimina y aísla por orden de mis superiores, no convocándome a las reuniones de tienen los tramitadores de expedientes (de los que formo parte), ni a las reuniones de los de los miembros de mi sección, no dándome información de lo tratado y acordado en dichas reuniones, importantes para mi trabajo. Continúan derivándome trabajos de superior categoría a mis funciones, sin percibir remuneración por ello, ni reconocimiento formal, es más se intenta negar u ocultar que realizo esas funciones. Todo ello con la zanahoria o falsa promesa de que mi situación quedará reconocida y solucionada finalmente con la RPT del Avuntamiento, lo que no se ha cumplido, al ~~aprovechando~~ ~~una~~ ~~ocasión~~ para poner a trabajadores afines en puestos que más les convenía desplazándome a mí. Se me sobrecarga de funciones y tareas imposibles de cumplir en los plazos legales establecidos, y pese a reclamarlo, se me niega el reparto equitativo de tareas, o bien la ayuda de otros compañeros, para sacar adelante el trabajo. Curiosamente cuando se me saca de la sección [REDACTED] para integrarme en [REDACTED] se destina a dos personas adicionales para que ayuden al nuevo tramitador. Se me ningunea no contestando a mis escritos y solicitudes, y



se me ponen trabas y dificultades para reconocermelos días de vacaciones solicitados. Pese a existir un nuevo decreto de funciones de fecha julio de 2020, desconozco con base en dicho decreto cuáles son mis funciones, a qué sección concreta estoy asignada formalmente y quién es mi superior jerárquico. Llegando a decirme que pertenezco funcionalmente al 50% a ambas secciones [REDACTED]. A raíz de manifestar que me negaré a realizar cualquier tarea o trabajo de categoría superior a la reconocida que no se ordene por escrito, recibo presiones y amenazas de mis superiores jerárquicos que motivan y me causan una crisis de ansiedad, en tiempo y lugar de trabajo, que ocasiona que caiga de baja laboral. Baja que ha sido reconocida como accidente de trabajo.

El desenlace de todo el proceso que he relatado a lo largo de esta demanda ha sido el de una profunda repercusión en mi estado de salud, con afectación psíquica y física que me está provocando; ansiedad, insomnio, angustia, conductas de evitación, etc. por el que he sido tratada tras caer de baja laboral el 22 de octubre de 2020 por el Equipo de Salud Mental del centro de salud "Ponferrada IV" por médicos especialistas en psiquiatría, y he necesitado de tratamiento psicológico y farmacológico para intentar superar la situación vivida. Continuando en la actualidad, tras el alta laboral, con el tratamiento farmacológico y las revisiones médicas psiquiátricas y apoyo psicológico.

Hay que destacar que no se ha realizado una evaluación de riesgos psicosociales en el servicio, ni realizado una evaluación personalizada de riesgo de estrés, ni tomada medida preventiva alguna para solucionar la situación."

Reproducido en el antecedente de hecho primero de esta resolución el contenido del *petitum* en cuando a condena de hacer, en materia económica, efectúa la siguiente solicitud, actualizada a fecha de la vista de juicio:

1.- Daños patrimoniales o materiales:

- 230,42 euros por el importe de los copagos farmacéuticos.

- 7.578,72 euros como lucro cesante por complemento de productividad de 157,89 euros/mes por realizar trabajos de superior categoría desde el 20 de enero de 2020 hasta el 29 de febrero de 2024.

2.- Daños personales:

A) Daños físico-psíquicos o daños a la salud:



- 28.070,00 euros por días de baja laboral (401 días x 70,00 €) y

- 36.000,00 euros por días de perjuicio básico bajo tratamiento médico, psicológico y farmacológico (900 días x 40,00 €).

B) Daño moral o social:

- 49.181,00 euros por la falta de medidas de prevención, que es el importe mínimo para sanciones muy graves y

-50.000,00 euros por la vulneración de derechos fundamentales.

El ente público demandado se opone a la demanda en su integridad. En síntesis, defiende que no incurrió en trato discriminatorio o contrario a la igualdad, sino que se limitó a cumplir con la normativa vigente en materia de contratación temporal, estabilización del empleo público, adscripción provisional a un puesto de trabajo y promoción interna, con el abono de las consiguientes remuneraciones.

Pretende la demandante, a su juicio, obtener un ascenso de grado como si de una adscripción permanente se tratase, siendo así que, conforme a convenio, las adscripciones temporales no permiten la adquisición de un grado superior.

En todo caso, la trabajadora ha tenido a su disposición los recursos existentes en el ordenamiento jurídico para hacer valer sus derechos.

Carece de sentido mantener la petición de condena a hacer en relación con una sección en la que ya no está destinada, como también aplicarla al nuevo destino, voluntariamente elegido y respecto del que no se dan las mismas circunstancias.

La defensa empresarial mantiene, asimismo, que cuenta con plan de prevención de riesgos laborales y que, tras un laborioso proceso, se encuentra pendiente de aprobación definitiva por la Junta de Gobierno Local el protocolo en materia de acoso, aprobado por el pleno general el 9 de febrero de 2024.

Por último, se opone a la solicitada condena económica. No procede el abono de gastos farmacéuticos, ya que la trabajadora percibió el 100% de su salario durante el periodo de baja; tampoco el complemento de productividad, que convierte en fijo en su cuantía y periódico en su devengo cuando debería ser evaluado semestralmente; ni resulta de aplicación la Ley de infracciones y sanciones en el orden



social desde el momento en que no concurre vulneración de derechos fundamentales.

**Tercero.**- Es el momento de abordar la normativa y jurisprudencia aplicables al caso, para luego subsumir los hechos en el derecho aplicable.

La trabajadora entabla un procedimiento por incumplimiento de lo establecido en los artículos 14, 15, 16, 18, 19, 22 y 25 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y los concordantes del Reglamento de los Servicios de Prevención, todo ello en el marco de lo dispuesto en los artículos 4.2.d) y 19.1 del Estatuto de los Trabajadores y en la Directiva Europea 89/391.

El artículo 4.2 d) de la norma estatutaria proclama el derecho de los trabajadores "a su integridad física y a una adecuada política de prevención de riesgos laborales". El artículo 19.1 añade que "el trabajador, en la prestación de sus servicios, tendrá derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo".

Reseñemos el tenor de los citados artículos 14, 15 y 16.

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.
- b) Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
- c) Combatir los riesgos en su origen.

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.

e) Tener en cuenta la evolución de la técnica.

f) Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.

g) Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.

h) Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.

i) Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

2. El empresario tomará en consideración las capacidades profesionales de los trabajadores en materia de seguridad y de salud en el momento de encomendarles las tareas.

3. El empresario adoptará las medidas necesarias a fin de garantizar que sólo los trabajadores que hayan recibido información suficiente y adecuada puedan acceder a las zonas de riesgo grave y específico.

4. La efectividad de las medidas preventivas deberá prever las distracciones o imprudencias no temerarias que pudiera cometer el trabajador. Para su adopción se tendrán en cuenta los riesgos adicionales que pudieran implicar determinadas medidas preventivas, las cuales sólo podrán adoptarse cuando la magnitud de dichos riesgos sea sustancialmente inferior a la de los que se pretende controlar y no existan alternativas más seguras.

5. Podrán concertar operaciones de seguro que tengan como fin garantizar como ámbito de cobertura la previsión de riesgos derivados del trabajo, la empresa respecto de sus trabajadores, los trabajadores autónomos respecto a ellos mismos y las sociedades cooperativas respecto a sus socios cuya actividad consista en la prestación de su trabajo personal."

Artículo 10. Plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva.

"1. La prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales a que se refiere el párrafo siguiente.



Este plan de prevención de riesgos laborales deberá incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa, en los términos que reglamentariamente se establezcan.

2. Los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación del plan de prevención de riesgos, que podrán ser llevados a cabo por fases de forma programada, son la evaluación de riesgos laborales y la planificación de la actividad preventiva a que se refieren los párrafos siguientes:

a) El empresario deberá realizar una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores, teniendo en cuenta, con carácter general, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y de los trabajadores que deban desempeñarlos. Igual evaluación deberá hacerse con ocasión de la elección de los equipos de trabajo, de las sustancias o preparados químicos y del acondicionamiento de los lugares de trabajo. La evaluación inicial tendrá en cuenta aquellas otras actuaciones que deban desarrollarse de conformidad con lo dispuesto en la normativa sobre protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad. La evaluación será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo y, en todo caso, se someterá a consideración y se revisará, si fuera necesario, con ocasión de los daños para la salud que se hayan producido.

Cuando el resultado de la evaluación lo hiciera necesario, el empresario realizará controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores en la prestación de sus servicios, para detectar situaciones potencialmente peligrosas.

b) Si los resultados de la evaluación prevista en el párrafo a) pusieran de manifiesto situaciones de riesgo, el empresario realizará aquellas actividades preventivas necesarias para eliminar o reducir y controlar tales riesgos. Dichas actividades serán objeto de planificación por el empresario, incluyendo para cada actividad preventiva el plazo para llevarla a cabo, la designación de responsables y los recursos humanos y materiales necesarios para su ejecución.

El empresario deberá asegurarse de la efectiva ejecución de las actividades preventivas incluidas en la planificación, efectuando para ello un seguimiento continuo de la misma.



Las actividades de prevención deberán ser modificadas cuando se aprecie por el empresario, como consecuencia de los controles periódicos previstos en el párrafo a) anterior, su inadecuación a los fines de protección requeridos.

2 bis. Las empresas, en atención al número de trabajadores y a la naturaleza y peligrosidad de las actividades realizadas, podrán realizar el plan de prevención de riesgos laborales, la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva de forma simplificada, siempre que ello no suponga una reducción del nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores y en los términos que reglamentariamente se determinen.

3. Cuando se haya producido un daño para la salud de los trabajadores o cuando, con ocasión de la vigilancia de la salud prevista en el artículo 22, aparezcan indicios de que las medidas de prevención resultan insuficientes, el empresario llevará a cabo una investigación al respecto, a fin de detectar las causas de estos hechos."

Tales preceptos son desarrollados por los artículos 3 a 7 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de prevención.

Amén de las múltiples sentencias aportadas por la parte demandante y de la unida por la parte demandada a título orientativo, vamos a recordar el tenor de la paradigmática sentencia del Tribunal Constitucional 118/2019, de 16 de octubre, que examina la conexión entre el derecho a la integridad física y el derecho a la protección de la salud en el ámbito que nos ocupa:

(...) Este Tribunal ha reconocido, en una consolidada doctrina, que existe en efecto una cierta conexión entre el derecho a la integridad física (art. 15 CE) y el derecho a la protección de la salud (art. 43.1 CE), pero sin que ello pueda llevar a identificar o confundir ambos derechos. Así, en la STC 160/2007, de 2 de julio, de 2007, que cita a su vez la doctrina sentada en la precedente STC 62/2007, de 27 de marzo, se señala que "el derecho a que no se dañe o perjudique la salud personal queda también comprendido en el derecho a la integridad personal (STC 35/1996, de 11 de marzo, FJ 3), aunque no todo supuesto de riesgo o daño para la salud implique una vulneración del derecho fundamental, sino tan solo aquel que genere un peligro grave y cierto para la misma (SSTC 119/2001, de 24 de mayo, FJ 6, y 5/2002, de 14 de enero, FJ 4)". Esta última concreción de la tutela propia de la



integridad personal, en consecuencia, no implica situar en el ámbito del art. 15 CE una suerte de cobertura constitucional frente a cualquier orden de trabajo que en abstracto, apriorística o hipotéticamente, pudiera estar contraindicada para la salud. Supone únicamente admitir que una determinada actuación u omisión de la empleadora, en aplicación de su facultades de especificación de la actividad laboral, podría comportar en ciertas circunstancias un riesgo o daño para la salud de la persona trabajadora cuya desatención conllevara la vulneración del derecho fundamental citado. En concreto, como precisó la propia STC 62/2007, de 27 de marzo, tal actuación u omisión "podría afectar al ámbito protegido por el art. 15 CE cuando tuviera lugar existiendo un riesgo constatado de producción cierta, o potencial pero justificado ad casum, de la causación de un perjuicio para la salud, es decir, cuando se genere con la orden de trabajo un riesgo o peligro grave para esta". En este mismo sentido ya la STC 220/2005, de 15 de septiembre, FJ 4, había declarado que el derecho a la integridad física podría verse lesionado no solo por acciones, sino también por omisiones de los poderes públicos -como podría ser el caso de una negativa injustificada a conceder una prórroga de baja por incapacidad laboral- que deberían ser rechazadas por los tribunales "si como consecuencia de aquellas se produjera una lesión del derecho de modo real y efectivo". Precisamente por esa razón este Tribunal ha señalado también, como recuerda la citada STC 62/2007, que "para apreciar la vulneración del art. 15 CE en esos casos no será preciso que la lesión de la integridad se haya consumado, lo que convertiría la tutela constitucional en una protección ineficaz ex post, bastando por el contrario que se acredite un riesgo relevante de que la lesión pueda llegar a producirse (SSTC 221/2002, de 25 noviembre, FJ 4, y 220/2005, de 12 de septiembre, FJ 4, entre otras)" (STC 62/2007, FJ 2). En suma, una determinada actuación empresarial en relación con las bajas por enfermedades del trabajador podría reputarse que afecta al ámbito protegido por el art. 15 CE cuando existiera un riesgo relevante de que la lesión pueda llegar a producirse; es decir, cuando se generara un peligro grave y cierto para la salud del afectado (STC 220/2005, FJ 4, por todas).

(...) El derecho a la integridad física, tal y como está configurado constitucionalmente, protege a todas las personas, incluidos los trabajadores, frente a actuaciones materiales sobre el cuerpo humano, que dañen la integridad corporal, que



supongan un peligro grave y cierto para la salud, o que se produzcan sin consentimiento del afectado y sin deber jurídico de soportarlas (SSTC 120/1990, de 27 de junio, FJ 8, y 215/1994, de 14 de julio, FJ 4). También frente a las actuaciones no materiales -órdenes empresariales- que incumplan las obligaciones legalmente impuestas al empleador en materia de prevención de riesgos laborales, poniendo en peligro la salud de los trabajadores (SSTC 62/2007, FJ 5, y 160/2007, FJ 5).

Y en cuanto a la materia relativa a prevención de riesgos laborales, la sentencia del Tribunal Constitucional 62/2007, de 27 de marzo, dispone en el fundamento quinto:

En efecto, en las relaciones de trabajo nacen una serie de derechos y deberes de protección y prevención, legalmente contemplados, que reclaman una lectura a la luz de la Constitución, pues no cabe desconectar el nivel jurídico constitucional y el infraconstitucional en estas materias, toda vez que la Constitución reconoce derechos fundamentales como la vida y la integridad física (art. 15 CE), lo mismo que el derecho a la salud (art. 43 CE), y ordena a los poderes públicos velar por la seguridad e higiene en el trabajo (art. 40.2 CE). En relación con todo ello, la lectura de diversos artículos de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales (LPRL) permite conocer la concreción legal que en el ámbito de la prestación de trabajo ha tenido la protección constitucional que impone esa tutela del trabajador, por virtud de las exigencias de diversos derechos constitucionales, entre ellos de los consagrados en el art. 15 CE. Dicha Ley, como se sabe, es una norma de aplicación tanto en el ámbito de las relaciones laborales reguladas en el texto refundido de la Ley del estatuto de los trabajadores, como en el de las relaciones de carácter administrativo o estatutario del personal al servicio de las Administraciones públicas, con las peculiaridades que, en este caso, se contemplan en la propia Ley o en sus normas de desarrollo. Así, su art. 14 dispone que los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, y que el citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales, señalándose expresamente que este deber de protección constituye, igualmente, un deber de las Administraciones públicas respecto del personal a su servicio. En cumplimiento del deber de protección, decía la misma Ley en la versión aplicable al presente caso (luego parcialmente



modificada por el art. 2.1 de la Ley 54/2003, de 12 diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales), el empresario (la Administración empleadora, en esta ocasión) deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo, imponiéndole, en relación con ello y en el marco de sus responsabilidades, la prevención de los riesgos laborales mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores.

(...) Esto así, se concluye que no se tuvo en consideración el derecho fundamental de la recurrente a su integridad física, de especial intensidad durante el embarazo, habiéndose incumplido las obligaciones que concreta la regulación tuitiva aplicable (Ley de prevención de riesgos laborales), de las que se hizo mención, como expresión que son en el ámbito de la prestación de trabajo de la protección constitucional que impone la consagración de los derechos fundamentales recogidos en el art. 15 CE.

Por lo tanto, existe una íntima relación entre la salud y la integridad física, de tal forma que podría existir vulneración del artículo 15 de la Constitución Española cuando se genere un riesgo grave para su salud de los trabajadores, omitiéndose las obligaciones de protección y prevención que competen al empleador.

Por otra parte, no es preciso que se materialice en un daño efectivo a la salud, sino que basta un peligro o riesgo grave y cierto para la salud para entender vulnerado el derecho fundamental a la integridad física (vid. sentencia del Tribunal Supremo de 17 de febrero de 2021, recurso 129/2020).

Descendamos al terreno de lo concreto para reconocer, a la vista del relato de hechos probados, que [REDACTED] accedió a la plantilla del Ayuntamiento de Ponferrada, como personal laboral, con categoría de ordenanza en 2003.

No obstante, el 18 de noviembre de 2009 se la designó temporalmente, mediante decreto de adscripción, para el puesto de auxiliar administrativo en la [REDACTED] y desde noviembre de 2015 con destino en la [REDACTED].

El 12 de junio de 2019 la empleada solicitó por escrito que se dictara decreto de adscripción al puesto de trabajo que desempeñaba en [REDACTED] desde noviembre de 2015 (Categoría C1, nivel 18). No obtuvo respuesta.



A partir de ese momento se desencadenó un conflicto laboral jalonado por múltiples episodios entre los que cabe destacar que no se contestó a las legítimas solicitudes de la demandante para la identificación -por escrito- de sus tareas, se pusieron obstáculos formales para el disfrute de las vacaciones y permisos y se le bajó el sueldo a raíz de ser formalizado contrato indefinido, pese a que [REDACTED] seguía desempeñando las mismas tareas. Ella recurrió en reposición el decreto de estabilización del empleo, en reclamación del reconocimiento del nivel consolidado y de la adscripción a puesto desempeñado. No fue resuelto.

El 31 de enero de 2020 la técnico administrativo general, el asesor jurídico y la secretaria general del consistorio emitieron informe dirigido al servicio de personal, en orden a la adopción de las medidas oportunas, en el que hacían constar que en la [REDACTED] las funciones y tareas eran desarrolladas por personal de categorías inferiores, incluido el caso de [REDACTED]. Nada se hizo.

El 7 de mayo y el 29 de abril de 2020, respectivamente, la sección de intervención y la de tesorería emitieron informes favorables en relación con el cobro por parte de la empleada de complemento de productividad de 157,89 euros al mes por la realización de trabajos de superior categoría, con efectos de 21 de enero de 2020.

Por decreto de la sección de personal firmado el 11 de mayo posterior, cuyo tenor damos por reproducido, le fue reconocido el complemento.

Pese a ello, no se le abonó.

Con ocasión del cambio de tramitación se sobrecargó de trabajo. El día 31 de julio de 2020 [REDACTED] se reunió con la secretaria municipal, quien le explicó que otra compañera y ella estarían asignadas a la [REDACTED] y que cuando [REDACTED] no las necesitase seguirían haciendo las mismas tareas que hasta entonces, a no ser que quisiera ir de ordenanza a coger el turno de conserjería, que era su puesto, aunque ella creía que valía para más y empeoraría profesionalmente.

En cuanto a la remuneración la secretaria le indicó que no le iban a pagar más y que la intención era que en dos años pudiera promocionar a auxiliar administrativo.

Por lo tanto, aun cuando no han quedado acreditadas las denunciadas presiones y amenazas sistemáticas de sus superiores jerárquicos, la situación derivó en una inicial crisis de ansiedad en julio de 2020 que derivó en una baja



laboral a finales de 2020, reconocida como accidente de trabajo por el INSS, con conocimiento de la empresa.

Reincorporada en marzo de 2022 tras la situación de incapacidad temporal, a [REDACTED] se le siguieron asignando tareas de administrativo en la sección de ingeniería consistentes en la tramitación de expedientes de ocupación de dominio público con canalizaciones: Telefónica, Ono, Fenosa y Gas con sus respectivas devoluciones de fianzas, determinación de alineaciones y rasantes, condiciones de urbanización, trámites de estadística para las certificaciones de números de policía.

En abril de 2022 la [REDACTED] envió un correo al concejal de personal en que recababa información sobre su situación en la RPT, debido a que en varias ocasiones le había comentado que su situación se iba a regularizar definitivamente con la RPT.

El concejal contestó mediante por la misma vía que el día 9 de mayo tendrían una reunión para proceder a su firma, "... aun así seguiremos valorando errores o modificaciones futuras que sean necesarias."

El día 6 de mayo [REDACTED] preguntó personalmente al concejal cuál era su situación en la RPT y él le indicó que no disponía de la documentación de la RPT en el despacho y que era la única ordenanza del Ayuntamiento. Su situación siguió sin ser regularizada y comunicada oficialmente.

Desde entonces presenta [REDACTED] afectación psíquica y física con síntomas de ansiedad, insomnio, angustia, conductas de evitación, etc. por el que sigue siendo vista por por médicos especialistas y sometida a tratamiento farmacológico que, en parte, tiene que costear ella misma.

En aras a proveer a su autotutela, puesto que la iniciativa no partió del ente local sino de la propia trabajadora, en octubre de 2023 accedió a otro puesto de trabajo, el de administrativo en la [REDACTED], donde desarrolla las funciones propias de su categoría y aquellas otras que se le encomienden".

A la vista de todo lo anterior, no podemos compartir con el Ayuntamiento demandado que estamos ante las consecuencias de una rigurosa normativa sobre promoción profesional.

Es cierto que la trabajadora demandante apela a las dificultades surgidas para consolidar la plaza de administrativo. Pero repárese en que nada ha opuesto en relación con el reciente proceso sobre consolidación de empleo



al que concurrió, sin éxito. En lo que se centra es en las consecuencias anímicas provocadas por la dejación de funciones por parte de la Corporación a la hora de clarificar su situación desde el punto de funcional y remuneratorio, contexto que se viene prolongando durante años.

El ente local demandado cuenta con un plan de prevención de riesgos laborales, una evaluación de riesgos psicosociales, una planificación de la actividad preventiva y un procedimiento de vigilancia de la salud obsoletos. Por lo demás, no los ha puesto en marcha, pese a ser conocedor de la etiología laboral de la baja de la trabajadora. No sometió a ésta a reconocimiento de la salud tras una incapacidad temporal de larga duración ni consta que le realizara controles periódicos de salud.

Pese a que no hay indicios suficientes de la existencia de acoso laboral, en cuanto todo lo razonado apunta, antes bien, a un escenario de desidia, dejación de funciones y abandono de la trabajadora -tal y como concluye la Inspección de Trabajo y Seguridad Social-, tampoco cuenta hasta el fecha el Ayuntamiento con protocolo sobre acoso laboral, el cual se halla pendiente de aprobación definitiva, más allá de que sea o no válido, cuestión suscitada en juicio por la defensa actora.

Todo ello permite concluir que ha existido, por parte de la empresa demandada respecto de la trabajadora demandante, incumplimiento de las obligaciones legales en materia de prevención de riesgos laborales, estrechamente vinculado con la vulneración de su derecho fundamental a la protección de la salud y a la integridad física y moral (artículo 15 de la Constitución Española).

De ahí que deba ser condenada a las obligaciones de hacer peticionadas en demanda, con ciertas precisiones.

En concreto, la condena ha de serlo a identificar con exactitud las tareas a realizar por [REDACTED], adscrita como administrativo, en el sistema de información al consumidor de destino, con especificación de la remuneración inherente a esas tareas desempeñadas, ya que no se alude a un reparto inequitativo o excesivo de labores en el nuevo destino.

La condena debe contemplar la realización de la evaluación de los riesgos psicosociales del concreto puesto de trabajo, con establecimiento de la planificación preventiva que comprenda identificación de las medidas a tomar, de las fechas de cumplimiento, de las personas designadas para el seguimiento e implantación de las medidas, con recursos



asignados, la aprobación de un protocolo de resolución de conflictos y, a través del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, la realización de un seguimiento durante dos años del proceso de reincorporación al trabajo, con el fin de asegurar que la integración no suponga riesgos.

**Cuarto.-** En materia económica debemos partir de la existencia de daños a indemnizar, vista la conducta empresarial.

En el capítulo de daños patrimoniales o materiales procede acoger tanto la partida de 230,42 euros por el importe de los copagos farmacéuticos, cuanto la de 7.578,72 euros como lucro cesante por complemento de productividad de 157,89 euros/mes por la realización de trabajos de superior categoría desde el 20 de enero de 2020 hasta el 29 de febrero de 2024.

La parte demandada empleó poco esfuerzo a la hora de contradecirlas. En cualquier caso, que la demandante cobrara el 100% de sus remuneraciones durante la situación de baja laboral no está reñido con solicitar el abono de gastos farmacéuticos, se trata de conceptos distintos, y el complemento de productividad, reconocido por el ente municipal, es inherente al desempeño de funciones. Es insostenible defender que no era de devengo uniforme, sino que estaba sujeto a revisiones semestrales que el propio obligado al pago ni las hizo, ni efectuó los abonos.

Por lo que hace a los daños físico-psíquicos o daños a la salud también vamos a acoger los 28.070,00 euros por días de baja laboral y los 36.000,00 euros por días de perjuicio básico bajo tratamiento médico, psicológico y farmacológico, respecto de lo que nada ha dicho la contraparte.

En el ámbito del de daño moral el artículo 183 de la Ley reguladora de la jurisdicción social dispone que:

"1. Cuando la sentencia declare la existencia de vulneración, el juez deberá pronunciarse sobre la cuantía de la indemnización. que, en su caso, le corresponda a la parte demandante por haber sufrido discriminación u otra lesión de sus derechos fundamentales y libertades públicas, en función tanto del daño moral unido a la vulneración del derecho fundamental, como de los daños y perjuicios adicionales derivados.

2. El tribunal se pronunciará sobre la cuantía del daño, determinándolo prudencialmente cuando la prueba de su importe exacto resulte demasiado difícil o costosa, para resarcir suficientemente a la víctima y restablecer a ésta, en



la medida de lo posible, en la integridad de su situación anterior a la lesión, así como para contribuir a la finalidad de prevenir el daño.

3. Esta indemnización será compatible, en su caso, con la que pudiera corresponder al trabajador por la modificación o extinción del contrato de trabajo o en otros supuestos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas laborales."

Se ha admitido por la jurisprudencia la cuantificación de la indemnización tomando como referencia la Ley de infracciones y sanciones en el orden social (STC 247/2006; STS de 5 de febrero de 2013 (rec: 89/2012) o la STS de 15-2-2012 (rec: 67/2011).

La sentencia 214/2022, de 9 de marzo, razona:

Por lo que a las indemnizaciones se refiere, cabe aquí recordar que los artículos 179.3 y 183 LRJS diferencian los daños y perjuicios con una repercusión material o patrimonial directa y los daños morales unidos a la vulneración del derecho fundamental. De tratarse del primer tipo de daños, el demandante debe establecer en la demanda "las circunstancias relevantes para la determinación de la indemnización solicitada". Sin embargo, de tratarse de daños morales, al demandante se le exime de efectuar tal especificación "cuando resulte difícil su estimación detallada" y al tribunal se le impone la obligación de pronunciarse "sobre la cuantía del daño, determinándolo prudencialmente cuando la prueba de su importe exacto resulte demasiado difícil o costosa, para resarcir suficientemente a la víctima y restablecer a ésta, en la medida de lo posible, en la integridad de su situación anterior a la lesión, así como para contribuir a la finalidad de prevenir el daño" (artículo 183. 2 LRJS). La STS de 5 de octubre de 2017, RcuD 2497/2015 contiene un resumen de la doctrina actual de la Sala en la materia, con cita de sentencias anteriores de la Sala en las que hemos dicho que los daños morales resultan necesariamente unidos a la vulneración del derecho fundamental, y al ser especialmente difícil su estimación detallada, deben flexibilizarse las exigencias normales para la determinación de la indemnización. Reiterando esa doctrina, la indemnización de daños morales abre la vía a la posibilidad de que sea el órgano judicial el que establezca prudencialmente su cuantía, sin que pueda exigirse al reclamante la aportación de bases más exactas y precisas para su determinación, en tanto que en esta materia se produce la "inexistencia de parámetros que permitan con



precisión traducir en términos económicos el sufrimiento en que tal daño [moral] esencialmente consiste ... [lo que] lleva, por una parte, a un mayor margen de discrecionalidad en la valoración ... y, por otra parte, "diluye en cierta medida la relevancia para el cálculo del quantum indemnizatorio" de la aplicación de parámetros objetivos, pues "los sufrimientos, padecimientos o menoscabos experimentados "no tienen directa o secuencialmente una traducción económica" [SSTS/Iª 27/07/06 Ar. 6548; y SSTS/4ª 28/02/08 -rec. 110/01 -J" (SSTS 21/09/09 -rcud 2738/08 -; y 11/06/12 -rcud 3336/11)", de tal forma que "en atención a la nueva regulación que se ha producido en la materia tras la LRJS se considera que la exigible identificación de "circunstancias relevantes para la determinación de la indemnización solicitada" ha de excepcionarse en el caso de los daños morales unidos a la vulneración del derecho fundamental cuando resulte difícil su estimación detallada". 2.-Igualmente, hemos afirmado que la utilización del criterio orientador de las sanciones pecuniarias previstas por la Ley de infracciones y sanciones del orden para las infracciones producidas en el caso, ha sido admitido por la jurisprudencia constitucional (STC 247/2006, de 24 de julio), a la par que considerado idóneo y razonable en precedentes decisiones de esta Sala (SSTS de 15 de febrero de 2012, Rcul. 6701; de 8 de julio de 2014, Rec. 282/13 ; de 2 de febrero de 2015, Rec. 279/13 ; de 19 de diciembre de 2017, Rcul. 624/2016 y de 13 de diciembre de 2018; entre muchas otras). Con la utilización de los elementos que ofrece la cuantificación de las sanciones de la LISOS, no estamos haciendo una aplicación sistemática y directa de la misma, sino que nos ceñimos a la razonabilidad que algunas de esas cifras ofrecen para la solución del caso, atendida a la gravedad de la vulneración del derecho fundamental. De esta forma, la más reciente doctrina de la Sala se ha alejado más - en la línea pretendida por la ya referida LRJS- del objetivo propiamente resarcitorio, para centrarse en un plano que no descuida el aspecto preventivo que ha de corresponder a la indemnización en casos como el presente.

El art. 7.5 de la Ley de infracciones y sanciones del orden social tipifica como infracciones graves:

"La transgresión de las normas y los límites legales o pactados en materia de jornada, trabajo nocturno, horas extraordinarias, horas complementarias, descansos, vacaciones, permisos, registro de jornada y, en general, el tiempo de



trabajo a que se refieren los artículos 12, 23 y 34 a 38 del Estatuto de los Trabajadores".

El art. 12.1 establece:

"Son infracciones graves:

1. a) Incumplir la obligación de integrar la prevención de riesgos laborales en la empresa a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención, con el alcance y contenido establecidos en la normativa de prevención de riesgos laborales.

b) No llevar a cabo las evaluaciones de riesgos y, en su caso, sus actualizaciones y revisiones, así como los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores que procedan, o no realizar aquellas actividades de prevención que hicieran necesarias: los resultados de las evaluaciones, con el alcance y contenido establecidos en la normativa sobre prevención de riesgos laborales."

Y atendiendo a las circunstancias previstas en el artículo 39 de la misma norma sobre la graduación de la sanción, la sentencia recurrida tiene en cuenta las siguientes circunstancias:

1.- Negligencia e intencionalidad del sujeto infractor, fraude o connivencia.

Si bien no podemos concluir que la actuación del Ayuntamiento haya sido intencionada en la vulneración del derecho a la salud e integridad física de su trabajadora, sí puede decirse que ha sido al menos negligente, por la falta de adopción de medidas reales y definitivas para superar el problema del déficit de personal, de cuya ausencia se ve directamente afectada la demandante, que ha carecido de una concreta evaluación de riesgos y medidas preventivas, sin adopción de medidas eficaces para minimizar los riesgos.

2.- Incumplimiento de las advertencias previas y requerimientos de la Inspección:

Sin requerimientos expresos de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, contaba la empresa con el informe por ella emitido en cuanto a la concurrencia de disfunciones en su ámbito de actuación.

3.- El número de afectados en su caso:

Lo es únicamente la demandante.

Por lo expuesto, consideramos excesivo el petitum de la demanda en este punto, que acumula el parámetro orientador de la Ley de infracciones y sanciones en el orden social, como si de una sanción se tratase, y otra indemnización a mayores.



Entendemos proporcionada una indemnización que coincida con el importe de la multa por infracción grave en materia de prevención de riesgos laborales, en su grado medio, lo que implica atender a la horquilla de "9.831 a 24.585 euros" y fijar la indemnización en 15.000,00 euros, cifra, por otra parte, con amplio predicamento en distintos tribunales territoriales a la hora de resolver cuestiones la que nos ocupa.

La demanda va a ser parcialmente estimada, por la cantidad de 86.879,14 euros, sin más intereses que los procesales, dado que no ha existido reclamación previa fehaciente frente al demandado.

La restitución íntegra del daño ha de comprender la solicitada publicación de esta sentencia, eso sí, una vez firme, en el tablón de anuncios del propio Ayuntamiento durante un periodo ininterrumpido de 30 días, no así en la página web del mismo, dado que la trascendencia del asunto no ha rebasado el ámbito laboral.

**Quinto.-** Contra esta sentencia cabe recurso de suplicación por mor de lo establecido en los artículos 191.2 g) y 3 f) de la Ley de reguladora de la jurisdicción social.

## PARTE DISPOSITIVA

Estimo la demanda sobre reconocimiento de derecho y cantidad presentada por [REDACTED] frente a Ayuntamiento de Ponferrada.

En consecuencia, declaro que el Ayuntamiento de Ponferrada ha incurrido en un incumplimiento de sus obligaciones legales y convencionales en materia de prevención de riesgos laborales en relación con Sra Sheila cuyo derecho fundamental a la salud e integridad psíquica ha lesionado, por lo que le condeno a:

- identificar con exactitud las tareas a realizar por [REDACTED] en la [REDACTED] de destino, con especificación de la remuneración inherente a las mismas,
- realizar la evaluación de los riesgos psicosociales del concreto puesto de trabajo,



- establecer la planificación preventiva, con identificación de las medidas a tomar, de las fechas de cumplimiento, de las personas designadas para el seguimiento e implantación de las medidas, con recursos asignados,
- aprobar un protocolo de resolución de conflictos y
- a través del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, efectuar un seguimiento durante dos años del proceso de reincorporación al trabajo de [REDACTED], con el fin de asegurar que la integración no suponga riesgos.

Asimismo, condeno al Ayuntamiento de Ponferrada a indemnizar a la [REDACTED] con la suma de 86.879,14 euros por daños materiales, personales y morales generados hasta febrero de 2024, sin perjuicio de ulteriores reclamaciones al respecto, con los intereses de mora procesal, y a que publique esta sentencia, una vez firme, en el tablón de anuncios del propio Ayuntamiento durante un periodo ininterrumpido de 30 días.

Notifíquese la presente resolución a las partes haciéndoles saber que no es firme, sino que cabe contra ella recurso de suplicación a anunciar en el plazo de cinco días desde su notificación.

Dedúzcase testimonio literal de esta sentencia que quedará en estas actuaciones, con inclusión de la original en el Libro de sentencias.

Así, por esta mi sentencia, lo pronuncio, mando y firmo.

---