

**XDO. DO PENAL N.2  
OURENSE**

-

PRAZA CONCEPCION ARENAL S/N - TELF CITACIONES JUICIOS : 988 687425  
Teléfono: EJEC 988687091/92/93 Fax: 988687094  
530500 TESTIMONIO RESOLUCIÓN

**PROCEDIMIENTO ABREVIADO 0000631 /2013**

**N.I.G:** 32054 43 2 2012 0005713

**Órgano judicial de procedencia:** XDO. DE INSTRUCCIÓN N. 1 de OURENSE  
**Procedimiento de origen:** DILIGENCIAS PREVIAS PROC. ABREVIADO 0002263 /2012  
Delito CONTRA LA INTEGR.MORAL POR AUTORIDAD/FUNCIONARIO

Acusación: ANA BELEN CACABELOS MARTINEZ  
Procurador/a: ANA CRESPO DAMOTA  
Abogado: MARIA YOLANDA FERREIRO NOVO

Acusado/a: DIPUTACION PROVINCIAL DE OURENSE, AYUNTAMIENTO DE OURENSE AYUNAMIENTO DE OURENSE  
, DIEGO GONZALEZ LOPEZ  
Procurador/a: JESUS MARQUINA FERNANDEZ, RAMON MONTERO RODRIGUEZ , ANA MARIA LOPEZ CALVETE  
Abogado: JOSE E. GALINDO GONZALEZ, , CANDIDO SORIA FORTES

D./D<sup>a</sup> VIRGINIA ANTON GUIJARRO SECRETARIO/A JUDICIAL DEL XDO.  
DO PENAL N.2 DE OURENSE

**DOY FE Y TESTIMONIO:** Que en fecha ha recaído resolución, del  
tenor literal siguiente:

: 00176/2015

PROCEDIMIENTO ABREVIADO N° 631/2013

En Ourense, a 27 de marzo de 2.015.

Vistos por D<sup>a</sup> Susana Pazos Méndez, Magistrada-Juez del  
Juzgado de lo Penal n° 2 de Ourense, los presentes autos de  
procedimiento abreviado n° 631/2013 dimanantes de las  
Diligencias Previas n° 2263/2012 del Juzgado de Instrucción n°  
1 de Ourense, seguidos por delito contra la integridad moral,  
en los que es acusado D. DIEGO GONZÁLEZ LÓPEZ, con DNI n°  
53171208S, representado por la Procuradora D<sup>a</sup> Ana María López  
Calvete y asistido del letrado D. Cándido Soria  
Fortes, y en los que ha intervenido el Ministerio Fiscal, la  
acusación particular constituida por D<sup>a</sup> Ana Belén Cacabelos  
Martínez, representada por la Procuradora D<sup>a</sup> Ana Crespo Damota

y asistida de la letrada D<sup>a</sup> M<sup>a</sup> Yolanda Ferreiro Novo y como responsables civiles subsidiarios el Ayuntamiento de Ourense , representado por el Procurador Sr. Montero y asistido de la letrada Sra. Tamargo y la Diputación Provincial de Ourense, representada por el Procurador Sr. Marquina y asistido del letrado Sr. Galindo, se procede a dictar la siguiente sentencia.

#### **ANTECEDENTES DE HECHO**

**PRIMERO.-** Dio lugar a la formación de la causa la querella presentada por la Procuradora D<sup>a</sup> Ana Crespo Damota, en representación de D<sup>a</sup> Ana Belén Cacabelos Martínez, con fecha 31 de mayo de 2.012, contra D. Diego González López, querella que motivó la práctica por el juzgado instructor correspondiente de cuantas actuaciones consideró necesarias para la determinación del procedimiento aplicable y preparación del juicio oral, así como en orden a la averiguación y constancia de la perpetración del hecho punible, circunstancias en el mismo concurrentes y culpabilidad de los presuntos partícipes.

**SEGUNDO.-** El juicio oral se celebró en la fecha señalada en su día para ello, siendo practicadas las siguientes pruebas:

- interrogatorio del acusado.
- examen de los siguientes testigos:
  - D<sup>a</sup> Ana Belén Cacabelos Martínez.
  - D<sup>a</sup> María Genoveva García Ballón.
  - D<sup>a</sup> Isabel Pérez González.

- D. Anxo Ramón Pérez Carballo.
- D. Eugenio Antonio Pedra Ginoli.
- D. Iñaki Novoa Bastida.
- D. Óscar Iglesias Álvarez.
- D. David Iglesias Blanco.
- D<sup>a</sup> Mónica Fernández Valencia.
- D. Arthur Rodríguez.

- pericial del Médico Forense D. Julio Jiménez Féliz, de la psicológica del IMELGA, D<sup>a</sup> María Dolores González González, de la trabajadora social D<sup>a</sup> Montserrat Rodríguez Rodríguez, del Doctor D. Ernesto Ferrer Gómez del Valle y de D. Miguel Abad Vila.

- documental.

**TERCERO.-** A la vista de lo anterior, el Ministerio Fiscal, elevando a definitivas sus conclusiones, solicitó la condena del acusado, como autor de un delito contra la integridad moral del art. 173.1 párrafo segundo y un delito de lesiones del art. 147.1 C.P, sin que concurren circunstancias modificativas de la responsabilidad criminal, a la pena de 6 meses de prisión e inhabilitación especial para el ejercicio del derecho de sufragio pasivo durante el tiempo de la condena por el primero de los delitos y la pena de 6 meses de prisión con inhabilitación especial para el derecho de sufragio pasivo durante el tiempo de la condena por el segundo de los delitos y costas. En concepto de responsabilidad civil, el acusado deberá indemnizar, con la responsabilidad civil subsidiaria del Ayuntamiento de Ourense y de la Diputación Provincial de Ourense, a D<sup>a</sup> Ana Belén Cacabelos con la cantidad de 6.840 euros por días de incapacidad laboral y 1.408 euros por secuela, más intereses del art. 576 LEC.

La acusación particular calificó los hechos como constitutivos de un delito contra la integridad moral por acoso laboral del artículo 173.1.2 C.P, solicitando la condena del acusado a la pena de 1 año y 6 meses de prisión con indemnización a la perjudicada de la cantidad de 2.488 euros por secuelas y 6.000 euros por daño moral, con responsabilidad subsidiaria del Consorcio Festival de Cine de Ourense y del Concello de Ourense.

El letrado de la defensa interesó la libre absolución de su defendido.

Los letrados del Concello y de la Diputación Provincial de Ourense interesaron se declarase su exoneración de responsabilidad civil por los hechos.

**CUARTO.-** Finalmente, se concedió al acusado el uso del derecho a la última palabra.

#### **HECHOS PROBADOS**

El acusado, **DIEGO GONZÁLEZ LÓPEZ**, mayor de edad y sin antecedentes penales, comenzó a trabajar en el año 2007 para el Festival de Cine Internacional de Ourense, con la categoría de administrativo, asumiendo posteriormente la categoría de Administrador. Dicho Festival se gestionaba por medio del Consorcio Festival de Cine Internacional de Ourense, cuya Presidencia recayó en el año 2.010, en la Concejal de Cultura, D<sup>a</sup> Isabel Pérez González, por delegación del decreto de alcaldía n<sup>o</sup> 4450.

La querellante, D<sup>a</sup> Ana Belén Cacabelos Martínez, fue trabajadora del Festival de Cine Internacional de Ourense, con categoría profesional de administrativa, desde el 23 de octubre de 2.007.

El acusado, coincidiendo con la marcha del anterior Director Gerente del Festival de Cine de Ourense, D. Enrique Nicanor, a finales de 2.010, momento en que pasó a asumir las funciones de coordinador de la oficina y, al menos, "de facto", las de director gerente del Festival, lo que implicó que ostentase una situación de superioridad jerárquica con respecto a la trabajadora D<sup>a</sup> Ana Belén Cacabelos, en el ámbito de esa relación laboral y prevaleciéndose de esa superioridad jerárquica, inició, de forma deliberada, una actitud permanente de hostigamiento y desprecio hacia la trabajadora, con el fin de humillarla y obligarla a que abandonase su puesto de trabajo.

Así, procedió a privarla progresivamente de sus funciones, hasta llegar a una situación de falta de ocupación efectiva, siendo, incluso, eliminada de la Memoria del Festival de Cine de 2.011, pese a haber aparecido en las cinco ediciones anteriores.

Asimismo, tras cambiarse las cerraduras que permitían el acceso al interior de las instalaciones donde desarrollaban su trabajo, privó a la trabajadora de una copia de las llaves, obligándola, en diversas ocasiones, a permanecer en la calle hasta la llegada de sus otros compañeros para poder comenzar su jornada laboral, e incluso, viéndose obligada a abandonarlo cuando sus compañeros se iban con antelación, al finalizar la jornada laboral.

Por otra parte, se instaló en su ordenador un programa informático que le impedía acceder a ciertos contenidos que le eran necesarios para desarrollar su trabajo, pudiendo acceder a los mismos sólo con la autorización del administrador.

Además, el acusado remitió correos electrónicos a la trabajadora, recriminándole públicamente, abandonos de puestos de trabajo y acusándola de sustraer material de la oficina, sin que nunca hubiera llegado a ser sancionada por estos supuestos hechos.

Estos hechos fueron constatados por la Inspectora de Trabajo, D<sup>a</sup> Genoveva García Ballón, la cual, levantó acta de infracción por la comisión de una infracción muy grave en materia de relaciones laborales.

Como consecuencia de la conducta del acusado, D<sup>a</sup> Ana Belén Cacabelos Martínez sufrió un trastorno adaptativo con síntomas ansioso depresivos, estando a tratamiento psicológico desde abril de 2.011 hasta febrero de 2.012, y de baja laboral desde abril a julio de 2.011, persistiendo en la actualidad sintomatología ansiosa reactiva a conflictividad laboral. Necesitó para su curación varias asistencias facultativas con necesidad de tratamiento médico consistente en ansiolíticos y antidepresivos. Ha estado incapacitada para su trabajo habitual 120 días con carácter impeditivo y le resta como secuela un trastorno por estrés postraumático de grado leve.

El papel de la Diputación en relación con el Consorcio se limitaba a la aportación de una subvención anual que permitiese la celebración del Festival de Cine.

El Concello de Ourense era el real empleador de las personas que formaban parte de la plantilla del Consorcio, ostentando el Concejal de Cultura, por delegación del Alcalde, los poderes organizativos y directivos empresariales.

#### **FUNDAMENTOS DE DERECHO**

**PRIMERO.-** Tal y como habrá podido apreciarse, el relato de hechos probados exteriorizado en la presente resolución ha acogido, prácticamente de manera íntegra, los términos en que se habían planteado los escritos de acusación presentados, tanto por el Ministerio Fiscal como por la acusación particular.

En este sentido, y entrando ya en el análisis de la prueba practicada, hemos de resaltar ya, de antemano que, en el presente caso, ha sido el testimonio prestado por el propio acusado en el acto del juicio el que ha contribuido de manera

decisiva a reforzar nuestro convencimiento acerca de la veracidad del testimonio preciso y persistente prestado durante toda la tramitación del procedimiento por parte de la denunciante. Además, para llegar a dicho convencimiento, se han tenido en cuenta otros elementos probatorios tales como la documental obrante en autos (acta de la Inspección de Trabajo, sentencias de los Juzgados de lo Social, informes médicos, e-mails, etc) así como las testificales y periciales practicadas en el acto del juicio, tal y como tendremos ocasión de exponer a continuación.

De entrada, hemos de señalar que no deja de causar cierta perplejidad la novedosa postura que ha asumido el acusado en el acto del juicio al pretender "convencernos" de que, en el ámbito organizativo del Festival de Cine Internacional de Ourense, al menos, durante el período aquí enjuiciado, esto es, a partir de 2.010, él tenía simplemente la condición de "simple compañero" de los demás trabajadores. Según su relato, "él era administrador pero no era superior de Ana Belén", "eran un grupo de trabajo y cada uno sabía lo que tenía que hacer". Él no ejercía control sobre sus compañeros, sino que dicha función la asumía quien tuviese encomendada la realización de esa tarea. En el intento por convencernos de que eso era así, el acusado llega a decir en el acto del juicio que, incluso, llegado el caso, la denunciante Ana Belén podría exigirle a él cuentas por sus faltas de puntualidad. También señaló que "nadie controlaba las funciones de Ana Belén".

Sin embargo, es evidente que la prueba con la que hemos podido contar en el presente caso, ha venido a desacreditar totalmente estas manifestaciones del acusado.

En primer lugar, ya debemos destacar que lo expuesto en juicio por el acusado contradice claramente lo manifestado por él mismo, cuando prestó declaración en fase de instrucción (folio 120), pues, en aquel momento, no tuvo el acusado reparo

alguno en admitir que él, desde el año 2.010, era el coordinador de la oficina.

Pero es que además los datos con los que contamos en la presente causa son evidentes en cuanto a que, efectivamente, el acusado asumía, cuando menos, de facto una situación de superioridad jerárquica con respecto a la denunciante (y con respecto al resto de trabajadores del Festival de Cine). Así, en primer lugar, la propia Presidenta del Consorcio, en la fecha de los hechos, esto es, D<sup>a</sup> Isabel Pérez González, reconoció en juicio que el acusado era quien coordinaba al resto del grupo. Asimismo, los propios compañeros de trabajo de Ana Belén Cacabelos, también manifestaron lo mismo en el acto del juicio. En concreto, D. Eugenio Antonio Pedraza manifestó en juicio que Diego "era el responsable" y que él era el que exigía cuentas cuando alguien llegaba tarde o no se hacían las funciones. D. Iñaki Novoa señaló que Diego era el administrador y quien controlaba un poco más, "era más responsable porque tenía el contacto con el Consorcio". Por último, D. Óscar Iglesias indicó que Diego "ejercía como jefe de personal".

Además, debe advertirse que quien asumió la posición de interlocutor ante la Inspección de Trabajo, cuando se levantó Acta de infracción, fue el propio acusado, tal y como expuso en juicio la Inspectora D<sup>a</sup> M<sup>a</sup> Genoveva García Ballón, situación que no tendría sentido, si realmente, fuese un trabajador más. Por otra parte, el contenido de los e-mails incorporados al informe de alegaciones efectuado ante el Acta de Inspección levantada por la Inspectora de Trabajo, evidencian claramente que el acusado no era un "colega" más entre sus compañeros, pues hace a la denunciante claras recriminaciones por el horario de trabajo, por el desarrollo de sus tareas, etc, situación que no se compadecería con la existencia de una absoluta situación de igualdad jerárquica entre ambos trabajadores, tal y como nos pretende hacer ver el acusado. Por cierto, que de una manera muy significativa, este

informe al que se acaba de hacer alusión, es firmado de manera principal por el acusado, y debajo de su firma, expresamente se añadió que dicho documento era ratificado por todos los trabajadores de la plantilla, esto es, Antonio Pedraza, Óscar Iglesias e Iñaki Novoa, de modo que la propia forma en que se redactó el documento evidencia la situación de superioridad que el acusado ostentaba sobre el resto de trabajadores.

Llegados a este punto, y dejando definitivamente sentado que el acusado sí ostentaba la condición de superior jerárquico con respecto a la denunciante, al menos, desde el año 2.010 (coincidiendo con el cese como Director Gerente de D. Enrique Nicanor), hemos de entrar a valorar la cuestión relativa a los distintos actos vejatorios que la denunciante refiere haber sufrido por parte del acusado.

En primer lugar, y por lo que se refiere al tema relativo a las llaves, hemos de indicar que, también en este caso, para nuestra sorpresa, no se ha molestado el acusado en negar que esto haya sido así. Esto es, el acusado reconoce que tras cambiarse las cerraduras de acceso al local, situación que se produjo coincidiendo con el período en que la denunciante estuvo en situación de baja laboral (abril a julio de 2.011), no se le proporcionó, tras su reincorporación, una copia de las llaves. El acusado ha reconocido también que, efectivamente, en alguna ocasión (que pretende presentar como muy esporádica) la denunciante ha tenido que esperar en la puerta a que llegaran sus compañeros de trabajo. El sorprendente argumento que nos ha dado el acusado para justificar esta realidad ha sido sencillamente que "no se la pidió nunca". También en este caso, dicho sea de paso, apreciamos una nueva contradicción en la postura del acusado, pues ante la Inspectora de Trabajo manifestó que la razón de no proporcionarle llaves nuevas a la trabajadora era que la misma "retiraba películas del archivo sin ningún tipo de autorización" (página 2 del informe de la Inspectora).

En cualquier caso, no consideramos en modo alguno de recibo sostener que si no se le dieron las llaves es porque no las pidió, pues, después de soportar el acusado una Inspección de Trabajo (en diciembre de 2.011) en la que ya se le achacaba esta actuación y después de la presentación, en su contra, de una querrela, en mayo de 2.012, en la que, de nuevo, se vuelve a denunciar esa situación, no concebimos modo alguno de petición más gravoso que los aquí reflejados. Adviértase que, según relató en juicio la propia denunciante, hasta que cesó en su puesto de trabajo en marzo de 2.013, siguió sin disponer de llaves que le permitieran el acceso al centro de trabajo, viéndose obligada a esperar en la puerta en reiteradas ocasiones. Por otra parte, el argumento relativo a que la copia de la llave tendría que pedírsela a la Presidenta, ha resultado claramente desvirtuado con lo indicado en juicio por la propia Presidente, la cual, expuso en juicio que, de esas cosas puntuales, quien se encargaba era Diego. Pero es que además las explicaciones del acusado llegan al absurdo, pues, sí admite que para cambiar la cerradura tuvo competencia, y sin embargo, para un acto tan nimio como facilitar una copia de las llaves a un trabajador, resulta que hay que dirigirse a la Presidenta.

Llegados a este punto la cuestión que hemos de plantearnos es la relativa a si este hecho puede ser considerado como un acto vejatorio o humillante. A nuestro juicio, la respuesta a esta cuestión ha de ser positiva. Debemos de partir de un dato muy importante y es que se da la casualidad de que la denunciante era la única trabajadora que no tenía acceso a las instalaciones. Es decir, si nos encontrásemos ante un supuesto en que los demás trabajadores también estuviesen privados de copia de las llaves, nada tendríamos que decir al respecto. El problema es que era D<sup>a</sup> Ana Cacabelos la única trabajadora que tenía que soportar estas limitaciones a la hora de desarrollar su trabajo, viéndose obligada a esperar a que llegaran el resto de sus compañeros para iniciar su jornada laboral, e

incluso, a abandonar el recinto cuando estos se iban con anterioridad al finalizar la jornada laboral. El resto de los trabajadores admitieron en juicio tener una copia de las llaves. Es lo cierto que el trabajador D. Eugenio Antonio Pedraza admitió que no tenía llaves de la puerta principal, pero, en todo caso, él sí tenía llaves que le permitían acceder por la puerta de atrás; en definitiva, no estaba sometido a la voluntad de sus compañeros a la hora de acceder a su puesto de trabajo, a diferencia de lo que sucedía con la querellante.

Los tres compañeros de trabajo de la denunciante reconocieron en juicio que Ana Belén tuvo que esperar en varias ocasiones en la puerta, si bien, también, al igual que ocurre con el acusado, han pretendido presentarnos esta situación como algo puntual y esporádico; sin embargo, a nuestro juicio, esta situación nunca debería haberse producido más allá de una primera ocasión. Es decir, podríamos considerar como lógico y normal que, tras reincorporarse la trabajadora de la baja, y ante la imposibilidad de facilitarle una copia de las llaves, con anterioridad, se hubiera visto obligada a esperar el primer día en la puerta. Ahora bien, lo que ya no concebimos es que esa situación se repita una segunda, tercera o cuarta vez, y que se mantenga esa situación de manera indefinida por parte de quien asumía la función de responsable de esa oficina; menos aún, tras una inspección en la que ya se había denunciado esa situación, y que finalizó con una propuesta de sanción nada menos que por infracción muy grave, e incluso, tras la querrela criminal presentada contra su persona. Durante todo ese tiempo, como ya hemos expuesto, el acusado siguió sin tomar cartas en el asunto. En rigor, nunca puso remedio a esa situación, pues, incluso cuando la trabajadora dejó de desarrollar sus funciones en el Festival de Cine, en marzo de 2.013, tras ser despedidos todos los empleados del Festival, ella seguía sin tener llaves de acceso al local.

Esta situación sólo permite extraer una conclusión posible, cual es la de que esta conducta por parte del acusado sólo puede ser enmarcada dentro de esa deliberada actitud de desprecio y hostigamiento iniciada por el mismo hacia la querellante, en el año 2.010.

Siguiendo con el análisis de conductas denunciadas por la trabajadora, hemos de señalar también que, la prueba practicada en el acto del juicio, nos permite también aseverar de manera incontrovertida que se le sometió también por parte del acusado a una progresiva privación de sus tareas hasta producirse una falta de ocupación efectiva de sus funciones, las cuales, llegaron a limitarse, en un momento dado, a la simple recogida de correo y atención de llamadas telefónicas.

Sobre esta cuestión, resulta incuestionable que las tareas que la denunciante venía desempeñando desde que comenzó prestando sus servicios para el Festival de Cine Internacional de Ourense, con categoría de administrativa, son las que aparecen descritas en el hecho tercero de la querrela presentada (folios 1 vuelto y 2). Tal conclusión la hemos podido extraer del relato de hechos probados recogido en la sentencia del Juzgado de lo Social nº 4 de esta ciudad, en los autos de procedimiento ordinario 388/11 (folios 17 y 19). Además, el propio acusado reconoció en el acto del juicio que estas eran las tareas que desarrollaba la trabajadora. Pese a ello, el acusado ha negado que se le hubiera privado de la realización de dichas funciones. Sin embargo, la prueba practicada es evidente en cuanto a dicha realidad. En primer lugar, porque así lo pudo verificar la propia Inspectora de Trabajo, D<sup>a</sup> M<sup>a</sup> Genoveva García Ballón, con ocasión de las dos visitas que realizó al centro de trabajo en fechas 13 de octubre y 22 de diciembre de 2.011, en las que dicha profesional pudo constatar lo siguiente: "la trabajadora actualmente desarrolla los trabajos de recogida de periódicos y revistas especializadas, así como la atención telefónica e información", constatación esta que le llevó a formular

propuesta de sanción por infracción muy grave, al haber sido privada la trabajadora de las tareas fundamentales que integran su puesto de trabajo, "tanto directamente, al haber sido encomendadas a otras personas, como indirectamente, al limitar los medios necesarios para su desarrollo (documentación, sistema operativo, acceso a archivos y bases de datos, acceso al propio centro de trabajo, etc)". Tales conclusiones, recogidas en el acta de inspección (folios 44 a 46), fueron ratificadas en juicio por la propia Inspectora de Trabajo. Es más, pese a las alegaciones efectuadas por el Consorcio, tal propuesta de sanción fue ratificada en vía administrativa (folios 75 a 78), y confirmada en vía judicial, por sentencia de fecha 12 de abril de 2.013, del Juzgado de lo Social nº 3 de Ourense (Autos nº 153/2013), habiéndose aportado dicha resolución en el acto del juicio. Por cierto que, perfectamente podemos acoger en esta resolución, los argumentos vertidos en dicha sentencia por la juzgadora, relativos a que si la justificación que se ha ofrecido por el gerente (el acusado) ante la Inspección de Trabajo es que la denunciante no hacía las funciones porque no quería, no se concibe cómo no se le sancionó por desobediencia. Y es que nunca se llegó a adoptar medida disciplinaria alguna contra la misma por estos supuestos incumplimientos de horario, de falta de realización de tareas, etc. Es más, en el acto del juicio, la Presidente del Consorcio, D<sup>a</sup> Isabel Pérez, manifestó que nunca se le informó de que Ana Belén Cacabelos hubiera incurrido en alguna de las infracciones que se le achacaban de no realización de sus funciones, de llevarse material, de ausentarse de su trabajo, etc., realidad esta que no se concibe, pues, si el acusado era quien rendía cuentas a los miembros del Consello Rector, no se comprende cómo nunca participó estos hechos tan significativos a sus miembros. Pero es que además, contamos en el presente caso con datos objetivos periféricos que ayudan a corroborar nuestro convencimiento acerca de la veracidad de la versión de la denunciante de la efectiva privación de funciones por parte

del acusado, que motivó además la sanción administrativa impuesta al Consorcio y que fue después confirmada judicialmente (aunque no nos conste si tal decisión ha adquirido firmeza). Y es que, el propio acusado reconoce que en el año 2011, la trabajadora fue borrada del Catálogo del Festival, donde figuran todos los que han participado en su elaboración. Ahora bien, el acusado manifiesta que todo se debió a un error. En todo caso, lo que no se concibe es que todos los errores y omisiones tengan siempre el mismo sujeto pasivo, esto es, la querellante.

Por otra parte, tampoco podemos compartir las manifestaciones del acusado relativas a que el hecho de la querellante no hubiera realizado sus funciones en relación con la OUFF ESCOLA 2011, se debió a que la organización de la misma coincidió con su período de su baja laboral, pues, tal y como se desprende del propio informe de organización elaborado por la Técnica de Normalización Lingüística, D<sup>a</sup> Mónica Fernández Valencia (folio 55), en el período durante el cual la denunciante permaneció de baja laboral, esto es, desde abril a principios de julio, la única actuación que procedía realizar era la de recepción de los trabajos, de modo que, cuando la denunciante se incorporó ya estaba en condiciones de realizar el resto de tareas pendientes, esto es, preparar los discos duros con todos los filmes presentados para distribuirlos a los miembros del jurado, etc, tareas que como tendremos ocasión de exponer la denunciante vio seriamente dificultadas en su realización, como consecuencia de las modificaciones que se produjeron tras su incorporación al trabajo, situación esta que nos lleva a analizar el tema relativo a los problemas informáticos denunciados por la trabajadora.

Ya prescindiendo de las alegaciones relativas a que le fueron requisados sus archivos, vaciados los cajones de su escritorio, e incluso eliminado sus agendas personales, pues no hemos podido encontrar corroboración alguna de esta

afirmación, lo que resulta incuestionable es que cuando la trabajadora se reincorpora a su puesto de trabajo, se encuentra con un sistema operativo que no le permite el acceso libre a todos los contenidos, a diferencia de la situación que tenía con anterioridad a sufrir la baja laboral. El informático, Arthur Rodríguez, ha explicado en juicio que la decisión de instalar un sistema operativo distinto en el ordenador de la denunciante la tomó él personalmente, pues no era posible reinstalar el sistema operativo que tenía ni adquirir uno nuevo pues ya no se comercializaban (conforme a lo explicado en el informe obrante al folio 96). Y en este sentido, no dudaremos de que dicha decisión la tomó realmente el informático de manera exclusiva; sin embargo, lo que resulta incuestionable porque así lo admitió el propio testigo es que el sistema operativo que se instaló finalmente a la trabajadora no le permitía acceder a determinados ficheros "mdb", teniendo que hacer necesariamente tal acceso a través de la administración del festival, o sea, a través del acusado. De nuevo, asistimos a un ejemplo más de que la posibilidad por parte de la trabajadora de desarrollar sus funciones de manera libre y efectiva, quedaba sometida a los designios del acusado tal y como sucedió con el acceso a las instalaciones tras privársele de una copia de las llaves. Adviértase además que, tal y como reconoció en juicio el propio informático, la querellante era la única de los trabajadores del Consorcio que tenía estas restricciones en su sistema operativo. Estas constataciones nos impiden aseverar que nos encontremos ante una mera casualidad, pues, siempre es la misma persona la que sufre limitaciones a la hora de desarrollar de manera efectiva su trabajo (acceso a las instalaciones, a los programas informáticos, etc).

La realidad de esta problemática se ve también corroborada con el análisis del contenido de los emails remitidos por la trabajadora al acusado, una vez que se reincorpora de la baja laboral, evidenciándose con los mismos que han cambiado muchas

cosas en contra de la trabajadora. Así, el día 4 de julio de 2.011 (folio 69 vuelto), la trabajadora pide instrucciones al acusado sobre la nueva comunicación recibida por su parte de que tenía que pedir autorización para cualquier tipo de comunicación o requerimiento que hiciese con órganos e instituciones o servicios del Concello, poniendo además de manifiesto la trabajadora que, con anterioridad a su baja, tal modo de proceder no era preciso. Dudamos mucho que lo reflejado en este e-mail no responda a una efectiva instrucción del acusado hacia la trabajadora (sobre que tenía que pedirle autorización para toda comunicación con órganos del Concello), pues, parece difícil de concebir que, recién incorporada de la baja, esté pensando en preconstituir la prueba para el caso de presentación de una eventual querrela criminal. Por cierto que del contenido de estos emails se evidencia también que la trabajadora denunció repetidamente ante su jefe los continuos problemas que estaba teniendo con su equipo informático para poder acceder a los archivos que le permitiesen hacer su trabajo. Vid. a título ilustrativo el e-mail obrante al folio 54 vuelto, remitido por la denunciante en fecha 8 de julio de 2.011, esto es, días después de incorporarse de la baja laboral: "tiven que chamar ao servizo de informática para que volvesen a meter no computador o programa open office con fin de poder abrir os arquivos precisos para realizar esta tarefa. Como che fixen saber nestes días, preciso para isto as bases de datos que fixeramos Silvia e eu e que estaban nun disco duro que di que sabes ti onde están, además das de Susana que as remitiu a Enrique e este último a ti. O resto xa está recopilado i a espera de isto último. Estou facendo tamén a base de datos do que está en almacen". Por cierto que el contenido de este email también evidencia las quejas o denuncias efectuadas por la trabajadora ante la pérdida de las bases de datos que había elaborado, situación con la que se encontró tras incorporarse de la baja laboral. Estos emails han sido incorporados por el propio acusado al informe de alegaciones que presentó ante la

Inspección de Trabajo, por lo que no cabe plantear duda alguna acerca de la realidad de su remisión.

Por último, hemos de indicar que, a nuestro juicio, dentro de esta táctica de vejación y humillación iniciada por el acusado, se enmarca también el extremo reconocido por él mismo en el acto del juicio relativo a que enviaba los emails dirigidos a la trabajadora con copia al resto de trabajadores. Según su relato, eso lo hacía cuando también estaban implicados otros trabajadores, sin embargo, tras analizar el contenido de los mismos, no podemos compartir estas manifestaciones; así, por lo que respecta al email obrante al folio 53, remitido por el acusado a la denunciante, email conteniendo una clara reprimenda hacia la misma en relación con la realización de sus tareas, no concebimos qué sentido tiene el envío con copia a otro de los trabajadores, Iñaki Novoa, que nada tenía que ver con lo tratado en dicho mensaje, como no sea precisamente humillarla públicamente.

Lo mismo hemos de señalar del email obrante al folio 52 vuelto, remitido a la trabajadora con fecha 11 de enero de 2.011, con copia a la Presidenta, Isabel Pérez, donde se recoge otra severa reprimenda a la trabajadora en los siguientes términos: "por último xa sabes que a iniciativa propia é unha virtude, por iso toda cuestión que leves adiante transmítea e que non aconteza que o Festival vai por un lado e Ana por outro".

En definitiva, a nuestro juicio, ha quedado debidamente probado, el comportamiento humillante y vejatorio que el acusado dispensó a la querellante, a partir de 2010, y especialmente, tras la reincorporación de esta última de la baja laboral, a principios de julio de 2.011, comportamiento que se tradujo en un vaciado progresivo de las funciones que inicialmente desempeñaba, en el establecimiento de limitaciones al desarrollo de su trabajo estableciendo obstáculos materiales que limitaban su libre acceso a la

documentación y el sometimiento a la trabajadora de actos despreciativos y vejatorios ante sus propios compañeros de trabajo, tales como verse obligada a esperar para entrar o abandonar para salir de su trabajo en función de la voluntad de los demás compañeros, aparte de incluir reprimendas públicas por supuestas faltas de puntualidad o de realización eficaz de sus tareas que, por cierto, nunca se tradujeron en una sanción disciplinaria hacia la trabajadora por dichos hechos. Desconocemos las razones que han podido motivar esta actitud del acusado hacia esta trabajadora, aun cuando esta ha apuntado en juicio a diferencias de tipo político y derivadas de no querer ella afiliarse, en cualquier caso, tal extremo es irrelevante, lo determinante es la constatación de las conductas que aquí se han descrito.

A mayor abundamiento, la realidad de esta situación denunciada por la trabajadora se ve también corroborada con lo reflejado en los informes periciales emitidos con ocasión de este asunto. Así, a los folios 242 y 243, consta el informe emitido por el Médico Forense, D. Julio Jiménez Féliz, tras explorar a la querellante y examinar el resto de la documentación médica emitida en relación a la misma, informe que ha sido explicado en juicio por su autor, ratificándose en su consideración de la compatibilidad entre la situación denunciada por la trabajadora y los síntomas en ella apreciados. En igual sentido, se pronuncian la Psicóloga y Trabajadora Social del IMELGA, las cuales, ratificando en juicio el informe obrante a los folios 244 a 247, han emitido su parecer en los siguientes términos: "Ana Belén presenta afectación a nivel psíquico, con sintomatología mixta ansiosa-depresiva compatible con sufrimiento pasado ocasionado por estresores laborales". Tales profesionales manifestaron también en juicio que no apreciaron razones para estimar que la querellante "pudiera ser fabuladora".

Por parte de la defensa, se ha tratado de insinuar que la querellante padece unas patologías físicas y psicológicas de

base que podrían haber incidido en la sintomatología apreciada por dichos profesionales, sin embargo, debemos señalar, en primer lugar, que los profesionales anteriormente indicados tuvieron en todo momento en su poder los informes médicos de la acusada en los que se recogen esas dolencias (folios 21 y 166 a 169), y pese a ello, en ningún momento han albergado la más mínima duda acerca de la desconexión absoluta entre unas y otras problemáticas. En rigor, no se aprecia que incidencia pueden tener en los problemas psicológicos padecidos por la querellante a raíz de la problemática laboral que sufre, las patologías físicas que padece (tendinitis, sobrepeso, hemorroides, hipertensión, etc). Por otra parte, es lo cierto que en el año 2009 se diagnosticó a la querellante un episodio depresivo-ansioso de cierta intensidad, sin embargo, ya ha quedado debidamente aclarado por todos los profesionales médicos que intervinieron en juicio que esa situación se debió a una concreta problemática familiar sufrida por la denunciante (su madre sufrió un ictus cerebral) que motivó la necesidad de recibir ayuda para afrontar esa situación, sin embargo, esta ha sido una problemática puntual y concreta, y de hecho, después de tres citas de asistencia, ya no precisó la querellante una 4ª (folio 168), existiendo una absoluta desvinculación causal y temporal de esta problemática, con la sintomatología que se le detecta a partir de abril de 2.011.

Es esta toda la valoración probatoria que hemos tenido en cuenta para emitir el relato de hechos probados exteriorizado en la presente resolución; no obstante, y con el fin de reflejar en esta resolución un análisis global de todas las cuestiones planteadas hemos de señalar que, como se habrá podido apreciar, no hemos hecho mención alguna en dicho relato de hechos probados a las cuestiones denunciadas por la trabajadora relativas a que se le denegaban los bonos de comida, las invitaciones de acceso al festival, se le obligaba a hacer guardias en situaciones familiares complicadas para ella, etc y ello ha sido así porque no hemos podido obtener

una corroboración periférica sobre estos extremos. De hecho, los propios compañeros de trabajo de la denunciante no se ponen ni de acuerdo acerca de si se repartían o no estos bonos de comida y las invitaciones, si se hacían o no guardias, etc. En todo caso, llegados a este punto, no podemos dejar de hacer una mención al testimonio prestado en juicio por los trabajadores, compañeros de la querellante. De entrada, lo primero que nos ha llamado la atención es que, tras examinar el informe de alegaciones que aparece firmado por los tres compañeros de Ana Belén, junto con el acusado, y que fue presentado ante la Inspección de Trabajo como consecuencia del Acta de Infracción levantada, la sensación que uno percibe con su lectura es, cuando menos, que esos tres trabajadores firmantes tenían un conocimiento pleno y directo de la problemática suscitada con su compañera de trabajo y que, dentro de dicho conocimiento, consideraban totalmente infundadas las imputaciones efectuadas por la querellante. Sin embargo, tras el interrogatorio al que se les sometió en juicio, nuestra sorpresa es que, de la problemática aquí enjuiciada, prácticamente no tienen conocimiento alguno. Es más, ni tenemos claro que hayan tenido participación alguna en la elaboración de dicho informe. Más bien parece que se limitaron a firmarlo dando por bueno lo expresado por el acusado. Así, el trabajador Eugenio Antonio Pedraza señaló que de ese informe no recordaba nada, que él simplemente lo leyó y lo firmó. Por su parte, Óscar Iglesias poco más pudo aclarar sobre ese informe, suponía que lo debió de elaborar Diego y que se le dio a firmar. Más confuso aun nos ha resultado el testimonio de Iñaki Novoa, pues, inicialmente no recordaba nada relativo a ese informe, como mucho, haberlo firmado; sin embargo, tras la sugestiva pregunta efectuada al respecto por parte del letrado de la defensa, sorprendentemente, el testigo recobra la memoria y recuerda perfectamente haber participado en su elaboración.

En todo caso, lo que causa cierta extrañeza es que, cuando los compañeros de Ana Belén son preguntados en juicio sobre toda esta problemática, ninguno recuerda nada relativo a incumplimientos de horarios, discrepancias a la hora de hacer guardias, recriminaciones públicas por no realización de tareas, etc., situación de ignorancia que no se compadece en absoluto con el protagonismo que en la elaboración del informe parecían asumir a la hora de rebatir las infracciones que por parte de la Inspectora de Trabajo se estaban achacando a la empresa.

**SEGUNDO.-** Sentado lo anterior, la cuestión ulterior que hemos de plantearnos es la relativa a la calificación jurídica que procede dar a los hechos declarados probados. De antemano, debemos advertir que los hechos aquí enjuiciados se inician a finales de 2.010, y continúan especialmente en 2.011, tras la incorporación de la querellante de su baja laboral, así como en los años sucesivos hasta que, finalmente, tanto la denunciante como el acusado son despedidos, tras acordarse la disolución del Consorcio, en 2.013. En definitiva, nos encontramos ante un delito permanente o de realización continuada durante el tiempo. Sobre esta cuestión hemos de recordar que el delito contra la integridad moral del artículo 173 C.P por el que se formula acusación contra el acusado, ha sufrido una importante modificación con ocasión de la L.O 5/2010, de 22 de junio, que entró en vigor en diciembre de 2.010, para pasar a introducir un nuevo párrafo que específicamente contempla lo que se conoce como "acoso laboral". Señalar que, al margen de que la entrada en vigor de esta regulación se produce cuando ya se había iniciado la conducta de hostigamiento por parte del acusado, lo cierto es que al prolongarse dicho comportamiento en los años sucesivos, cuando ya estaba en vigor dicha regulación, entendemos que es plenamente aplicable al supuesto concreto. Todo ello sin perjuicio de que, a nuestro parecer, incluso aunque tal

regulación específica no existiese, los hechos serían igualmente subsumibles en el apartado 1 del referido artículo.

El art.173.1 del Código Penal castiga con pena de seis meses a dos años de prisión la conducta consistente en infligir a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral. En el párrafo 2º introducido con ocasión de dicha reforma se establece: "con la misma pena serán castigados, los que en el ámbito de cualquier relación laboral o funcional y prevaliéndose de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada, actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima".

La propia Exposición de Motivos de la LO 5/2010, de 22 de junio, señala expresamente "Dentro de los delitos de torturas y contra la integridad moral, se incrimina la conducta de acoso laboral, entendiéndose por tal el hostigamiento psicológico u hostil en el marco de cualquier actividad laboral o funcional que humille al que lo sufre, imponiendo situaciones de grave ofensa a la dignidad. Con ello quedarían incorporadas en el tipo penal todas aquellas conductas de acoso producidas tanto en el ámbito de las relaciones jurídico privadas como en el de las relaciones jurídico-públicas".

Conforme a la doctrina, y partiendo de la base de que el propio concepto de acoso laboral como atentado a la integridad moral excluye, de antemano, la consideración de episodios aislados de violencia psicológica, debe concluirse que la esencia de dicha figura penal radica en el ejercicio habitual y prolongado en el tiempo de un conjunto de actos hostigadores y humillantes, de similar o diferente índole, cuya gravedad, a efectos de relevancia penal, ha de determinarse a través de la valoración global de la violencia psicológica reiterada que conlleva este tipo de procesos hostiles, creando, en definitiva, una situación gravemente intimidatoria y degradante, consecuencia de la continuidad y extensa duración

del ejercicio por el acosador de esa clase de actos contra la víctima, en el seno de las prestaciones laborales.

Los principales requisitos de esta figura penal vendrían a ser los siguientes:

1) El acoso ha de producirse en el ámbito de cualquier relación laboral o funcionarial y con prevalimiento de una relación de superioridad.

Sobre esta cuestión, incluso la doctrina entiende que no hay motivo por el que la superioridad, de la cual el autor o autores deben prevalerse, deba restringirse o identificarse con superioridad jerárquica, sino que puede producirse una posición de superioridad o de dominio derivada de cualquier circunstancia fáctica, intelectual u organizativa, como puede ser la antigüedad en la organización, mayor fuerza física, mayor fortaleza de carácter, carácter sumiso de la víctima, la actuación conjunta con otros compañeros, etc., de la que el autor o autores se prevalecen para crear en la víctima un estado insoportable de sometimiento e indefensión, que frene su capacidad de autodeterminación hasta convertirla en instrumento al antojo del autor.

b) Grave acoso, cometido mediante la reiteración de actos hostiles o humillantes, que no constituya trato degradante.

La dinámica comisiva requiere pues la realización reiterada de una pluralidad de conductas, que, si bien, individualmente consideradas pueden hasta no tener relevancia penal, su consideración conjunta supone un claro y prolongado menosprecio de la víctima como persona, que desemboca en un atentado contra su integridad moral.

El tipo no requiere ningún tipo de resultado de lesión física o psíquica a consecuencia de las presiones ejercidas sobre la víctima, ni que llegue a colocar a la víctima en un estado emocional insoportable, o que llegue a provocar en el caso concreto efecto alguno, lo que puede depender de la mayor o menor capacidad de resistencia o aguante de la víctima (sin perjuicio que, de producirse, la prueba del acoso pueda quedar reforzada). Nos encontramos ante un delito de mera actividad o

de resultado cortado en el que se produce un adelantamiento de la barrera de protección penal, por la gravedad ínsita que se predica de la acción desplegada y por el peligro que, en abstracto, supone para el bien jurídico protegido.

El desvalor de resultado se configura atendiendo a la producción de un grave acoso a la víctima, que viene a identificarse con la gravedad de la acción sistemáticamente desplegada, sin precisar un ulterior resultado dañoso, que, de concurrir, se penaría en concurso (art. 177 CP).

En cuanto a la naturaleza de los actos reiterados comprensivos de la acción de acosar, estos han de ser de carácter hostil o humillante.

Las modalidades concretas de actos hostiles o humillantes pueden revestir la más amplia variedad. Especialmente ilustrativa al respecto puede resultar la SAP de Orense de 7 de noviembre de 2005: "el acoso laboral, desarrollado ampliamente en la jurisdicción laboral, se manifiesta a través de muy variados mecanismos de hostigamiento con ataques a la víctima por medio de: implantación de medidas organizativas consistentes en no asignar tareas, asignar tareas innecesarias, degradantes o repetitivas, asignar tareas imposibles de cumplir, etc., medidas de aislamiento social, impedir las relaciones personales con otros compañeros de trabajo, con el exterior, con clientes, no dirigirle la palabra, etc., medidas de ataque a la persona de la víctima, críticas hirientes, vejaciones, burlas, subestimaciones, etc., medidas de violencia física, agresiones verbales insultos, críticas permanentes, amenazas, rumores sobre la víctima, etcétera".

En cuanto al elemento negativo que establece el tipo, se requiere que el conjunto de actos no suponga trato degradante, aunque sí un grave acoso a la víctima ("realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima").

c) Elemento subjetivo

En cuanto al elemento subjetivo, nos encontramos ante un delito eminentemente doloso, conforme al designio o propósito de cercenar la capacidad de autodeterminación y la dignidad de la víctima, que no debe ofrecer dudas ante el carácter reiterado, sistemático y asimétrico, y a la significación hostil o humillante de los actos cometidos. No podrá apreciarse este delito por falta del elemento subjetivo en los supuestos en los que la degradación del trabajador responda a una necesidad real y objetiva de gestión empresarial, o a otros motivos desprovistos de antijuridicidad.

(Véase al respecto el estudio realizado por el Magistrado D. José Manuel Sánchez Siscart, en Cuadernos digitales de formación del CGPJ, "Acoso laboral, inmobiliario y estafa procesal". Problemas prácticos derivados de la reforma del C.P, Número 31, Año 2011).

Pues bien, a nuestro juicio, los hechos que han sido declarados probados encajan plenamente en la descripción de los elementos típicos de esta figura penal.

En este sentido, la prolongación y reiteración en el tiempo de los actos enjuiciados en el fundamento anterior, así como su claro contenido vejatorio y humillante (aun cuando aisladamente considerados pudieran no exceder de la condición de falta), así como los graves efectos que generaron en la salud psíquica de la denunciante, a tenor de los informes médicos obrantes en autos, nos permiten considerar la concurrencia en el caso de los elementos del tipo penal enjuiciado.

En este sentido, debe precisarse que el análisis aislado de una conducta consistente en realizar en un momento dado una reprimenda pública a la trabajadora, o incluso, privarle de las llaves de acceso al local, o limitar el acceso a la documentación necesaria para desarrollar su trabajo, o limitar sus funciones de una manera drástica, podría no rebasar el carácter de infracción leve, sin embargo, la realización conjunta de todos esos comportamientos, así como la

constatación de su reiteración durante un extenso periodo de tiempo, sin duda alguna, debe traer consigo un cambio cualitativo de la calificación de la conducta, que debido a su intensidad y a los graves efectos vejatorios y humillantes que produce en la víctima, llegando incluso a materializarse en unas lesiones psíquicas, avala claramente el encuadre en el delito del art. 173.1 CP, ya sea en la regulación específica del párrafo segundo o, incluso, en la genérica del apartado primero.

Adviértase que, incluso, la conducta del acusado no cesó ni siquiera tras verse sometido a una Inspección que finalizó con sanción, ni tan siquiera con el planteamiento de una querrela criminal contra su persona (pues, por ejemplo, siguió sin proporcionar una copia de las llaves a la trabajadora), de modo que, no ofrece duda alguna tampoco la concurrencia en el caso del elemento doloso necesario para entender cometida la infracción penal enjuiciada.

Por otra parte, debe recordarse que la integridad moral adquiere una virtualidad propia, como un valor de la vida humana independiente del derecho a la vida, a la integridad física, a la libertad en sus diversas manifestaciones o al honor, de ahí que, en caso de que dicha conducta se materializa además en un resultado lesivo, como sucede en el presente caso, deba apreciarse el concurso de delitos, por exigirlo así el propio artículo 177 C.P. De modo tal que, en el presente caso, habiéndose constatado, conforme a las consideraciones que hemos expuesto en el fundamento anterior, que la conducta desplegada por el acusado generó una lesión psíquica en la denunciante que requirió para su curación varias asistencias médicas con tratamiento médico consistente en ansiolíticos y antidepresivos, necesariamente, debe apreciarse también en el presente caso, tal y como propugna el Ministerio Fiscal, la comisión de un delito de lesiones del art. 147.1 C.P, pues, el acusado, era consciente, al menos, con dolo eventual, de que tal comportamiento podía producir

ese resultado; de hecho, la baja laboral se produce por dicha causa y la conducta del acusado persiste tras la reincorporación de la trabajadora, e incluso, se agravó.

En definitiva, los hechos declarados probados deben ser calificados como constitutivos de un delito contra la integridad moral del art. 173.1 C.P, en concurso ideal del art. 77 C.P, con un delito de lesiones psíquicas del art. 147.1 C.P.

**TERCERO.-** De los referidos delitos es responsable en concepto de autor el acusado, por haber realizado de manera directa, material y voluntaria los hechos que lo integran.

**CUARTO.-** No concurren circunstancias modificativas de la responsabilidad criminal.

**QUINTO.-** Respecto a la pena que procede imponer, debemos tener en cuenta que resulta más beneficioso para el acusado el castigo separado de ambas infracciones, pues, de aplicarse la regla del art. 77.2 C.P, la pena a imponer tendría que superar el año y nueve meses de prisión (mitad superior de la pena prevista para el delito más grave, esto es, el de lesiones). Adviértase que, el artículo 147.1 del Código Penal contempla para el autor penas de prisión de seis meses a tres años, mientras que el artículo 173 C.P procede contempla penas de prisión de 6 meses a 2 años. En atención a lo expuesto, y valorando las demás circunstancias concurrentes en el caso, estimamos adecuado imponer al acusado la pena de 6 meses de prisión con inhabilitación especial para el ejercicio del derecho de sufragio pasivo durante el tiempo de la condena por cada uno de los delitos.

**SEXTO.-** Respecto al tema relativo a la responsabilidad civil, hemos de abordar dos cuestiones diferentes. En primer lugar,

cuáles son los sujetos que deben responder civilmente de las consecuencias del delito cometido. Y, en segundo lugar, cuál es la cuantía indemnizatoria que procede reconocer a favor de la lesionada y víctima del delito.

Por lo que respecta al primero de los puntos controvertidos, el artículo 116.1 del Código Penal señala que toda persona criminalmente responsable de un delito o falta lo es también civilmente si del hecho se derivaren daños o perjuicios. Por tanto, es evidente que el acusado debe responder, de manera principal, de las consecuencias civiles del delito.

Sin embargo, se reclama también por parte de las acusaciones, en concreto, por parte del Ministerio Fiscal, la responsabilidad civil subsidiaria del Concello de Ourense y de la Diputación Provincial de Ourense, mientras que por parte de la acusación particular se interesa la responsabilidad civil subsidiaria del Consorcio Festival de Cine de Ourense y del Concello de Ourense.

Según establece el artículo 120.4 C.P. *"Son también responsables civilmente, en defecto de los que lo sean criminalmente: Las personas naturales o jurídicas dedicadas a cualquier género de industria o comercio, por los delitos o faltas que hayan cometido sus empleados o dependientes, representantes o gestores en el desempeño de sus obligaciones o servicios"*.

Asimismo, el artículo 121 C.P. establece que *"El Estado, la Comunidad Autónoma, la provincia, la isla, el municipio y demás entes públicos, según los casos, responden subsidiariamente de los daños causados por los penalmente responsables de los delitos dolosos o culposos, cuando éstos sean autoridad, agentes y contratados de la misma o funcionarios públicos en el ejercicio de sus cargos o funciones siempre que la lesión sea consecuencia directa del funcionamiento de los servicios públicos que les estuvieren confiados, sin perjuicio de la responsabilidad patrimonial*

*derivada del funcionamiento normal o anormal de dichos servicios exigible conforme a las normas de procedimiento administrativo, y sin que, en ningún caso, pueda darse una duplicidad indemnizatoria".*

Pues bien, respecto a esta cuestión, hemos de señalar que, si bien es cierto que, tal y como se hizo constar en el artículo 1 de los Estatutos del Consorcio Festival de Cine Internacional de Ourense, tal ente estaría integrado por el Concello de Ourense y por la Diputación Provincial de Ourense, lo cierto es que, tras valorar la prueba practicada en el juicio, la conclusión que hemos podido extraer acerca de la participación que realmente tuvo la Diputación Provincial de Ourense en relación con este ente era simplemente la consistente en aportar una cantidad anual de dinero para la celebración del Festival de Cine.

Por el contrario, respecto al Concello de Ourense, ninguna duda albergamos de que realmente tenía la condición de empresario. Dato incuestionable sobre esta realidad es que, cuando los trabajadores del Consorcio son despedidos, y se declara la improcedencia de sus despidos, es el Concello quien los readmite. Todos los trabajadores que depusieron en el juicio han manifestado que, a día de hoy, siguen trabajando para el Concello. Por tanto, si no tuviese la condición real de empresario, qué sentido tendría asumir la readmisión. En este sentido, resulta especialmente ilustrativa la fundamentación jurídica de las sentencias dictadas por los diferentes Juzgado de lo Social de este partido judicial, aportadas en el acto del juicio, en relación con las reclamaciones efectuadas por los trabajadores del Consorcio, como consecuencia de su despido. Ya prescindiendo del análisis de la cuestión abordada en dichas resoluciones, relativa a si realmente el Consorcio llegó o no a adquirir personalidad jurídica, lo que es evidente es que en dicha jurisdicción no se albergó la más mínima duda acerca de que "Consorcio y Concello eran una misma cosa" y que era el Concello, mediante

el Concejal de Cultura, quien encarnaba los poderes organizativos y directivos empresariales. En este sentido, el cargo de Presidenta del Consorcio lo asumía quien en cada momento ostentaba la condición de Concejal de Cultura. La prueba de ello es que, según expuso en juicio, la propia D<sup>a</sup> Isabel Pérez, cuando cesó como Concejal, ello llevó aparejado también su cese como Presidenta del Consorcio, lo que evidencia la vinculación absoluta de ambos entes. Por otra parte, cuando surgió toda la problemática relacionada con esta trabajadora, y en especial, a partir de la Inspección de Trabajo efectuada, con quien se trató fue no solo con la Presidenta del Consorcio sino también con el Alcalde, tal y como expuso en juicio, D. Anxo Ramón Pérez, situación que no se concebiría si realmente no hubiera vinculación alguna entre ambos entes.

En atención a lo expuesto, no ofrece ninguna duda que el Concello de Ourense, debe responder de las consecuencias civiles derivadas del presente delito, de manera subsidiaria con respecto al acusado. Y es que además, sin perjuicio de que el precepto legal anteriormente mencionado, no exige la declaración de observancia de algún tipo de negligencia en la actuación del Ente para poder proclamar su responsabilidad, lo cierto es que, en este caso, lo que ha podido constatarse es que hubo una situación de absoluta dejación y "pasotismo" por parte de la Presidenta del Consorcio y del propio Concello, a la hora de poner solución a ese problema. Y es que, tras preguntársele en juicio a la Presidenta, D<sup>a</sup> Isabel Pérez, qué medidas se tomaron para solucionar el problema planteado, lo cierto es que la testigo no fue capaz a ofrecer una respuesta convincente de lo que realmente se hizo, lo que evidencia que no se hizo nada. La testigo se limitó a decir que se encargó de todo el Oficial Mayor, el Sr. Dacuña. Sin embargo, no se concibe que, después de que se levante un acta de Inspección, en el que se propone una sanción de, nada menos, que 6.000 euros, no se "tomen cartas en el asunto" y se emplee toda la

diligencia necesaria en resolver el problema. Como mínimo, lo deseable tras esa denuncia, hubiera sido garantizar que la trabajadora tuviese acceso a una copia de las llaves, y sin embargo, cesó en su empleo en marzo de 2.013 y ese problema seguía sin resolverse, ejemplo más que patente de la absoluta despreocupación por parte de los organismos directivos en relación con esta problemática, de ahí que consideremos que estamos ante un caso en que la responsabilidad civil proclamada está más que justificada. En rigor, también debería proclamarse la responsabilidad civil subsidiaria del Consorcio, tal y como reclama la acusación particular, pero partiendo de que, a día de hoy, tal organismo se ha extinguido (y al margen ya de si realmente llegó alguna vez a constituirse válidamente), cualquier pronunciamiento condenatorio al respecto resultaría totalmente vano y artificial.

Por el contrario, respecto a la Diputación Provincial de Ourense, no ha podido practicarse prueba alguna que nos permita concluir que ejercía respecto a los empleados del Consorcio la condición de empleador. En definitiva, que asumiera poderes organizativos y directivos empresariales sobre dichos trabajadores. Lo único que podemos sostener es que realizaba una aportación económica anual para financiar la celebración del Festival de Cine de Ourense. Del testimonio prestado en juicio por los propios trabajadores del Consorcio se evidencia que, en ningún momento, recibieron instrucción alguna por parte de algún miembro de la Diputación que pueda integrarse en lo que conocemos como facultades organizativas del empresario. Por otra parte, las resoluciones dictadas por los Juzgados de lo Social de este partido judicial, cuyas conclusiones acogemos plenamente, pues no se ha acreditado en este juicio lo contrario, evidencian la carencia de la condición de empresario por parte de la Diputación, lo que, al fin y a la postre, determinó la estimación de la excepción de falta de legitimación pasiva invocada por dicho organismo en

tales procedimientos. Por todo ello, debe exonerársele de cualquier responsabilidad civil derivada de estos hechos.

Por lo que respecta a la indemnización que procede fijar el Ministerio Fiscal la fija en 6840 euros por días de incapacidad laboral y 1408 euros de secuela, mientras que la acusación particular solicita una indemnización de 2.488 euros por secuelas y 6000 euros por daño moral.

Sobre esta cuestión hemos de señalar que, tal y como explicó en juicio el Médico Forense D. Julio Jiménez, no le ha sido posible fijar en su informe un período de curación puesto que la lesión persiste a día de hoy, e incluso, se vería agravada con la celebración del juicio, de ahí que no pueda fijar una fecha para el alta. En cualquier caso, no podemos desistir del intento por tratar de fijar tal período de curación. En este sentido, consta que durante todo ese proceso de curación, la lesionada ha estado de baja laboral desde abril hasta el 4 de julio de 2.011, por lo que, sí podemos sostener que ha estado incapacitada para sus tareas habituales durante un período de 94 días. Asimismo, consta también que recibió ayuda psicológica hasta febrero de 2.012, por lo que invirtió 212 días no improductivos en la curación. A partir de ahí, puede considerarse que su proceso se consolidó por curación con secuelas, esto es, restándole un trastorno por estrés postraumático de grado muy leve, sin perjuicio de que pueda haber situaciones como la propia celebración del juicio que agraven su estado, pero que, en todo caso, ya quedarían englobadas con la indemnización por esa secuela. Tampoco nos consta que haya precisado la denunciante retomar tratamiento psicológico por dicha cuestión, con lo cual, no albergamos datos para entender que tal situación no está ya consolidada.

En este sentido, si aplicásemos de manera orientativa el Baremo de tráfico vigente a la fecha del alta, la indemnización a fijar a favor de la lesionada, superaría los 12.000 euros (entre días improductivos, no improductivos y

secuelas), sin embargo, debe recordarse que, en materia civil, rige el principio dispositivo, de modo que no cabe conceder más indemnización que la solicitada por la parte, de modo que, entendemos que la indemnización debe limitarse a la cantidad de 8.488 euros reclamada por la parte.

Dicha cantidad deberá incrementarse con los intereses del art. 576 LEC y, de la misma, deberá responder de manera subsidiaria el Concello de Ourense.

**SÉPTIMO.-** Las costas han de imponerse a los responsables de todo delito, según deriva de lo dispuesto en los artículos 123 del Código Penal y 240 de la Ley de Enjuiciamiento Criminal.

Vistos los preceptos legales citados y los demás de general y pertinente aplicación.

#### **F A L L O**

Que **DEBO CONDENAR Y CONDENO** al acusado, **D. DIEGO GONZÁLEZ LÓPEZ**, como autor criminalmente responsable de un delito **contra la integridad moral** del art. 173.1. párrafo 2 C.P, en concurso ideal del art. 77.1 C.P, con un delito **de lesiones psíquicas del artículo 147.1 C.P**, sin que concurren circunstancias modificativas de la responsabilidad criminal, a la pena de 6 meses de prisión con inhabilitación especial para el derecho de sufragio pasivo durante el tiempo de la condena por el primero de los delitos y a la pena de 6 meses de prisión con inhabilitación especial para el derecho de sufragio pasivo durante el tiempo de la condenado por el segundo de los delitos. Se imponen al condenado las costas procesales.

En concepto de responsabilidad civil, el acusado con la responsabilidad civil subsidiaria del Concello de Ourense, deberá abonar a D<sup>a</sup> Ana Belén Cacabelos Martínez la cantidad de

8.488 euros. Dicha cantidad deberá incrementarse con los intereses del art. 576 LEC.

Se exonera de responsabilidad civil a la Diputación Provincial de Ourense.

Notifíquese la presente a las partes procesales, haciéndoles saber que contra la misma cabe interponer recurso de apelación ante la Audiencia Provincial de Ourense en el plazo de diez días contados a partir del siguiente a su notificación.

Así por ésta, mi sentencia, la pronuncio, mando y firmo

Lo relacionado es cierto y concuerda fielmente con su original al que me remito, y para que conste y unir a los autos principales, expido el presente en OURENSE, a veintisiete de Marzo de dos mil quince.

**EL/LA SECRETARIO/A JUDICIAL**