



Sra. Salgueiro Cortiñas, Presidenta

Sr. Estella Hoyos, Consejero y
Ponente

Sr. Fernández Costales, Consejero

Sr. Pérez Solano, Consejero

Sr. Quijano González, Consejero

Sr. Madrid López, Consejero

Sr. Nalda García, Consejero

Sr. Sobrini Lacruz, Secretario

La Sección Primera del Consejo Consultivo de Castilla y León, reunida en Valladolid el día 12 de enero de 2006, ha examinado el *expediente de responsabilidad patrimonial iniciado como consecuencia de la reclamación presentada por D. xxxxxxxxxxxx*, y a la vista del mismo y tal como corresponde a sus competencias, emite, por unanimidad, el siguiente

DICTAMEN

I

ANTECEDENTES DE HECHO

El día 29 de septiembre de 2005 tuvo entrada en este Consejo Consultivo la solicitud de dictamen preceptivo sobre el *expediente de responsabilidad patrimonial iniciado como consecuencia de la reclamación presentada por D. xxxxx debido a los daños y perjuicios ocasionados por un supuesto acoso laboral*.

Examinada la solicitud y admitida a trámite con fecha 3 de octubre de 2005, se procedió a darle entrada en el registro específico de expedientes del Consejo con el número de referencia 922/2005, iniciándose el cómputo del plazo para la emisión del dictamen, tal como dispone el artículo 53 del Reglamento Orgánico del Consejo Consultivo, aprobado por el Decreto 102/2003, de 11 de septiembre. Turnado por la Sra. Presidenta del Consejo, correspondió su ponencia al Consejero Sr. Estella Hoyos.

Primero.- Mediante escrito presentado el día 3 de febrero de 2005, D. xxxxx interpone una reclamación de responsabilidad patrimonial por acoso laboral cuando prestaba servicios, como profesor titular de la especialidad de teoría y práctica del diseño, en la Escuela xxxx de xxxxx.



Solicita en su reclamación que se reconozca el derecho a indemnización por:

“a) el daño corporal, físico y psíquico provocado, que ha sido diagnosticado como trastorno de ansiedad y trastorno depresivo, graves, reactivos a una situación de estrés laboral mantenido (acoso laboral, maltrato psicológico), así como las secuelas que se manifiesten (...), de los que resulta una indemnización de 7.765,69 euros.

»b) La incapacidad temporal, aplicando de forma orientativa la Tabla V, teniendo en cuenta los días de baja, de carácter impeditivo, sin estancia hospitalaria. Hasta el 1 de febrero de 2005 han transcurrido 302 días que, a razón de 24,67 € diarios, resulta una cantidad ya devengada de 7.450,34 €. A ello deberá añadirse la indemnización por los días de incapacidad temporal que transcurran a partir del 1 de febrero de 2005.

»c) El daño moral sufrido durante el periodo en que sufrió el acoso en el puesto de trabajo, para el que solicito una indemnización de 55.022,67 euros.

»d) La disminución de sus actividades en su vida futura. En el caso de que la evolución de la enfermedad me impidiera ejercer mi actividad como funcionario, solicito un incremento de la indemnización (...).”

Acompaña a su escrito de reclamación fotocopia de dos formalizaciones de la toma de posesión en el puesto de trabajo de xxxxx y xxxxx, consulta telemática a la página web de la escuela xxxx de xxxxx, copia de plantillas y vacantes publicadas, copia de la Resolución de 18 de marzo de 2004 por la que se publica la plantilla de la Escuela de xxxx, recurso de impugnación contra el Tribunal de Proyectos Finales del Ciclo Formativo de Gráfica Publicitaria de 4 de marzo de 2004, resolución denegando la impugnación de 12 de marzo de 2004, partes de baja por enfermedad, certificados relativos a licencias por enfermedad, licencias de enfermedad de los tres primeros meses, citaciones de la Inspección Médica de la Dirección Provincial de xxxxx, informe médico de 13 de septiembre de 2004, parte médico de 28 de mayo de 2002, informe clínico psiquiátrico de 26 de septiembre de 2004, diagnóstico médico de 16 de julio de 2004, comunicación a la inspección médica de xxxxx, informe médico de 8 de septiembre de 2004 y copia de la nómina de marzo de 2004.



Segundo.- Consta en el expediente el informe del Inspector de Educación emitido con fecha 7 de marzo de 2005, en el que se señala que “en las actuaciones llevadas a cabo por esta Área de Inspección no se ha constatado que haya habido, por parte del director de la Escuela xxxx de xxxxx, conductas intimidatorias, hostiles, humillantes, injustas, torcidas y no ajustadas a derecho hacia el profesor xxxxx ni hacia ningún otro miembro de la Comunidad educativa”.

Tercero.- En el trámite de audiencia concedido al interesado, éste presenta, con fecha 10 de junio de 2005, escrito de alegaciones en el que reitera sus pretensiones, haciendo un análisis de la prueba practicada.

Acompaña a dicho escrito copia del parte de enfermedad de sssss, informe médico de 24 de febrero de 2005, declaración de una profesora de historia del arte de xxxxx, de 8 de junio de 2005, donde dice haber presenciado conductas que podrían calificarse de acoso laboral por parte del director del centro al reclamante, escritos de esta misma profesora, uno dirigido al director del centro, de fecha 30 de marzo de 2004, y varios al inspector de educación de la Escuela xxxx de xxxxx de 28 de mayo de 2004 –solicitando no formar parte del tribunal evaluador del proyecto final correspondiente al curso académico 2003-2004–, 22 de septiembre de 2004 –en el que pone de manifiesto que el director del centro le dijo “tú eres una puta profesora y haces lo que yo diga”–, de 1 de octubre de 2004 –solicitando que los horarios sean públicos y poniendo de manifiesto la agresividad que ha sentido por parte del equipo directivo en los últimos meses– y, por último, de 20 de diciembre de 2004. Asimismo acompaña la declaración de un maestro titular de fotografía y procesos de reproducción en la Escuela xxxx de xxxxx de 7 de junio de 2005, y otro escrito del mismo, de 24 de septiembre de 2004, donde señala que existe discriminación, acoso y trato deferente en el centro de trabajo.

Cuarto.- Con fecha 30 de agosto de 2005, el Jefe del Servicio de Régimen Jurídico de la Consejería de Educación formula propuesta de resolución desestimatoria, por entender que no está acreditada la relación de causalidad entre el funcionamiento del servicio público y los daños alegados por el reclamante.

Quinto.- El 1 de septiembre de 2005 la Asesoría Jurídica de la Consejería de Educación informa favorablemente sobre la propuesta de resolución indicada.



En tal estado de tramitación, se dispuso la remisión del expediente al Consejo Consultivo de Castilla y León para que emitiera dictamen.

Sexto.- Mediante Acuerdo de la Presidenta del Consejo Consultivo de Castilla y León de 18 de octubre de 2005, se solicita documentación complementaria consistente en un informe complementario del inspector de educación y un informe del director de la Escuela xxxx de xxxx; suspendiéndose el plazo para la emisión del preceptivo dictamen.

Séptimo.- Con fecha 23 de diciembre de 2005 tiene entrada en el registro del Consejo Consultivo la documentación complementaria solicitada. Una vez analizada la misma, con fecha 28 de diciembre de 2005 se acuerda por la Presidenta del Consejo Consultivo reanudar el plazo para la emisión de dictamen.

II CONSIDERACIONES JURÍDICAS

1ª.- El Consejo Consultivo de Castilla y León dictamina en el presente expediente, con carácter preceptivo, de conformidad con lo previsto en el artículo 4.1.h), 1º de la Ley 1/2002, de 9 de abril, reguladora del Consejo Consultivo de Castilla y León, correspondiendo a la Sección Primera emitir el dictamen según lo establecido en el punto 4º, regla C), por analogía con la regla A), apartado a), del Acuerdo de 30 de octubre de 2003, del Pleno del Consejo, por el que se determina el número, orden, composición y competencias de las Secciones.

2ª.- El procedimiento se ha instruido con arreglo a lo previsto en los artículos 139 a 144 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, desarrollados por el Reglamento de los procedimientos de las Administraciones Públicas en materia de responsabilidad patrimonial, aprobado por el Real Decreto 429/1993, de 26 de marzo.

3ª.- Concurren en el interesado los requisitos de capacidad y legitimación exigidos por la referida Ley 30/1992. La competencia para resolver la presente reclamación corresponde al Consejero de Educación, en virtud de lo dispuesto en el artículo 82.2 de la Ley 3/2001, de 3 de julio, del Gobierno y de la Administración de la Comunidad de Castilla y León.



4ª.- El artículo 106.2 de la Constitución establece que “los particulares, en los términos establecidos por la ley, tendrán derecho a ser indemnizados por toda lesión que sufran en cualquiera de sus bienes y derechos, salvo en los casos de fuerza mayor, siempre que la lesión sea consecuencia del funcionamiento de los servicios públicos”.

La referencia constitucional a la ley debe entenderse hecha a los artículos 139 y siguientes de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, a la que además se remite el artículo 82.1 de la Ley 3/2001, de 3 de julio, del Gobierno y de la Administración de la Comunidad de Castilla y León.

Conforme a la jurisprudencia del Tribunal Supremo (entre otras, Sentencias de 1 de marzo, 21 de abril y 29 de octubre de 1998; 28 de enero de 1999; 1 y 25 de octubre de 1999), así como la doctrina del Consejo de Estado (Dictámenes de 27 de marzo de 2003, expte. nº 183/2003; 6 de febrero de 2003, expte. nº 3.583/2002; y 9 de enero de 2003, expte. nº 3.251/2002), la responsabilidad patrimonial de la Administración Pública exige la concurrencia de los siguientes requisitos:

a) La existencia de un daño efectivo, evaluable económicamente e individualizado en relación con una persona o grupo de personas.

b) El carácter antijurídico del daño, en el sentido de que la persona que lo sufre no tenga el deber jurídico de soportarlo, de acuerdo con la ley.

c) La imputabilidad a la Administración de la actividad dañosa, es decir, la integración del agente en el marco de la organización administrativa a la que pertenece o la titularidad pública del servicio o la actividad en cuyo ámbito se produce el daño.

d) La relación de causa a efecto entre la actividad administrativa y el resultado dañoso, nexo causal que implica la necesidad de que el daño sea consecuencia del funcionamiento normal o anormal de un servicio público o actividad administrativa en relación directa e inmediata.

e) Ausencia de fuerza mayor.



f) Que no haya transcurrido un año desde el momento en que se produjo el hecho causante.

5ª.- El asunto sometido a consulta versa sobre la reclamación formulada por D. xxxxx debido a los daños y perjuicios ocasionados por un supuesto acoso laboral.

El interesado ha ejercitado su derecho en tiempo hábil, de acuerdo con lo establecido en el artículo 142.5 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, esto es, antes de transcurrir un año desde la fecha del hecho causante.

6ª.- En cuanto al fondo de la cuestión planteada, estima este Consejo Consultivo, de igual modo que los órganos que han informado a lo largo del procedimiento, que procede desestimar la reclamación.

En el presente caso, el reclamante alega en su escrito de reclamación que “durante los cursos escolares 2001-2002, 2002-2003 y 2003-2004 en la Escuela xxxx de xxxxx me he debido enfrentar a una constante conducta intimidatoria, hostil y humillante por parte del director del Centro, con la connivencia de algunos compañeros, lo que ha devenido en daño grave para mi estado de salud, ocasionando mi posterior baja”.

Para acreditar el factor determinante de sus episodios depresivos, que han dado lugar a su incapacidad temporal, el interesado presenta prueba documental consistente en diversos informes médicos, básicamente, y testifical, los cuales procedemos a analizar a continuación. A lo largo de su escrito de reclamación detalla una serie de conductas degradantes que han determinado el acoso laboral que dice haber sufrido durante los cursos académicos referidos.

En primer término, es preciso determinar qué se considera por acoso moral en el trabajo por parte de los Tribunales, al no contar con una definición legal. Así, el Tribunal Superior de Justicia de Navarra, en Sentencia de 18 de mayo de 2001, señala:

“(…) hoy día estudios recientes sobre esa violencia en el trabajo emplean diferentes términos designados por los nombres de *Bullying*, como sinónimo de violencia física, y *Mobbing*, que literalmente significa atacar o atropellar, término traducido como psicoterror laboral u hostigamiento



psicológico en el trabajo, para referirse a una situación en la que una persona se ve sometida por otra u otras en su lugar de trabajo a una serie de comportamientos hostiles. La doctrina especializada en esta materia –López y Camps– incluye en esta categoría de *Mobbing* las siguientes conductas:

»1) Ataques mediante medidas adoptadas contra la víctima: el superior le limita las posibilidades de comunicarse, le cambia la ubicación separándole de sus compañeros, se juzga de manera ofensiva su trabajo, se cuestionan sus decisiones.

»2) Ataque mediante aislamiento social.

»3) Ataques a la vida privada.

»4) Agresiones verbales, como gritar o insultar, criticar permanentemente el trabajo de esa persona.

»5) Rumores: criticar y difundir rumores contra esa persona.

»Como síntomas de las personas sometidas a *Mobbing* se señalan: ansiedad, pérdida de la autoestima, úlcera gastrointestinal, y depresión”.

Con esto, atendiendo a su origen, cabe considerar como más beneficioso a dichos efectos definitorios el concepto de *mobbing* contenido en la Propuesta modificada de Directiva del Consejo relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el trabajo y la ocupación (presentada por la Comisión, conforme el apartado 2 del artículo 250 del Tratado CE: COM/2000/0652-CNS 99/0225, Diario Oficial número 062 E de 27 de febrero de 2001, páginas 0152-0163), en los siguientes términos: “cuando se produzca un comportamiento no deseado relacionado con uno de los motivos mencionados en el artículo 1 –es decir, prieto a la igualdad– que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra la dignidad de la persona y crear un entorno intimidante, hostil, degradante, humillante u ofensivo”.

Los Tribunales de Justicia (por ejemplo, Sentencias de los Tribunales Superiores de Justicia de Galicia, de 12 de septiembre de 2002; de Andalucía, de 19 de diciembre de 2002; de Navarra, de 23 de diciembre de 2002; de la Comunidad Valenciana, de 17 de enero de 2003; y del Juzgado de lo Social número 2 de Albacete, de 7 de febrero de 2003) han empleado distintos



indicios para apreciar si existe o no *mobbing*; entre ellos, los que a continuación se indican:

- Medidas de aislamiento social, tales como impedir las relaciones personales con otros compañeros de trabajo, con los clientes, no dirigir la palabra al acosado;

- Apartar al trabajador de sus funciones de mayor responsabilidad, encomendándole trabajos de inferior categoría, ordenándole tareas innecesarias, quitándole las personas que antes tenía a su cargo o elementos necesarios para su trabajo;

- Medidas varias de ataque a la víctima, criticando y minusvalorando su trabajo ante otros compañeros, difundiendo rumores infundados sobre el trabajador o atribuyéndole errores que no ha cometido;

- Agresiones físicas o verbales tales como imitar al trabajador, burlarse de él, proferir insultos o críticas constantes de su vida personal o comentarios ofensivos a fin de ridiculizarlo en público.

De otro lado, los Tribunales (por ejemplo, Sentencias de los Tribunales Superiores de Justicia de Navarra, de 24 de diciembre de 2002; de Cataluña, de 10 de diciembre de 2002; de Extremadura, de 16 de diciembre de 2003) señalan que “no siempre que se produce un ejercicio arbitrario del poder directivo –por ejemplo, un cambio de funciones– y el trabajador sufre a consecuencia de ello una situación de estrés estaremos ante un caso de acoso moral”, pues lo que define a éste es “el empleo de numerosas vejaciones en un período prolongado de tiempo” con la intención de afectar negativamente a la personalidad de la víctima. Dicho de otra forma, no toda actuación empresarial (por ejemplo, cambios de puesto de trabajo, horarios abusivos, movilidad funcional y geográfica) discutible o arbitraria es *mobbing*, porque puede formar parte del *poder de dirección*: Sentencias de los Tribunales Superiores de Justicia de la Comunidad Valenciana, de 17 de enero y 13 de febrero de 2003; de Madrid, de 17 de diciembre de 2003; del País Vasco, de 18 de febrero de 2003; de Andalucía –Granada–, de 11 de marzo de 2003; de Cataluña, de 1 de julio de 2003; de Murcia, de 5 y 19 de abril de 2004; y de Cantabria, Sala Contenciosa, de 2 de abril de 2004.

Asimismo, como indica el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco en Sentencia de 26 de febrero de 2002, no se ha de confundir el ejercicio de esta



violencia psicológica con el ejercicio abusivo de los poderes de dirección y organización empresarial.

Por lo tanto, se impone distinguir entre lo que propiamente es hostigamiento psicológico con el defectuoso ejercicio –abusivo o arbitrario– de las facultades empresariales. En el primero se agreden derechos fundamentales de la persona –básicamente su dignidad e integridad moral–, en tanto que el segundo se limita a comprometer estrictos derechos laborales; diferencia que incluso puede predicarse de la motivación, dado que en el hostigamiento se aprecia intención de perjudicar al trabajador y en el ejercicio indebido de la actividad directiva prima el interés –mal entendido– empresarial (Sentencia del Tribunal Superior de Galicia de 12 de septiembre de 2002).

También la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco de 26 de febrero de 2002, alegada por el recurrente, al definir y estudiar el acoso dice: los motivos que inducen al empresario a emplear arbitrariamente sus potestades directivas son distintos de los que mueven al sujeto activo del acoso moral a hostigar a la víctima. Y esta diferencia será la que permita distinguir los dos planos diferenciados de protección legal frente a estas conductas. Así frente al ejercicio arbitrario del poder empresarial, no estando comprometidos otros posibles y distintos derechos fundamentales, cabrán las respuestas que proporciona la legalidad ordinaria, mientras que frente al acoso la respuesta la obtendremos del artículo 15.1 de la Constitución Española, por constituir, como antes se indicó, un atentado al derecho a la integridad moral. Pero también ejercicio arbitrario del poder empresarial y acoso moral se diferencian por el perjuicio causado. En el primer caso pueden verse afectados los derechos laborales sobre lugar, tiempo, modo y contraprestación por el trabajo; en el segundo su integridad psíquica, su salud mental. Esta diferencia exige por tanto la práctica de medios de prueba distintos y así, quien invoque padecer acoso moral, no basta con que acredite posibles arbitrariedades empresariales ejerciendo su poder directivo, sino que es preciso que demuestre “que la finalidad del empresario como sujeto activo del acoso o en su caso como sujeto tolerante del mismo era perjudicar la integridad psíquica del trabajador o desentenderse de su deber de protección en tal sentido. Y que se le han causado unos daños psíquicos, lo que exige la existencia de una clínica demostrativa de la patología descrita por la psicología”.

7ª.- Señalado lo anterior, debe analizarse si las causas alegadas por el reclamante son constitutivas de acoso laboral en los términos señalados, así como, en su caso, si están debidamente acreditadas.



En primer lugar, señala el reclamante que las primeras manifestaciones del acoso durante el curso 2001-2002 fueron el recibimiento frío que sufrió el día de su incorporación; la adjudicación por parte del jefe de estudios de un grupo inferior al que por su preparación, categoría funcional y experiencia le correspondería; el intento de no designación como jefe del Departamento de Proyectos de Gráfica Publicitaria; la exclusión del Tribunal de Proyectos de Gráfica; el nombramiento de D. ggggg, profesor interino que durante más de diez años ocupaba su plaza, como Secretario, en detrimento de D. vvvvv, que intervino a su favor en varios claustros; y que en las reuniones del Centro se le hacía el vacío.

Respecto a dichas alegaciones ha de señalarse, en cuanto al recibimiento frío el día de su incorporación, que el mismo, aun pudiendo ser cierto, no indica comportamiento determinante de acoso laboral o acoso psicológico alegado de contrario.

En cuanto a la adjudicación de un grupo inferior al que le correspondía, dicha circunstancia no ha quedado acreditada. En el informe emitido por el inspector de Educación, se señala que el Jefe de Estudios no adjudicó al profesor reclamante, tras su incorporación al centro educativo en el curso 2001-2002, un grupo inferior al que por su preparación y categoría funcional correspondía, así como que las materias o módulos que el reclamante ha impartido en la Escuela xxxx de xxxxx son los que corresponden a su especialidad y categoría funcional, de acuerdo con lo establecido en el anexo III del Real Decreto 340/1998, de 6 de marzo, y en los anexos V y VI del Real Decreto 1.284/2002, de 5 de diciembre. Asimismo señala que el documento de organización del centro del curso 2001-2002 recoge que D. ppppp, profesor interino de artes plásticas y diseño, impartió el módulo de proyectos de gráfica publicitaria al segundo curso del Ciclo Formativo de Grado Superior de Gráfica Publicitaria, porque el recurrente eligió el bloque horario en el que se impartían las enseñanzas correspondientes al primer curso del módulo proyectos de gráfica publicitaria.

Asimismo, según consta en el informe del director del centro de fecha 22 de noviembre de 2005, "la razón de por qué D. xxxxx impartió primero de gráfica publicitaria, y no segundo, es porque él lo eligió, ya que le correspondía elegir, dentro del departamento del que era Jefe, en primer lugar entre los grupos horarios establecidos por la Jefatura de Estudios, siguiendo lo establecido en la citada instrucción".



También se deja constancia de que dicha asignación de grupos de alumnos y enseñanzas a los profesores se realizó de conformidad con lo establecido en las diferentes instrucciones de la Dirección General de Planificación y Ordenación Educativa que han regulado el funcionamiento y la organización de las Escuelas de xxxx de Castilla y León.

En cuanto al intento de no designar al reclamante jefe del departamento de Proyectos de Gráfica Publicitaria, no consta acreditado más allá de las alegaciones vertidas por el interesado. Por el contrario, sí aparece constatado que el mismo fue realizado conforme a lo establecido en los apartados 20 a 22 de la Instrucción de 2 de mayo de 2001 de la Dirección General de Ordenación Educativa, por la que se regula el funcionamiento y la organización de las Escuelas de xxxx de Castilla y León para el curso 2001-2002, así como que el reclamante ha desempeñado dicho puesto durante los cursos académicos 2001-2002, 2002-2003 y 2003-2004, y ello aun cuando no tenía adquirida la condición de catedrático.

Respecto a la exclusión del reclamante del Tribunal de Proyectos de Gráfica, no puede entenderse como un indicio de acoso, puesto que en los informes obrantes en el expediente aparece justificada. Así, el Inspector de Educación manifiesta, en su informe de fecha 28 de noviembre de 2005, que la razón por la que el reclamante no formó parte del Tribunal Evaluador del Proyecto Final del Ciclo Formativo de Gráfica Publicitaria, al igual que el resto de profesores tutores de proyectos finales, era la de garantizar la imparcialidad de los miembros del Tribunal.

Asimismo, el director del centro, en su informe de 22 de noviembre de 2005, señala que "los Tribunales de Proyectos Finales los nombra el Director del centro de acuerdo con la normativa vigente: el Real Decreto 340/1998, en el que no se establece que el jefe de departamento de proyectos tenga que formar parte de dicho tribunal.

»Uno de los criterios de selección por mí aplicados a la hora de la designación de los integrantes de los tribunales es que, si es posible, no tengan tutelados que se presenten a examen, para así garantizar la máxima imparcialidad.

»No parece ético reclamar la pertenencia a un Tribunal en el que se presentan alumnos tutelados por el reclamante, como era el caso de D.



xxxxx y que además tenía en su horario reflejada una hora lectiva en función de esa labor de tutelaje.

»Esos Tribunales de Proyectos se han desarrollado siempre según lo establecido en el RD 340/1998, no habiéndose celebrado convocatoria extraordinaria en ningún curso académico”.

Respecto a la destitución del profesor D. vvvvv como secretario del centro ha de señalarse, en primer término, que dicha conducta iría en contra del citado profesor –que no consta que haya recurrido su cese– pero no frente al reclamante. Además, no puede hablarse de ningún modo de destitución, puesto que su nombramiento finalizaba el 30 de junio de 2002, momento en el que cesó en sus funciones tras producirse la renovación del equipo directivo, tal y como consta en el informe del Inspector de Educación de fecha 7 de marzo de 2005.

En cuanto a la última alegación, respecto a las primeras manifestaciones de acosos en el curso 2001-2002, relativa a que en todas las reuniones del centro sistemáticamente se le hacía el vacío, ha de señalarse, por parte de este Consejo Consultivo, que no consta prueba alguna acreditativa de tales hechos.

8ª.- El reclamante señala una serie de actuaciones que fueron aumentando el ambiente de acoso psicológico durante el curso académico 2002-2003.

Dichas actuaciones aparecen estructuradas por el interesado en dos grandes apartados:

- Conductas encaminadas a dificultar el trabajo y el aislamiento del trabajador.
- Conductas encaminadas a la desacreditación profesional y ninguneo frente a los alumnos.

Dentro del primer apartado de conductas, el reclamante reitera su no participación en el Tribunal de Proyectos de Gráfica, lo cual aparece justificado en el expediente, como ya se ha puesto de manifiesto, en el deseo de garantizar la imparcialidad de los miembros del citado tribunal, remitiéndonos a lo antes expuesto al respecto.



Señala asimismo que se le oculta información, sin concretar nada más, haciendo una alegación general sin dato probatorio alguno, así como que no se celebran reuniones de la Comisión de Coordinación Pedagógica, lo cual, de ser cierto –que no consta acreditado–, no sería una conducta contra el ahora reclamante, al afectar a la totalidad de los Jefes de Departamento de la Escuela.

Además, señala que durante unas jornadas celebradas en marzo de 2003 fue públicamente vilipendiado por el director del centro; dicha circunstancia no consta acreditada en el expediente en modo alguno.

Por último, respecto a la celebración de una fiesta el día de su marcha del centro, ha de señalarse que ello sólo queda acreditado por las alegaciones del reclamante, sin que –aun siendo cierto– pruebe nada respecto al acoso laboral invocado.

También indica que se han dado multitud de irregularidades por parte del director del centro en el ejercicio de sus funciones, las cuales no concreta, y por lo tanto no se puede entrar a realizar valoración alguna. Únicamente señala que existió una irregularidad en la publicación de la plantilla y vacante para la asignatura “058 Talla de Madera” del año 2003; este Consejo Consultivo considera, sin entrar a valorar la realidad o no de tal irregularidad, que esta circunstancia no guarda relación con la conducta de acoso laboral y psicológico que sufría, puesto que tal plaza en nada afecta al reclamante, más allá de que el mismo esté interesado en que se cumpla la normativa en el centro, pero no a su puesto y funciones directamente.

En cuanto al segundo grupo de conductas, señala que se ha visto obligado a impartir sus clases con mobiliario pensado para niños de parvulario, teniendo sus alumnos edades que sobrepasan la veintena, durante los cursos 2001-2002, 2002-2003 y 2003-2004. Al respecto, el Inspector de Educación ha señalado en su informe de fecha 28 de noviembre de 2005 que “el material y mobiliario de todo el profesorado del centro, y por tanto del profesor reclamante, no es inadecuado ni obsoleto. Tampoco es cierto que no responda a lo exigido por la normativa”.

En este punto, el informe del director del centro de 22 de noviembre de 2005 señala que “las Asignaturas de Fundamentos de diseño y primer curso de Proyectos de gráfica se imparten en el Aula 7 y Proyectos de Gráfica de segundo en el Aula 1.



»Las imágenes anexas demuestran claramente que el Aula 7 donde impartía clase D. xxxxx los cursos 2001-2002 y 2002-2003 está mejor dotada que el aula 1.

»El aula 7 donde se imparte de Fundamentos de Diseño y Proyectos de primero de gráfica publicitaria está mejor dotada que el aula 1 donde se imparte Proyectos de segundo, que también es la utilizada para Dibujo Lineal por el Director del Centro, por ppppp para proyectos de gráfica de segundo y además compartida con la Escuela Oficial de Idiomas, cosa que no ocurría con el Aula nº 7 de uso exclusivo de la Escuela de xxxx.

»Cuando el curso 2003-2004 D. xxxxx eligió impartir Proyectos de Segundo de Gráfica, pasó a impartir la clase en el Aula nº 1, que se comparte, como se ha dicho y D. xxxxx pretende desconocer, con la Escuela Oficial de Idiomas, por lo que el mobiliario debe ser compatible para ambas enseñanzas, y que era desde hacía cuatro años el aula utilizada por el Director del Centro para impartir Dibujo Lineal de bachillerato y ciclos formativos (...).

»Por lo demás, tanto el material, como el mobiliario del centro es similar, cuando no mejor, al de otras Escuelas de sus mismas características, eso si hay que reconocer que las posibilidades de realizar obras de reforma y mejora han estado hipotecadas por la circunstancia de estar ubicada en un Castillo declarado Monumento Nacional y por las disponibilidades presupuestarias" (sic).

En cuanto al curso académico 2003-2004, el reclamante señala que la situación de acoso laboral se acrecienta, lo que provoca su baja laboral.

Concretamente señala que durante dicho curso tampoco forma parte de la composición del Tribunal de Proyectos, lo cual, como ya hemos señalado, estaría justificado. La composición de dicho Tribunal, así como el procedimiento de evaluación, fueron impugnados por el ahora reclamante. Dicha impugnación fue desestimada mediante Resolución de 12 de marzo de 2004 del director del centro, que no fue impugnada en vía jurisdiccional.

Asimismo, en cuanto al supuesto hostigamiento llevado a cabo por la dirección del centro, el Área de Inspección no ha constatado que por parte del director de la Escuela xxxx de xxxxx hubiese conductas intimidatorias, hostiles, humillantes, injustas, torcidas y no ajustadas al derecho.



Respecto a las declaraciones juradas de dos compañeros de trabajo que acompaña el reclamante en el trámite de audiencia, debe señalarse que de las mismas no se extraen pruebas suficientes para considerar acreditadas las conductas alegadas por el ahora reclamante. Las mismas, más bien, se refieren a los supuestos problemas que los mismos han tenido con la dirección del centro, pero no aportan prueba alguna respecto a las supuestas conductas vejatorias e intimidatorias alegadas por el reclamante.

Por último, ha de señalarse que el concepto jurídico del acoso moral es muchísimo más restringido que el concepto médico, psicológico y psiquiátrico. Esta consideración es importante a la hora de apreciar y valorar la secuencia de actos que pudiesen ser constitutivos del acoso moral. Por ello, tampoco se puede llegar a la conclusión de que existe acoso moral en el trabajo teniendo en cuenta únicamente los informes médicos y partes de baja obrantes en el expediente, puesto que lo que se manifiesta en los informes médicos aportados y en los demás a los que se remite, no es sino una referencia a lo que expone el propio trabajador de que el trastorno depresivo sufrido se lo ha producido el trabajo o problemas o situaciones ocurridas con ocasión del mismo. De tal modo que siendo ello sin duda posible y, por tanto, habiendo podido obtener esa convicción, sin embargo, como conclusión del total del acervo probatorio, solamente de esos medios de prueba no cabe concluir, con la evidencia necesaria, que el estrés laboral sea el origen de su situación de trastorno depresivo-adaptativo, y, mucho menos, que ello sea producto de un hostigamiento en el trabajo. Que, indudablemente, a ese nivel médico pericial, solamente es posible poder concluirlo a instancia de las manifestaciones al respecto que se realicen por el propio afectado, sin posibilidad, por tanto, de una certificación objetiva.

Por todo lo expuesto, a la luz de las alegaciones vertidas y una vez analizadas las pruebas practicadas, considera este Consejo Consultivo que no ha quedado acreditada la relación de causalidad entre el funcionamiento del servicio público, en este caso la Dirección de la Escuela xxxx de xxxxx, y los trastornos depresivos sufridos por el reclamante que dieron lugar a su incapacidad temporal.

Por último, debe recordarse que la carga de la prueba pesa sobre la parte reclamante de acuerdo con los viejos aforismos *necessitas probandi incumbit ei qui agit* y *onus probandi incumbit actori* y con el artículo 217 de la Ley de Enjuiciamiento Civil.



**CONSEJO
CONSULTIVO**
DE CASTILLA Y LEÓN

III CONCLUSIONES

En mérito a lo expuesto, el Consejo Consultivo de Castilla y León informa:

Procede dictar resolución desestimatoria en el expediente de responsabilidad patrimonial iniciado como consecuencia de la reclamación presentada por D. xxxxx debido a los daños y perjuicios ocasionados por un supuesto acoso laboral.

No obstante, V.E. resolverá lo que estime más acertado.