

R 19/02/2021
13:29 h

JUZGADO DE LO SOCIAL Nº9
AUTOS Nº DEMANDA: 810/2018
SENTENCIA Nº: 62/2021

En Madrid a dieciséis de febrero de dos mil veintiuno.

Vistos por D^a M^a DEL CARMEN RODRIGO SÁIZ, Magistrado-Juez del Juzgado de lo Social núm. 9 de Madrid, los presentes autos sobre modificación sustancial de condiciones de trabajo, seguidos en este Juzgado bajo el núm. 810/18, entre las siguientes partes, de una y como demandante D. [REDACTED] asistido de la Letrado D. Miguel Ángel Gómez Lacalle, y de otra como demandado EL AYUNTAMIENTO DE LAS ROZAS representado por el Letrado D. Miguel Antonio del Brio Carretero, y D. [REDACTED], asistido por el Letrado D. Miguel Antonio del Brio Carretero y DOÑA [REDACTED], asistida por el Letrado D. Francisco José Beltrán Zapata Y EL MINISTERIO FISCAL que comparece representado por Doña Amaya Martínez Álvarez.

EN NOMBRE DEL REY

Ha dictado la siguiente

SENTENCIA

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Que procedente de la oficina de reparto correspondió conocer a este Juzgado de demanda sobre modificación sustancial de condiciones de trabajo, formulada a instancia del demandante citado quien tras expresar los hechos en que fundamentaba su petición y los fundamentos que estimaba aplicables, solicitaba que se dicte sentencia de conformidad.

SEGUNDO.- Admitida que fue a trámite se dio traslado a la parte demandada, citando a juicio a las partes para la celebración del correspondiente juicio oral, y en su caso, previo acto de conciliación en fecha 5 de febrero de 2021, en que tuvieron lugar las actuaciones, compareciendo las partes, solicitando sentencia de acuerdo a sus intereses, practicándose las pruebas que fueron declaradas pertinentes y elevando finalmente a definitivas sus conclusiones.

HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- La parte actora viene prestando servicios para el Ayuntamiento de las Rozas desde el 9 de septiembre de 2002 en virtud de sucesivos contratos temporales sin interrupción. El último contrato suscrito, número 7, contrato de trabajo temporal de interinidad, como auxiliar administrativo para cubrir temporalmente un puesto de trabajo, no identificado, durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva correspondiente al período 1-2-208 hasta R.D. Ley 5/16 vigente en la actualidad.

SEGUNDO.- Desde agosto de 2011 el demandante viene realizando ininterrumpidamente funciones como Técnico de Educación (grupo A2), por lo que le han sido reconocidas diferencias retributivas, por Acuerdos de la Junta de Gobierno de fechas 2-8-12 y 19-9-14 El actor es Diplomado en Magisterio.

TERCERO.- Con fecha 16 de mayo de 2018 le fue notificado Decreto de 9-5-18 que disponía la incoación de expediente informativo para comprobar la posible existencia de acoso laboral hacia la trabajadora Doña [REDACTED] y posible cobro de comisiones por parte de un contratista del Ayuntamiento (f. 295).

CUARTO.- Con fecha 24 de abril de 2017 (se trata de 2018) y a petición de la interesada, Doña [REDACTED], técnico de Educación, se ha mantenido reunión en la que han participado el Coordinador de Servicios Jurídicos D. Felipe Jiménez, el Concejal de RRHH y Hacienda D. José Luis Álvarez, la Jefa de Gabinete del Alcalde D^a Silvia del Catillo y la Concejal de Educación y cultura D^a Mercedes Piera. D^a [REDACTED] ha manifestado en dicha reunión dos asuntos de extrema gravedad. Por un lado, una supuesta situación de acoso por parte de D. [REDACTED], aportando además de su propio testimonio, grabaciones en su teléfono móvil. Además la interesada denuncia unas supuestas prácticas de cobro de comisiones por parte de D. [REDACTED], en las que estaría implicada una empresa contratada por el Ayuntamiento, a través de la Concejalía de Educación y Cultura, para obras e intervenciones menores en colegios y edificios municipales. Para el supuesto de acoso, el Concejal de RRHH ha indicado a la interesada la conveniencia de acudir al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales para hablar con su responsable y poner en marcha el protocolo de acoso que existe en el Ayuntamiento. Se le ha informado asimismo de la conveniencia de denunciarlo ante la Guardia Civil o un Juzgado, decisión que en todo caso, le corresponde a ella. Respecto al asunto del supuesto caso de cobro de comisiones, el Coordinador de Servicios Jurídicos ha manifestado su intención de abrir una investigación interna. La Concejala de Educación y Cultura manifiesta total desconocimiento de los hechos y solicita que se inicie investigación interna. (Informe de 30-4-19).

La Sra. [REDACTED] y el Sr. [REDACTED] habían mantenido una relación sentimental extraconyugal. La ruptura no fue amistosa (hecho no discutido).

El actor ha formulado demanda de responsabilidad civil por daños y perjuicios contra la Sra. [REDACTED]

La Sra. [REDACTED] ha interpuesto denuncia penal por falsedad contra el Sr. [REDACTED].

QUINTO.- Tras la instrucción correspondiente, se dicta Decreto de 12 de junio de 2018 acordando el archivo del expediente por supuesto acoso por falta de indicio alguno, y suspendiendo el referente al supuesto cobro de comisiones dado que si bien a la vista de las pruebas practicadas no ha quedado acreditada la supuesta responsabilidad por parte de D. [REDACTED], se acuerda dar traslado de las actuaciones practicadas a la Fiscalía en cumplimiento de lo establecido en las leyes de procedimiento administrativo y de enjuiciamiento criminal (f. 296 a 315). Órgano instructor fue Doña [REDACTED] Técnico de Recursos Humanos.

Por la Fiscalía se instruyeron diligencias de investigación 403/18, dictándose Decreto de 26-12-18, que acuerda el archivo, por no observarse indicios de responsabilidad penal (f. 317 y ss.).

Por Decreto de 25-1-19 se procede al archivo definitivo de las diligencias informativas (doc. 20 Ayuntamiento).

SEXTO.- Después de la tramitación de expediente correspondiente, previa propuesta de la Concejal de Educación y Cultura, providencia del Concejal de Hacienda y Recursos Humanos, aceptación de D. [REDACTED] Coordinador de actividades culturales, informe de la Técnico de Recursos Humanos, informe de fiscalización del Interventor Adjunto, en sesión de 6 de junio de 2018 de la Junta de Gobierno se acuerda: Asignar las siguientes funciones inherentes a la categoría laboral de Técnico de Educación (A2): A) Coordinación y Supervisión del área de educación y que se circunscriben a la vista del escrito de referencia a las siguientes: 1) Conservación y mantenimiento de infraestructuras; 2) Escolarización obligatoria y prevención del absentismo escolar; 3) Participación y relaciones con la comunidad educativa (AMPAS); 4) Actividades complementarias en centros escolares y 5) Programas y centros complementarios al sistema educativo. B) Funciones de dirección, supervisión y control transversales a las 5 áreas y C) Gestión y tramitación de expedientes, así como elaboración de los correspondientes informes, dentro del ámbito de actuación de la concejalía”, a D. [REDACTED]. Cuyo puesto es Técnico de Actividades Culturales, categoría A2.

- Acordar la supresión de la atribución del abono de las diferencias retributivas asignadas a D. [REDACTED], correspondientes al desempeño de funciones de superior categoría. (F. 360).

SÉPTIMO.- El actor inicia I.T. el 30-5-18.

OCTAVO.- El 10 de octubre de 2017 el Concejal de Hacienda y Recursos Humanos emite informe al Concejal de Educación y Cultura en relación a informes técnicos suscritos por Auxiliar Administrativo D. [REDACTED] en funciones de Técnico de Educación, indicando que se desprende no tiene cabida dentro de las funciones de auxiliar administrativo la emisión de informes ni la firma de los mismos, y que el ejercicio de funciones que impliquen el ejercicio de potestades públicas o salvaguardia de intereses generales corresponde exclusivamente a funcionarios públicos exceptuando los supuestos en que no existan Cuerpos de funcionarios que tengan la preparación específica. Concluye que la emisión de Informes en el área de Educación y Cultura no está reservada en exclusiva a

personal funcionario por no implicar ejercicio de potestades públicas; con carácter provisional cabría la atribución de funciones de superior categoría (firmado por Doña [REDACTED]).

El 9-3-18 el actor considera que no pueden firmar él y Doña [REDACTED] los dos como técnicos de Educación. Y quizá fuera mejor que firmase todo la Sra. [REDACTED] (dirigido a la Concejala, Sra. Piera) (doc. 11 Ayuntamiento).

NOVENO.- El Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, en escrito de 15-5-18 comunica que en relación con el conflicto laboral existente en la Concejalía de Educación y Cultura entre los trabajadores Doña [REDACTED] y D. [REDACTED] ante la tensión psicológica referida por los trabajadores y con objeto de minimizar la situación de riesgo, recomienda, como medida cautelar, la separación física de los trabajadores implicados. Por ello el Concejal de Hacienda y Recursos Humanos requiere a la Concejal de Educación y Cultura que adopte las medidas organizativas necesarias para cumplir dicha recomendación.

DÉCIMO.- El Dr. Enrique Rojas que trataba al demandante envía misiva al Ayuntamiento de Las Rozas para comunicar que le ha pedido como su médico y psiquiatra que vuelva a su actividad laboral cuanto antes, si bien ha tenido un estado de ansiedad generalizada con crisis de pánico, debido a un maltrato psicológico realizado por [REDACTED] y que la información de la cercanía de él, en cuanto a trabajo, confirma que esa persona ha sido la causante de estos hechos. La vuelta a la actividad sería con la condición de que no estén en el mismo lugar de trabajo.

UNDÉCIMO.- El Servicio de Prevención de Riesgos Laborales emite informe el 18-2-19 y propone como medidas preventivas, antes de la incorporación de la baja médica del Sr. [REDACTED]:

-Dada la situación de gravedad deriva de exposición a riesgos psicosociales, el estado actual de los trabajadores implicados y la naturaleza del conflicto existentes, como medida definitiva, la separación física efectiva, en edificios diferentes, de modo que se evita que ambos compartan siquiera espacios comunes. Ambos trabajadores han manifestado expresamente la necesidad de estar físicamente separados y no compartir espacios de trabajo, tal y como también pusieron de manifiesto en mayo de 2018.

- Se deberían adoptar también medidas para la separación funcional, de modo que las funciones encomendadas a cada uno tuviesen la mínima interacción posible y en caso de que resultase necesario, valorar la vía más idónea, tales como la figura de un interlocutor.

En caso de no adoptarse estas medidas, entendemos que el clima laboral constituiría también un riesgo laboral para el resto de compañeros, al verse inmersos en medio del conflicto, lo que supondría ser indirectamente afectados por la tensión laboral derivada de ello, al tener que compartir con ellos espacios y tareas laborales.

-En cualquier caso, se deberá guardar el debido respeto a cada uno de los afectados y frenar de inmediato cualquier comentario en el entorno laboral que pueda resultar ofensivo y pueda dañar la dignidad d ellos trabajadores.

En el caso de que se tenga constancia de este tipo de comentarios, se deberían adoptar las medidas disciplinarias oportunas para asegurar se guarda el debido respeto a cualquier trabajador municipal.

DECIMOSEGUNDO.- El demandante solicitó el 30-6-18 la clasificación profesional como técnico grupo A2 por haber desarrollado las funciones por tiempo superior a 5 años. Ante la desestimación de su petición formuló demanda que recayó en el Juzgado de lo Social 13 de Madrid, autos 1041/18 que dictó sentencia desestimatoria el 29-7-19 que es firme, por desestimación de recurso de suplicación por sentencia del TSJ de Madrid de 14-9-20, rec. 245/20.

DECIMOTERCERO.- El 11 de enero de 2019 se ha publicado en el BOCAM la oferta pública de empleo de 2018, aprobada en Junta de Gobierno de 21 de diciembre de 2018, incluyendo la plaza de Técnico de Educación en turno libre.

DECIMOCUARTO.- El actor presentó solicitud en la Concejalía de Recursos Humanos con fechas 28 de enero y 13 de marzo de 2019, solicitando entrega de documentación y adopción por el Ayuntamiento de una serie de actuaciones. Respecto a la petición de ubicación inicial de su puesto de trabajo se da traslado de la respuesta emitida por la Concejalía de Educación mediante informe del responsable del servicio de fecha 29 de abril de 2019. En cuanto a la reiteración de ser repuesto en sus anteriores condiciones laborales la Resolución dictada sobre supresión de funciones de superior categoría de 6-6-18 es ejecutiva y en tanto no haya resolución judicial o administrativa, no cabría atender dicha petición. Respecto a la última solicitud sobre que se diriman las responsabilidades disciplinarias a que hubiera lugar por parte de dicha empleada municipal, el Decreto de 25-1-19 resuelve el archivo definitivo del expediente de diligencias informativas abierto mediante Decreto de fecha 9-5-18. La misma constata la falta de acreditación de indicios de una conducta susceptible de ser constitutiva de falta disciplinaria lo que no implica la inexistencia de una presunta falta y que de la misma se derive la exigencia de responsabilidad de la persona denunciante por los hechos falsamente denunciados, pues tampoco ha quedado acreditado la presunta denuncia falsa en vía administrativa, no obstante, las posibles acciones de carácter personal que de considerarlo conveniente, pudiera ejercer como interesado en otros ámbitos. (f. 421).

El 20 de mayo de 2019 vuelve a incidir en las mismas cuestiones.

DECIMOQUINTO.- El 29-4-19 en relación con petición del actor para su incorporación a su puesto de trabajo en sus funciones y ubicación previas a su baja, el Responsable del Servicio, D. [REDACTED], informa que está siendo sustituido por un auxiliar administrativo y que la Concejalía no tiene inconveniente en que se incorpore en su puesto de trabajo, a la sazón, auxiliar administrativo del Área de Educación, no obstante tiene en cuenta el Informe del Servicio de Prevención de Riesgos de 18-2-19 e indica:

- 1) Cuando se produzca la incorporación de D. [REDACTED] en su puesto de trabajo y teniendo en cuenta las recomendaciones del Servicio de Prevención, dicha incorporación supondría el desplazamiento físico y funcional de Doña [REDACTED].
- 2) Dado que la Concejalía de Educación se encuentra en un período crítico de escolarización, en el que Doña [REDACTED] forma parte del SAE se considera

imprescindible la permanencia de Doña [REDACTED] en su puesto y ubicación hasta la finalización del período citado, hasta finales de junio.

3) Hasta el 1 de julio, debe plantearse el intercambio de D. [REDACTED] con otro Auxiliar Administrativo de otro departamento, para dar cumplimiento a las recomendaciones del informe del Servicio de Prevención.

4) Finalizado el período más crítico del proceso de escolarización, D. [REDACTED] se puede incorporar en su puesto de trabajo.

5) Dada la recomendación del Servicio supondría el desplazamiento de la Técnico de Educación.

6) La Concejalía de Educación considera imprescindible el mantenimiento de los dos puestos en la ubicación y funciones existentes hasta ahora.

(f. 425).

Es fundamental la presencia del Técnico de Educación en el proceso de escolarización, una vez superado el período crítico (testifical Sr. [REDACTED]).

DECIMOSEXTO.- La Concejalía de Recursos Humanos solicitó informe para modificación en la organización de puestos de trabajo del Ayuntamiento, en base al Informe del servicio de Prevención de Riesgos Laborales, y la necesidad de personal auxiliar administrativo en el área de la Concejalía de Deportes, consecuencia de la reorganización de recursos en dichas área, ocasionada por el traslado de personal al área de la Secretaría general del Ayuntamiento, vista la conformidad parcial del Concejal de Educación y Deportes al traslado del trabajador D. [REDACTED].

El Concejal de Educación y Deportes, D. Juan Ignacio Cabrera informa que no quiere hacer nada que pueda favorecer o perjudicar a cualquiera de los dos trabajadores. Y solicita que por parte de Recursos Humanos se tenga en cuenta el informe realizado por D. [REDACTED] y el Departamento de Riesgos Laborales. Por su parte, la salida de ambos trabajadores de la Concejalía de Educación de forma inmediata y su asignación a los Departamentos que considere oportunos la Concejalía RRHH que tiene la competencia.

En informe de la Técnico de RRHH Doña [REDACTED] se propone aprobar la propuesta de movilidad funcional del trabajador D. [REDACTED] que pasará de ocupar el puesto de Auxiliar Administrativo en la Unidad de Administración general de Educación (categoría C2) a Auxiliar administrativo en la Unidad de Administración General de Deportes, ejerciendo las funciones inherentes al referido área, percibiendo las retribuciones inherentes al desempeño del mismo.

DECIMOSEPTIMO.- El trabajador Sr. [REDACTED] solicita entrevista con el Servicio de Prevención el 16-10-19, acudiendo con la trabajadora del área de Deportes, Doña [REDACTED] manifestando que a fecha actual, prácticamente todos los días algún compañero de trabajo le comenta que D^a [REDACTED] ha realizado comentarios ofensivos sobre su persona y continúa reiterando las mismas acusaciones que realizó inicialmente en la reunión mantenida ante su entonces Concejal, D^a Mercedes Piera. La trabajadora D^a [REDACTED] interviene para manifestar que D^a [REDACTED] ha continuado realizándole a ella acusaciones contra D. [REDACTED] en el mismo sentido que las manifestadas en su día y que motivaron la investigación inicial por el Dpto de Recursos Humanos. En respuesta la Técnico de Recursos Humanos con el VB de la Concejal de Recursos Humanos entiende que el Servicio de Prevención es el

especialista en la materia de aplicación, para acudir a mecanismos disuasorios de un eventual procedimiento disciplinario, reproduciendo la respuesta del Dpto de Recursos Humanos de 30-4-19, las medidas adoptadas de separación física y ser un asunto que afecta a las relaciones interpersonales de los dos trabajadores.

DECIMOCTAVO.- Por Decreto de la Concejal de Recursos Humanos de 18-10-19, visto el informe del Técnico de R.H. , se acuerda aprobar la movilidad funcional del trabajador D. [REDACTED] que pasará de ocupar el puesto de Auxiliar Administrativo en la Unidad de Administración general de Educación a Auxiliar Administrativo en la Unidad de Administración general de Deportes, ejercitando las funciones inherentes al referido área consistentes en esencia, en la tramitación de funciones auxiliares en las unidades administrativas de inscripciones, matriculaciones, gestión de recibos de los usuarios y demás propias al puesto de trabajo a que se le adscribe y, percibiendo las retribuciones inherentes al desempeño del mismo.

La competencia corresponde al Alcalde, y está delegada al Concejal de Recursos Humanos por Decreto 2400 de 15 de junio de 2019.

DECIMONOVENO.- El actor causa alta médica el 18-10-19, disfrutando vacaciones pendientes hasta el 8 de noviembre, reincorporándose el día 11, lunes. El 4-11-19 se le notifica Decreto de 18-10-19 de la concejal de R.R.H.HH. en que se acuerda aprobar la movilidad funcional del trabajador que pasara de ocupar el puesto de Auxiliar administrativo en la Unidad de Administración General de Educación (categoría C2) a Auxiliar administrativo en la Unidad de Administración General de Deportes, ejerciendo las funciones inherentes al referido área consistentes en esencia, en la tramitación de funciones auxiliares en las unidades administrativas de inscripciones, matriculaciones, gestión de recibos de los usuarios y demás propias al puesto de trabajo a que se le adscribe (f. 497)

VIGÉSIMO.- En Acta de la Junta de Gobierno de 24-10-19 se aprobó una jornada de 35 horas semanales, para el Área de Deportes, en el Servicio de Administración, Mantenimiento y Escuelas Municipales, se adaptarán los turnos a la jornada ordinaria de trabajo de 35 horas semanales. En dicha Área la jornada es partida.

VIGÉSIMOPRIMERO.- Como Técnico de Educación el actor percibía un salario mensual con prorrata de pagas de 3.551,02 euros. Como auxiliar administrativo en la Unidad de Administración General de Deportes 2.347,48 euros brutos. Como auxiliar administrativo en la Unidad de Educación, 2.334,33 euros mensuales.

VIGESIMOSEGUNDO.- Por Decreto de 15-6-19 la Alcaldía asigna en el ámbito referente a Recursos Humanos las siguientes facultades: entre otras: Dirección y gestión de la política de Recursos Humanos y supervisión del personal de la Corporación, salvo el ejercicio de la Jefatura de la Policía Local; Dictar instrucciones para dirigir la actividad los órganos y organismos que integran el área de Recursos Humanos; Proponer la contratación, despido y extinción, la asignación del mismo a los distintos puestos, ...

VIGESIMOTERCERO.- El Ayuntamiento ha acordado modificaciones funcionales de personal por motivos de reordenación de recursos humanos y preventivos de salud (docs. 33 a 41).

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Los hechos que se refieren en los hechos probados de esta resolución resultan de los datos no controvertidos, elementos de convicción y valoración conjunta de pruebas practicadas en el acto del juicio –documental, interrogatorios y testificales- (art. 97 de la LRJS).

SEGUNDO.- El actor venía desempeñando funciones de superior categoría desde el año 2011. Fueron suprimidas por Decreto de 6-6-18, que entiende obedecen a una actitud discriminatoria que atenta contra su dignidad, y se debe a una denuncia previa por parte de una trabajadora Doña [REDACTED] que le acusa de un supuesto acoso y el cobro de comisiones ilegales. Se ha desgranado en el relato fáctico el íter que derivó en el expediente de diligencias informativas, que se origina en unas conversaciones y reunión que llegan a conocimiento de la Concejal de Educación y Cultura. Dicho expediente terminó con el resultado de archivo por el supuesto de acoso por falta de indicio alguno y suspensión del referente al cobro de comisiones al no haber quedado acreditada la responsabilidad por parte de D. [REDACTED]. Aunque se dio traslado a la Fiscalía en cumplimiento de prescripciones legales, que finalmente tras instruir diligencias de investigación, en las que declaró la Sra. [REDACTED] terminaron archivándose. La instructora del expediente informativo en el Ayuntamiento fue la técnico de Recursos Humanos Doña [REDACTED]. En la instrucción del citado expediente no se observa ninguna conducta discriminatoria o tacha de desigualdad por parte del Ayuntamiento hacia el Sr. [REDACTED] que actúa ante el conocimiento de una información que resulta de gravedad averiguando qué puede haber de cierto sin que tenga mayores consecuencias para el actor, cuya dignidad no puede verse mermada, ya que al igual que puede ser público el expediente que no pasa de ser informativo también lo es su total archivo sin ningún tipo de responsabilidad.

No obstante, no empece que la situación entre el demandante y la Sra. [REDACTED] era tensa y de fricción, porque tras su relación sentimental extraconyugal la ruptura no había sido amistosa y se había instaurado un clima muy desagradable entre ellos que afectaba al ambiente laboral incluyendo también al resto de compañeros. De ello es muestra el informe del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de 15-5-18 que recomienda la separación física de los trabajadores implicados, ante lo que el Concejal de Hacienda y Recursos Humanos solicita a la Concejal de Educación y Cultura que adopte las medidas organizativas necesarias. También el Dr. Rojas que trata al actor de su proceso de enfermedad considera que es condición que no se encuentre con la persona a la que achaca ser la causante de su estado. Los propios interesados manifiestan que ha de existir entre ellos una separación física efectiva.

A finales de 2017, en octubre, el Concejal de Recursos Humanos emitió informe al Concejal de Educación y Cultura relativo a informes técnicos que suscribe el Sr. [REDACTED], Auxiliar Administrativo, que ejerce funciones de Técnico de Educación, concluyendo que podría seguir realizando en cuanto no implica ejercicio de potestades públicas y con carácter provisional cabe atribución de funciones superiores (informe remitido por [REDACTED]). En marzo de 2018, en un cruce de correos electrónico el propio actor considera que como los dos ejercen como Técnicos de Educación, él y la Sra. [REDACTED], quizá fuera

mejor que todo lo firmase la Sra. [REDACTED]. La Sra. [REDACTED] tiene nivel superior al demandante, contratada como Nivel A2, Titulada Superior.

Con estos antecedentes, y previa tramitación del expediente pertinente, con todos los informes precisos, se dicta el Decreto de 6 de junio de 2018, con el visto bueno del trabajador D. [REDACTED], Coordinador de actividades culturales, que va a asumir las funciones. Y a la vista de las circunstancias expuestas, dado que la atribución de funciones que venía ejecutando el demandante tenía carácter provisional, existiendo razones que aconsejaban la supresión y no mantenimiento de las mismas, que se ha decidido conforme a las prescripciones legales, la medida está exenta de móvil que permita afirmar que se ha producido vulneración del principio de igualdad del art. 14 C.E., atentado a la dignidad que viole al art. 10 C.E. o se ataque la presunción de inocencia y se trate de una sanción encubierta.

La conexión temporal entre la apertura de expediente informativo que no terminó con ningún resultado concreto y el Decreto de 6-6-18 no tiene entidad para entender perpetrado quebranto a derechos fundamentales de la parte actora, conforme a los hechos expuestos, puesto que no se advierte que se haya represaliado al actor arbitrariamente, o sido objeto de sanción de forma subrepticia, sino que se han suprimido funciones que ejercía de categoría superior de forma provisional, y que habían sido cuestionados anteriormente, y procedido conforme a informe del Servicio de Prevención, en evitación de posibles y futuros riesgos, siendo que la otra persona implicada es Técnico de Educación con un contrato Nivel A2 como Titulado Superior, mientras el actor es Auxiliar Administrativo en funciones temporales de Técnico de Educación, con lo que unidas esas dos circunstancias devenía imprescindible el cambio de funciones.

La modificación es ajustada a Derecho, conforme a la exposición vertida.

TERCERO.- En segundo lugar, el actor impugna Decreto de la Concejal de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Las Rozas de 18 de octubre de 2019 y modificaciones sustanciales operadas tácitamente en materia de retribución, cuantía salarial y horario laboral.

La polémica se centra en la conformidad o no de la movilidad funcional. Determinar si el cambio de Unidad de Administración General de Educación a la Unidad de Administración General de Deportes, despejada la cuestión de supresión de funciones de superior categoría, supone una modificación sustancial de sus condiciones de trabajo.

La noción de modificación sustancial que haría surgir la aplicación del art. 41 E.T. no afecta tanto a la naturaleza de la condición sino que más bien el acento recae en que sea sustancial y relevante la modificación, de modo que el listado que contempla el art. 41 E.T. no es exclusivo ni único ni de preceptiva virtualidad (STS 9-4-01).

La sustancialidad de la modificación puede establecerse en virtud de diversos parámetros, pero en todo caso siempre hay que atender a que el cambio sea de tal naturaleza que altere y transformen los aspectos fundamentales de la relación laboral, de modo notorio y esencial, afectando al estatus del trabajador, difuminando la realidad del vínculo y

rompiendo el equilibrio de las prestaciones pactadas en el momento inicial y en el desarrollo posterior del contrato de trabajo, llegando a resultar dañosa y perjudicial para el trabajador (STS 22-9-03, 3-4-95, 11-11-97 que cita la STS 26-4-06). Si no se dan estos requisitos o características la modificación será accidental, intrascendente desde el punto de vista de respeto a las condiciones de trabajo, y enmarcada en los límites contractuales y dentro del poder de dirección y organización del empresario para el que se presta el servicio, el cual tiene atribuida esas facultades dentro del “ius variandi” necesario para acomodar y hacer efectiva su actividad empresarial (art. 11., 5.c 8.1 y 20 del E.T).

Después de la supresión de funciones de superior categoría como Técnico de Educación, el demandante quedó adscrito como Auxiliar Administrativo del Área de Educación. El Sr. [REDACTED] presentó petición para ser repuesto en sus anteriores condiciones laborales, entre otras cuestiones, en solicitudes de 28 de enero y 13 de marzo de 2019. El Coordinador de actividades culturales, Sr. [REDACTED] informa que el Sr. [REDACTED] está siendo sustituido por un auxiliar administrativo y que la Concejalía no tiene inconveniente en que se incorpore en su puesto de trabajo, a la sazón, auxiliar administrativo del Área de Educación, no obstante teniendo en cuenta el Informe del Servicio de Prevención de Riesgos de 18-2-19. La incorporación del Sr. [REDACTED] supondría el desplazamiento físico y funcional de Doña [REDACTED], y la Concejalía de Educación se encuentra en un período crítico de escolarización en el que Doña [REDACTED] se considera imprescindible, hasta finalizar que sitúa a finales de junio, por lo que habría que plantearse el intercambio de D. [REDACTED]. Una vez finalizado el período más crítico D. [REDACTED] podría incorporarse a su puesto de trabajo pero supondría el desplazamiento de la Técnico, y la Concejalía de Educación considera imprescindible los dos puestos en la ubicación y funciones. En el acto del juicio el Sr. [REDACTED] ha declarado que la presencia del Técnico de Educación es preciso en todo el proceso de escolarización, aunque es fundamental en el período más crítico.

El Servicio de Prevención volvió a insistir en fecha 18-2-19 en la necesidad de que los trabajadores afectados estuvieran separados físicamente de forma efectiva, en edificios separados, sin compartir siquiera espacios comunes, para lo que han manifestado conformidad, y que es preciso para evitar riesgos incluso para el resto de compañeros.

Por reorganización de recursos en el área de la Secretaría General del Ayuntamiento, y necesidad de personal auxiliar administrativo en el área de la Concejalía de Deportes, vista la conformidad parcial del Concejal de Educación y Deportes, cuyas retenciones son relativas a los dos trabajadores, y que en todo caso se proceda conforme al informe del Sr. [REDACTED] y Departamento de Riesgos Laborales, y según lo que considere oportuno la Concejalía de RRHH que tiene la competencia, se dicta Decreto de 18-10-19 por la Concejal de Recursos Humanos en que aprueba la movilidad funcional de D. [REDACTED] que pasa a Ocupar el puesto de Auxiliar Administrativo en la Unidad de Administración General de Educación a Auxiliar Administración en la Unidad de Administración General de Deportes, ejercitando las funciones inherentes, citando en esencia algunas. La competencia que corresponde al Alcalde, está delegada por Decreto 2400 de 15 de junio de 2019 con lo que el Decreto es conforme a la legalidad competencial.

En este caso, el actor no puede achacar que no se determinan funciones a diferencia del precedente, que además no es, por otro lado, más que enunciativo. La retribución que le corresponde es la pertinente a su categoría y puesto sin que suponga un demérito comparado con otra adscripción como auxiliar administrativo. Y en cuanto al horario es el que tiene el

personal del Área de Deportes, no revelándose motivo para que el demandante disfrute de otro distinto. Tampoco está sujeto a un control diverso que el resto de la plantilla del Ayuntamiento, teniendo en cuenta que corresponde a RRHH la supervisión del personal.

Es decir, que no se constata que exista una variación de funciones que exceda del ámbito de la categoría del demandante, ni que se haya producido una alteración sustancial de sus condiciones de trabajo que implique modificación relevante de su relación contractual. Lo que también descarta una conducta por parte del Ayuntamiento que se pueda tachar de discriminatoria, lesiva de la presunción de inocencia o represalia hacia el demandante.

Por la parte actora se insiste en que no se ha actuado contra la otra persona implicada, la Sra. Carballo, frente a lo que parece ser sitúa el agravio comparativo, no obstante, las condiciones profesionales no son coincidentes y se ha razonado que la vía disciplinaria no es la adecuada, existiendo otras posibilidades para el interesado. La presunción de inocencia ha quedado siempre salvada porque ha quedado exento de cualquier sospecha y así ha podido ser publicitado. Y todas las decisiones están motivadas y razonadas por lo que no se constata ninguna represalia.

La Técnico de RRHH que instruyó el expediente informativo lo archivó sin ninguna reticencia. Y ha emitido informes de carácter estrictamente técnico, avalados por condicionantes fácticos y legales justificados, sin que se aprecie ningún ánimo revanchista ni animadversión. Su declaración en el acto del juicio ha sido explícita, contundente y serena. No se observa intención de perjuicio, ataque o persecución.

En atención a estos razonamientos esta demanda también ha de ser desestimada.

Vistos los preceptos legales citados, concordantes y demás de pertinente y general aplicación

FALLO

Que DEBO DESESTIMAR Y DESESTIMO la demanda formulada por D. [REDACTED] [REDACTED] contra EL AYUNTAMIENTO DE LAS ROZAS, referida a Decreto 6-6-18, habiendo sido parte EL MINISTERIO FISCAL, ABSOLVIENDO a la Entidad Local de los pedimentos deducidos en su contra.

Y DEBO DESESTIMAR Y DESESTIMO la demanda formulada por D. [REDACTED] [REDACTED] contra EL AYUNTAMIENTO DE LAS ROZAS, D. [REDACTED] [REDACTED] referida a Decreto 18-10-19, habiendo sido parte EL MINISTERIO FISCAL, ABSOLVIENDO a dichos demandados de los pedimentos deducidos en su contra.

Notifíquese esta sentencia a las partes advirtiéndoles que contra ella podrán interponer

Recurso de Suplicación ante el Tribunal Superior de Justicia que deberá ser anunciado por comparecencia, o mediante escrito en este Juzgado dentro de los cinco días siguientes a la notificación de esta Sentencia, o por simple manifestación en el momento en que se le practique la notificación. Adviértase igualmente al recurrente que no fuera trabajador o beneficiario del Régimen público de Seguridad Social, o causahabiente suyos, o no tenga reconocido el beneficio de justicia gratuita, que deberá depositar la cantidad de 300 euros en **la cuenta de Consignaciones y Depósitos de este Órgano Judicial (IBAN ES55 0049 3569 9200 0500 1274), abierta en la entidad bancaria BANCO SANTANDER, sita en la calle Princesa nº 2 de Madrid, debiendo hacer referencia en concepto al nº de cuenta de Consignaciones de este Juzgado con número de cuenta 2507-0000-00-0810-18 con referencia de la entidad remitente y la persona titular de la cuenta bancaria,** acreditando mediante la presentación del justificante de ingreso en el periodo comprendido hasta la formalización del recurso así como, en el caso de haber sido condenado en sentencia al pago de alguna cantidad, consignar en dicha cuenta de Depósitos y Consignaciones la cantidad objeto de condena, o formalizar aval bancario por dicha cantidad en el que se haga constar la responsabilidad solidaria del avalista, incorporándolos a este Juzgado con el anuncio de recurso. En todo caso, el recurrente deberá designar Letrado para la tramitación del recurso, al momento de anunciarlo.

De conformidad con la Ley 10/2012, de 20 de noviembre, Instrucción 5/2012 de 21 de noviembre así como Orden HAP/2662/2012, de 13 de diciembre (BOE del día 15) la parte o partes que deseen recurrir deberán presentar el Modelo 696 de autoliquidación con el ingreso debidamente validado, teniendo en cuenta que el art 4.3 de la Ley 10/12 establece "En el orden social, los trabajadores, sean por cuenta ajena o autónomos, tendrán una exención del 60 por ciento en la cuantía de la tasa que les corresponda por la interposición de los recursos de suplicación"; exención que incluye a los que posean el beneficiarios del sistema de la Seguridad Social, a las personas con discapacidad en impugnación del grado reconocido, las Organizaciones Sindicales que actúen en defensa de los intereses de los trabajadores, las entidades gestoras y servicios comunes de la Seguridad Social y los Organismos asimilados de la Comunidad Autónoma. EN LO RELATIVO A LA ACCION DE TUTELA DE DERECHOS FUNDAMENTALES.

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