



Sr. Amilivia González, Presidente

Sr. Velasco Rodríguez, Consejero

Sra. García Fonseca, Secretaria

La Sección Primera del Consejo Consultivo de Castilla y León, reunida en Zamora el día 12 de noviembre de 2014, ha examinado el *procedimiento de responsabilidad patrimonial iniciado como consecuencia de la reclamación presentada por Dña. xxxx*, 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 17 de octubre de 2014 tuvo entrada en este Consejo Consultivo la solicitud de dictamen *preceptivo sobre el procedimiento de responsabilidad patrimonial iniciado como consecuencia de la reclamación presentada por Dña. xxxx, debido a los daños derivados de acoso moral laboral.*

Examinada la solicitud y admitida a trámite el 21 de octubre de 2014, se procedió a darle entrada en el registro específico de expedientes del Consejo con el número de referencia 516/2014, iniciándose el cómputo del plazo para la emisión del dictamen, tal como dispone el artículo 52 del Reglamento de Organización y Funcionamiento del Consejo Consultivo de Castilla y León, aprobado por la Resolución de 5 de febrero de 2014, de la Mesa de las Cortes de Castilla y León. Turnado por el Sr. Presidente del Consejo, correspondió su ponencia al Consejero Sr. Rey Martínez.

Primero.- El 12 de diciembre de 2013 Dña. xxxx presenta una reclamación de responsabilidad patrimonial ante la Administración Autonómica, debido al acoso moral que sostiene que sufrió en el trabajo desarrollado en la Gerencia Provincial del Servicio Público de Empleo de xxx1, en la que no ocupó el puesto vvv1, ganado en el concurso resuelto por la Orden PAT/760/2006, de 28 de abril, sino el 60592 (Sección de Formación), hasta que por Sentencia del



Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº 1 de xxx1 de 29 de noviembre de 2012, que le fue notificada el 16 de enero de 2013, se ordena a la Administración demandada que se le reponga en el puesto obtenido por concurso.

Señala en su escrito que "Durante todo este tiempo ha sufrido un grave trato vejatorio mediante diversas técnicas: solicitar justificación incluso para moscosos y deberes inexcusables de carácter personal; trato discriminatorio en los permisos; hacerla pasar frío mediante la colocación en una situación de paso en la puerta; no firma de permisos; difundir entre sus compañeros que es una vaga y por eso protesta; poner a todos los compañeros en su contra; no hablarla ni dirigirla la palabra, etc.". Añade que "El diagnóstico ha sido un trastorno adaptativo mixto crónico por los problemas laborales creados por el Gerente del Servicio Público".

Solicita el abono de 73.064,07 euros, de los que 2.200 euros corresponden a los gastos de terapia psicológica y 70.844,07 euros a 2.055 días no improductivos, desde el 28 de mayo de 2007, día en el que solicitó por primera vez información sobre el puesto que estaba ocupando, hasta la fecha de notificación de la sentencia citada anteriormente, el 16 de enero de 2013, más el 10% de factor de corrección por perjuicios económicos.

Posteriormente, mediante escrito presentado el 13 de junio de 2014, aporta copia de la sentencia referenciada, del expediente de acoso moral denunciado ante el gabinete de acoso psicosocial de UGT xxx1, de diversos informes médicos de la sanidad pública y privada, de facturas de gastos médicos y de diversa documentación referida a los presupuestos fácticos de la reclamación. Propone prueba pericial de psicólogo clínico para determinar el estado ansioso-depresivo referido en la reclamación.

Segundo.- Por Resolución del Gerente del Servicio Público de Empleo de 20 de mayo de 2014 se admite a trámite la reclamación de responsabilidad patrimonial y se designa instructora del procedimiento.

Tercero.- El 17 de julio de 2014 la Secretaría Técnica Administrativa de la Gerencia del Servicio Público de Empleo emite informe sobre la reclamación presentada. En él, además de negar que cada una de las circunstancias particulares que la interesada relata como manifestación del acoso padecido,



tengan tal consideración, hace referencia al informe emitido el 25 de octubre de 2007 por la Jefe de Servicio de Registro y Gestión de Personal de la Dirección General de Función Pública el que se pone de manifiesto que "La plaza nº vv1, según la Relación de Puestos de Trabajo del Servicio Público de Empleo (EcyL) se identifica con una plaza no singularizada, que como muchas otras, no está adscrita a ninguna unidad o sección concreta, con funciones de archivo, mecanografía, ofimática y utilización de técnicas específicas dependiente de la unidad orgánica 'Gerencia Provincial' (...).

»Cuestión importante a destacar respecto a esta controversia es que la calificación de la plaza como no singularizada y su adscripción a la unidad orgánica 'Gerencia Provincial' (Ver Anexo 1, apartado 'Datos del puesto de trabajo. Unidad orgánica: Gerencia Provincial del Servicio Público de Empleo de xxx1') significa que la misma no está adscrita a ninguna sección concreta del EcyL, dependiendo directamente de la Gerencia Provincial, por lo que es el Gerente Provincial, quien, de conformidad con las atribuciones descritas en la Ley 10/2003, de 8 de abril, de creación del Servicio Público de Empleo de Castilla y León, asigna los medios humanos dependientes de él a las distintas Secciones en función de las necesidades existentes, y otros criterios de organización que se consideren, no existiendo en la decisión que toma al respecto ninguna clase de discriminación o decisión arbitraria".

En otro orden de cosas, el mismo informe hace referencia a que "Con fecha 3 de octubre de 2011 se presenta escrito por la interesada por el que solicita voluntariamente desempeñar sus funciones de auxiliar administrativo en el Centro de Formación Profesional Ocupacional de xxx2, (...). Ante esta circunstancia -que nada tiene que ver con su relación con el Gerente Provincial- es este quien, en beneficio de su bienestar laboral, y bajo su petición voluntaria accede a lo solicitado, haciéndose efectivo con fecha 1 de noviembre de 2011.

»Con fecha 23 de enero de 2013 se presenta escrito por parte del equipo directivo y administrativo del Centro de Formación, por el que se pone en conocimiento de la Gerencia Provincial de xxx1 los problemas que todo el personal de este centro tiene con la citada funcionaria. (Anexo VI)".

Este informe menciona igualmente que "Desde la incorporación de la interesada a la Gerencia Provincial, ésta ha causado nueve bajas laborales por diversos motivos de salud que, en su mayoría, nada tienen que ver con su



relación laboral con el Gerente y que se identifican con los siguientes periodos y causas: (...)

»De las causas citadas, solo dos de ellas se refieren a ansiedad con depresión y ansiedad, sin que se haya podido acreditar hasta la fecha y en ningún caso que en el origen de las mismas se encuentre en una mala relación con el Gerente Provincial”.

Finalmente, se destaca en el informe como dato importante a considerar en la resolución de la reclamación que “en el último concurso de traslados resuelto en el mes de octubre de 2013, Resolución de 23 de septiembre de 2013 de la Viceconsejería de Función Pública y Modernización, voluntariamente la interesada solicita su continuidad en la Gerencia Provincial a través de la solicitud de una plaza, finalmente concedida, en la propia Gerencia Provincial, donde a día de la fecha continua prestando servicios. (Plaza nº vvv2, Jefe de Negociado)”.

Cuarto.- El 1 de agosto de 2014 la reclamante aporta el informe pericial de psicólogo clínico de 9 de octubre de 2007 propuesto en prueba, en el que consta como diagnóstico “Trastorno de ansiedad generalizada y persistente, con sintomatología variada (y expuesta anteriormente). Trastorno más frecuente en mujeres y a menudo relacionado con estrés ambiental crónico en algún área de su vida (según información de la paciente, sería el ambiente laboral) y que no se explica mejor por otro tipo de categoría”.

Quinto.- Concedido trámite de audiencia a la reclamante el 14 de agosto, ésta solicita copia de determinados documentos, aunque no consta la presentación de alegaciones.

Sexto.- El 16 de septiembre se formula propuesta de resolución desestimatoria de la reclamación presentada.

Séptimo.- El 1 de octubre de 2014 la Asesoría Jurídica del Servicio público de Empleo de Castilla y León informa favorablemente la propuesta de resolución.

En tal estado de tramitación, se dispuso la remisión del expediente al Consejo Consultivo de Castilla y León para que emitiera 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.i), 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 apartado tercero, 1.g) del Acuerdo de 6 de marzo de 2014, del Pleno del Consejo, por el que se determina la 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 la reclamante los requisitos de capacidad y legitimación exigidos por la referida Ley 30/1992, de 26 de noviembre. La competencia para resolver la presente reclamación corresponde al Presidente del Servicio Público de Empleo de Castilla y León, en virtud de lo establecido en los artículos 142.2 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, y 82.2 de la Ley 3/2001, de 3 de julio, del Gobierno y de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, en relación con su artículo 89. Ello sin perjuicio de la desconcentración que pueda operar en el Gerente del mismo Organismo en los términos del artículo 2 del Decreto 18/2004, de 22 de enero, por el que se desconcentran competencias del Presidente del Servicio Público de Empleo de Castilla y León.

La interesada 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, atendida la fecha de firmeza de la sentencia.

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 mencionada Ley 30/1992, de 26 de noviembre, a la que además se remite el artículo 82.1 de la también citada Ley 3/2001, de 3 de julio.

Conforme a la jurisprudencia del Tribunal Supremo, la reiterada doctrina del Consejo de Estado, así como la de este Consejo Consultivo, 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 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 de responsabilidad patrimonial presentada por Dña. xxxx, debido a los daños derivados de acoso moral laboral.

En primer término es preciso especificar qué consideran los tribunales acoso moral en el trabajo. Al no disponer de una definición legal, ha de acudirse a la historia etimológica del neologismo anglosajón *mobbing*, que primero se acuñó en la biología y luego pasó a la psicología laboral, como creación científica. La traducción castellana del barbarismo es acoso moral, que en el Diccionario panhispánico de dudas se define como "voz inglesa con que se designa el hostigamiento al que, de forma sistemática, se ve sometida una persona en el ámbito laboral y que suele provocarle serios trastornos psicológicos". Los trabajos complementarios de la vigésima tercera edición del Diccionario de la lengua española de la Real Academia Española, definen el acoso moral o psicológico como "práctica ejercida en las relaciones personales, especialmente en el ámbito laboral, consistente en un trato vejatorio y descalificador hacia una persona, con el fin de desestabilizarla psicológicamente".

En opinión de la doctrina, la ausencia de regulación específica y de definición legal del acoso moral no ha supuesto la existencia de un vacío de regulación y ha puesto de relieve que, en todo caso, las lagunas legislativas pueden y deben corregirse e integrarse por los instrumentos usuales de interpretación, ora extensiva, ora analógica, ora evolutiva y teleológica, que exige una interpretación de todas las normas y de todos los comportamientos públicos y privados conforme a los principios jurídicos generales y, sobre todo, conforme al principio de efectividad máxima de los derechos fundamentales y libertades públicas (Sentencias del Tribunal Constitucional 98/2000 y 204/2000).

Ante esta laguna de regulación legal (sólo existe la definición del acoso sexual en la versión punitiva del artículo 184 del Código Penal), los Tribunales de Justicia han ido precisando el concepto y delimitando su contorno jurídico. Así, el Tribunal Supremo (Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 7ª), en Sentencia de 10 de febrero de 2005, expresa que el acoso moral "supone la sistemática y prolongada presión psicológica que se ejerce sobre una persona en el desempeño de su trabajo, tratando de destruir su comunicación con los demás y atacando su dignidad con el fin de conseguir que, perturbada su vida laboral, se aleje de ella provocando su autoexclusión".



El Tribunal Superior de Justicia de Extremadura (Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 1ª) en su Sentencia 124/2005, de 20 de octubre, completa la definición expresada por el Tribunal Supremo indicando que “No son constitutivos de acoso moral los conflictos en los que no existe un ejercicio ilegítimo, continuado y sistemático de un poder que la doctrina y la jurisprudencia califican como conformador o domesticador sobre otra persona con el propósito de domeñar su voluntad, haciéndole la vida imposible en el seno de la organización a la que pertenece, cualesquiera que fuese su posición orgánica y el nivel de perturbación anímica que llegase a sufrir la parte actora. El acoso conlleva un grave atentado a la integridad moral de las personas que se ven sometidas a tratos degradantes que impiden el libre desarrollo de su personalidad. Desde esta perspectiva el acoso constituye una vulneración de la integridad moral y del derecho fundamental a la intimidad y dignidad personal que protegen los artículos 15 y 18 de la Constitución Española. (...) el acoso moral o *mobbing* es definido en el ámbito de trabajo como situaciones de hostigamiento a un trabajador, frente al que se desarrollan actitudes de violencia psicológica de forma prolongada y que conducen a su extrañamiento social en el marco laboral (...) el acoso laboral es la situación de violencia psicológica extrema que una persona ejerce sobre otra de manera prolongada en el centro de trabajo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente la persona acabe abandonando el lugar de trabajo”.

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”.

Atendiendo a su origen, se puede considerar como más beneficioso -a 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”.

Otros 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) utilizan 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, también los Tribunales (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 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, mientras que, 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 referida Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco de 26 de febrero de 2002, 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".

Se puede destacar también lo que mantienen las Sentencias de la Audiencia Nacional de 20 de septiembre de 2006 y del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 14 de mayo de 2007: "El acoso moral debe tener, siempre, unos perfiles objetivos como son los de la sistematicidad, la reiteración y la frecuencia, requisito éste el de la permanencia en el tiempo tradicionalmente aceptado en nuestra doctrina judicial (Sentencias de los Tribunales Superiores de Justicia del País Vasco de 20 de abril de 2002, de Galicia de 8 de abril de 2003, de Canarias/Las Palmas de 28 de abril de 2003) y al propio tiempo, otros subjetivos como son los de la intencionalidad y el de la persecución de un fin.



»Son, por tanto, elementos básicos de este anómalo proceder humano, de una parte, la intencionalidad o elemento subjetivo, orientado a conseguir el perjuicio a la integridad moral de otro, aunque no se produzca un daño a la salud mental del trabajador, (el concepto de integridad moral es distinto del de salud) requisito éste, siempre exigido en este irregular comportamiento o actitud y, de otra parte, la reiteración de esa conducta de rechazo que se desarrolla de forma sistemática durante un período de tiempo. Lo importante es que el comportamiento sea objetivamente humillante, llevando así implícito el perjuicio moral, pues si se piensa que el acosador puede ser un enfermo y no por tanto responsable de sus actos, la búsqueda del resultado de humillación o vejación es un elemento normal de este comportamiento, pero no necesario (...)"

6ª.- Explicitado lo anterior, debe analizarse en el presente caso si las causas alegadas por la interesada son constitutivas de acoso moral en el trabajo en los términos señalados y si, en su caso, están debidamente acreditadas.

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*, con el artículo 217 de la Ley de Enjuiciamiento Civil y con lo que, más específicamente para el régimen de la responsabilidad objetiva de la Administración, dispone el artículo 6.1 del Reglamento de los procedimientos de las Administraciones Públicas en materia de responsabilidad patrimonial. La Administración, por su parte, deberá probar los hechos que, en su caso, desvirtúen los alegados.

Teniendo en cuenta la dificultad probatoria del acoso moral, ha de ponerse en relación la facilidad probatoria de las partes con la finalidad de la prueba, que no es obtener un elemento de certeza -lo que casi nunca es posible-, sino de convicción. De ahí la admisibilidad de la prueba indiciaria y la regla general de libre valoración de la misma por el órgano a quien compete decidir.

La parte reclamante señala una serie de actuaciones que considera subsumibles en la figura de acoso moral en el trabajo, tales como el haberle solicitado justificación para moscosos y deberes inexcusables de carácter personal; trato discriminatorio en los permisos; hacerle pasar frío mediante la colocación en una situación de paso en la puerta; falta de firma de permisos; difusión entre sus compañeros de que es una vaga y por eso protesta; poner a



todos los compañeros en su contra; no hablarla ni dirigirla la palabra, etc. No obstante, su argumentación es rebatida por la Administración, como se desprende del informe de 17 de julio de 2014 de la Secretaría Técnica Administrativa de la Gerencia del Servicio Público de Empleo.

En este sentido, sobre la alegación de la exigencia de justificación de moscosos y deberes inexcusables de carácter personal, destaca ese informe que el trato recibido por la reclamante fue siempre conforme a la normativa vigente y al exigido al resto de empleados públicos, sin ningún tipo de trato discriminatorio ni diferenciado con los demás trabajadores de la Gerencia Provincial. La concesión de días por asuntos propios como de libre disposición, queda únicamente supeditada a las necesidades del servicio, por lo que nunca se le ha solicitado justificación alguna. Sólo consta en su expediente una denegación puntual de permiso por días adicionales de libre disposición por causa de necesidades del servicio de la propia unidad, referido a los días 30 y 31 de julio de 2007. En relación a permisos por deber inexcusable, se informa que siempre se ha concedido a la reclamante la salida para la realización de las gestiones que ha solicitado.

Sobre su colocación en una situación de paso en la puerta, consta que por la Gerencia Provincial se adoptaron medidas para solucionar la posible anomalía, mediante la colocación de muelles en las puertas de acceso para facilitar su cierre automático y la solicitud de un informe al respecto a los Servicios de Prevención, emitido el 15 de diciembre de 2008, en el que se concluye que no hay anomalías destacables en relación a la temperatura existente en su puesto de trabajo.

Acerca de la difusión por parte del Gerente Provincial entre los compañeros de descalificaciones acerca de la falta de diligencia y de la actitud inadecuada de la reclamante en el trabajo, a los efectos de ponerles en su contra y de la falta de comunicación con ella, se informa de la falta de constancia de que haya existido tal agravio por parte del Gerente Provincial y de que la relación personal de éste con la interesada es prácticamente inexistente al trabajar en plantas distintas y no tener que despachar con ella directamente cuestiones laborales, que se hacen siempre a través de la Coordinadora de Formación en lo que respecta a esta Área, o a través de la Secretaria Técnica en el resto de cuestiones, por lo que la relación entre ambos



es igual a la que mantiene con el resto de trabajadores con los que no despacha asuntos directamente.

Además, tal como se puso de relieve en el antecedente tercero del presente dictamen, ya el 25 de octubre de 2007 se informó a la interesada de que la plaza nº vvv1, según la Relación de Puestos de Trabajo del Servicio Público de Empleo (EcyL) se identifica con una plaza no singularizada, lo que significa que dicha plaza no está adscrita a ninguna sección concreta del EcyL, dependiendo directamente de la Gerencia Provincial, por lo que es el Gerente Provincial, quien, de conformidad con las atribuciones descritas en la Ley 10/2003, de 8 de abril, de creación del Servicio Público de Empleo de Castilla y León, asigna los medios humanos dependientes de él a las distintas Secciones en función de las necesidades existentes, y otros criterios de organización que se consideren, no existiendo en la decisión que toma al respecto ninguna clase de discriminación o decisión arbitraria.

La circunstancia de que, posteriormente, la Sentencia de 29 de noviembre de 2012 condenase a la Administración demandada a determinar cuál era la Sección a la que corresponde el puesto adjudicado a la actora en la Orden PAT/760/2006, de 28 de abril, número de orden vvv1, no determina por sí sola el derecho a indemnización, puesto que para ello deben concurrir los presupuestos exigidos para el reconocimiento de la responsabilidad patrimonial de la Administración y, en particular, el necesario nexo causal entre el actuar administrativo y el resultado dañoso. En este supuesto, sin embargo, no cabe apreciar el mencionado vínculo causal entre el acoso moral laboral al que apela la reclamante y la decisión administrativa anulada, que fue adoptada por la Administración en una interpretación de las normas organizativas, que no revela un trato ni un ánimo discriminatorio hacia la actora.

La valoración de las circunstancias mencionadas, junto a las que revela igualmente el reiterado informe de la Secretaría Técnica cuando pone de manifiesto que, en ulterior concurso resuelto el 23 de septiembre de 2013, la reclamante ha solicitado y obtenido de nuevo plaza en la misma Gerencia Provincial -en la que continúa-, llevan a este Consejo a considerar que no han quedado acreditados los hechos constitutivos del acoso moral en el trabajo invocados por la reclamante como presupuesto de la existencia de responsabilidad patrimonial de la Administración, por cuanto no existen en el expediente datos objetivos que permitan deducir que las actuaciones adminis-



trativas que la interesada narra en su reclamación, como actos configuradores de dicho acoso o postergación en su actuación profesional, puedan ser reputadas como actuaciones intencionadas y directas para generar por sus superiores una infravaloración de su profesionalidad, sin que la mera apreciación del interesado pueda ser elevada a la categoría de "acoso moral en el trabajo", independientemente de su apreciación interna y subjetiva.

A lo anterior se suma finalmente una falta de acreditación de que el trastorno de ansiedad, que la reclamante liga a la situación laboral a la que estaba sometida, responda indubitadamente a esta causa, puesto que en el informe pericial que presenta en prueba de ello sólo se menciona que la paciente lo atribuye al ambiente laboral, pero no se realiza un juicio profesional sobre la cuestión.

III CONCLUSIONES

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

Procede dictar resolución desestimatoria en el procedimiento de responsabilidad patrimonial iniciado como consecuencia de la reclamación presentada por Dña. xxxx, debido a los daños derivados de acoso moral laboral.

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