CONSEJO CONSULTIVO
DE CASTILLA Y LEÓN

Sr. Amilivia González, Presidente

Sr. Estella Hoyos, Consejero y Ponente
Sr. Fernández Costales, Consejero
Sr. Pérez Solano, Consejero
Sr. Nalda García, Consejero

Sr. Sobrini Lacruz, Secretario

La Sección Primera del Consejo Consultivo de Castilla y León, reunida en Zamora el día 31 de agosto de 2011, ha examinado el *expediente de responsabilidad patrimonial iniciado como consecuencia de la reclamación presentada por D. xxxxx,* 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 10 de febrero de 2010 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 moral en el trabajo.*

Examinada la solicitud y admitida a trámite con fecha 18 de febrero de 2010, se procedió a darle entrada en el registro específico de expedientes del Consejo con el número de referencia 132/2010, iniciándose el cómputo del plazo para la emisión del dictamen, tal como dispone el artículo 53 del Reglamento Orgánico del Consejo Consultivo de Castilla y León, aprobado por el Decreto 102/2003, de 11 de septiembre. Turnado por el Sr. Presidente del Consejo, correspondió su ponencia al Consejero Sr. Estella Hoyos.

Primero.- El 11 de marzo de 2006 D. xxxxx presenta en el registro de la Delegación Territorial de la Junta de Castilla y León en xxxx1 una reclamación de responsabilidad patrimonial, debido al acoso moral en el trabajo con ocasión de la prestación de su servicio en el Hospital hhhh1 de xxxx1.

Considera que la situación laboral a la que ha sido sometido por sus superiores le ha causado perjuicios físicos (ansiedad, angustia, trastornos del sueño y digestivos, migrañas, depresión, etc.) y daños morales, al haberse lesionado su dignidad, honor, imagen y el derecho a la promoción y formación en el trabajo.

En la reclamación se enumera un conjunto de hechos y actuaciones que considera constitutivas de acoso laboral. Entre ellas se especifican las siguientes: su despido producido el 11 de marzo de 2005; su trabajo lo desempeña en un lugar situado en el sótano del Hospital, aislado del resto del personal de la Unidad de Admisión; su aislamiento laboral por no ser habitualmente convocado a las reuniones que celebra la Unidad de Codificación; su falta de información acerca de los planes y objetivos, sin facilitarle el acceso al análisis de los datos que elabora. Añade que no percibió el complemento de productividad variable desde 1997 a 2001, no se le permitió realizar ningún curso y su trabajo se minusvaloró, encomendándole la realización de tareas elementales.

Aporta a su reclamación, entre otra, la siguiente documentación: el anuncio de convocatoria de una plaza de documentalista clínico para el Hospital hhhh1; copia de una nómina del interesado; Sentencia del Juzgado Social de xxxx1 de 12 de febrero de 1999; Sentencia del Tribunal de Justicia de Castilla y León, Sala de lo Social de xxxx2 de 31 de mayo de 1999; documento de formalización de cese en el puesto de trabajo; reclamación previa a la vía judicial fechada el 15 de marzo de 2005; una fotografía; impresos de “solicitud de vacaciones, permisos o licencias”; escrito de la Gerencia de Atención Especializada de xxxx1 denegatorio de vacaciones; escrito del Director Gerente del Hospital hhhh1 dirigido al reclamante (carece de fecha); documentación sanitaria relativa a la atención médica recibida por el interesado por la Unidad de Salud Mental hhhh2; informe clínico realizado por el Servicio de Salud Laboral; Plan de prevención del Hospital hhhh1; informe del Gerente de Atención Especializada fechado el 25 de mayo de 2005; Sentencia del Juzgado Social de xxxx1 de 30 de junio de 2005 y Sentencia del Juzgado de lo Contencioso Administrativo número 1 de xxxx1 de 19 de enero de 2006.

Solicita una indemnización de 90.000 euros.

Segundo.- En escrito de 29 de mayo de 2006 el Jefe de Servicio de Inspección de la Consejería de Sanidad solicita del reclamante que complete su solicitud.

El 15 de junio de 2006 el interesado contesta el requerimiento y entre otras consideraciones, indica que ha presentado los documentos que ha considerado oportunos.

Tercero.- Constan en el expediente, entre otros documentos, los informes siguientes:

- Informe de 13 de junio de 2006 del Gerente de Atención Especializada del Hospital hhhh1 de xxxx1, en el que se concluye: "Sobre la base de las consideraciones expuestas, y teniendo en consideración que ni el Juzgado de lo Social, ni el Contencioso Administrativo de xxxx1, han apreciado que se hayan cometido las infracciones de Derechos Fundamentales que alega el demandante, queda suficientemente probado que en ningún momento se le han producido por esta Gerencia los daños Perjuicios cuya indemnización solicita en la reclamación de referencia".

Adjunta diversa documentación procesal.

- Informe de la Inspección Médica de 26 de febrero de 2008 en el que se expone:

"(...) No consta en el expediente que se haya seguido un procedimiento administrativo o judicial en el que se declare expresamente la existencia de acoso laboral, tal como se indica en el escrito del Jefe de Inspección remitido a Don xxxx3, obrante en el expediente.

»2- En cuanto al quebranto de la salud:

»En Informe clínico laboral de Salud laboral de 18 de mayo de 2005 consta que acude en enero de 2002 a consulta por lo que él entiende como sintomatología atribuible a sus condiciones de trabajo, atribuyendo esta sintomatología a relaciones con su jefe directo que le parecen discriminatorias y ocasionalmente vejatorias, y que acude en marzo de 2005 por ansiedad que atribuye a trato discriminatorio por rescisión de contrato. En

este Servicio se indica, tras su remisión a Unidad de Salud Mental, y valorados los informes correspondientes, como Juicio clínico-laboral: Estrés laboral crónico que define como trastornos afectivos derivados de la organización del trabajo por comunicación disfuncional con el entorno.

»En informe del facultativo de Salud Mental de 15 de marzo de 2005, consta como diagnóstico Reacción de adaptación con ansiedad (conflicto laboral).

»En prueba pericial testifical, el mismo facultativo (...) indica que atendió a D. xxxxx por primera vez en el 2002, por un episodio de ansiedad en relación con problemas laborales. Lo volvió a ver en el 2004, con la misma sintomatología, que ha sido reticente a asistir a consulta, que en el 2005 se le recomendó incapacidad transitoria de un mes, que es una persona introvertida, y en consecuencia la sintomatología ansiosa la manifiesta con manifestaciones sicosomáticas (...) que el estrés laboral crónico es una situación de tensión en el trabajo de naturaleza crónica o continua.

»En el expediente de IT obrante en la Gerencia de Área, constan como bajas laborales, los periodos de 3 a 15 de junio de 1998 por trastornos neuróticos, de 27 a 28 de marzo de 2000 por Gastroenteritis, de 19 a 21 de octubre de 2000 por síntomas generales, de 23 de mayo a 4 de junio de 2001 por Pericarditis aguda, y de 19 de mayo a 23 de julio de 2004 por fractura de Clavícula

»Los informes periciales a que se refiere el reclamante están elaborados en base a hechos que el mismo reclamante refiere. Es el reclamante el que relaciona su sintomatología con conflicto laboral.

»3- En cuanto a los daños morales:

»(...) todas las instancias judiciales a las que él ha recurrido han manifestado mediante Sentencia que en los respectivos procesos no se ha puesto de manifiesto tal vulneración (...)".

- Informe del Jefe de la Unidad de Admisión y Documentación Clínica de 7 de agosto de 2006, en el que se concluye: "(...) Sobre la base de

las consideraciones expuestas, entendemos que no se ha cometido las infracciones de Derechos Fundamentales que alega el reclamante, quedando suficientemente probado que en ningún momento se le han producido los daños y perjuicios cuya indemnización solicita".

- Informe del Inspector General de Servicios de 18 de febrero de 2008, en el que se señala: "(...) Por lo expuesto, y a la vista de las sentencias señaladas, se deduce que la inexistencia de procedimiento previo en el que se declare, en su caso, la situación de acoso laboral y su imputación a persona concreta no impide la tramitación de la reclamación presentada".

Cuarto.- Concedido trámite de audiencia, el interesado solicita copia del expediente administrativo y el 14 de junio de 2008 presenta un escrito de alegaciones. Adjunta copia de dos notas interiores.

Quinto.- Consta en el expediente un informe del Gerente de Atención Especializada de 23 de junio de 2008.

Sexto.- El 8 de enero de 2009 el reclamante presenta un escrito en el que recuerda a la Administración la obligación de resolver. El 28 de enero del mismo mes solicita información sobre la tramitación del procedimiento de responsabilidad patrimonial. El 6 de octubre presenta un nuevo escrito en el que pide que "se exija las responsabilidades que procedan al personal que tenga a su cargo el despacho de este asunto".

Mediante escrito de 29 de octubre el Jefe de Servicio de Inspección facilita al interesado la información solicitada.

Séptimo.- El 19 de octubre la Dirección General de Desarrollo Sanitario de la Gerencia Regional de Salud formula informe-propuesta desestimatorio de la reclamación presentada.

Octavo.- El 3 de noviembre la Asesoría Jurídica de la Consejería de Sanidad devuelve el expediente para la práctica de un nuevo trámite de audiencia. Considera que se ha incorporado el informe del Gerente de Atención Especializada de 23 de junio de 2008 con posterioridad al trámite de audiencia, documento que debe conocer el reclamante.

Noveno.- El 13 de noviembre de 2009 se concede un nuevo trámite de audiencia, sin que conste que se hayan presentado alegaciones.

Décimo.- El 12 de enero de 2010 se formula propuesta de resolución desestimatoria de la reclamación presentada.

Decimoprimero.- El 19 de enero de 2010 la Asesoría Jurídica de la Consejería de Sanidad 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.

Decimosegundo.- Mediante Acuerdo del Presidente del Consejo Consultivo de 10 de marzo de 2010 se requiere a la Consejería de Sanidad para que complete el expediente, al no constar la prueba testifical solicitada por el reclamante o la desestimación de su práctica debidamente fundamentada.

El 1 de julio de 2011 tiene entrada en el Consejo Consultivo de Castilla y León la siguiente documentación: documentación acreditativa de la práctica de la prueba testifical; informe del Gerente de Atención Especializada de xxxx1 de 11 de mayo de 2011 y escrito del Jefe de Inspección de 20 de junio de 2011 en el que se justifica la no realización de una nueva propuesta de resolución.

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.

No obstante, cabe poner de manifiesto el excesivo tiempo transcurrido desde que la parte interesada presenta la solicitud de indemnización (11 de marzo de 2006) hasta que se formula la propuesta de resolución (12 de enero de 2010). Esta circunstancia necesariamente ha de considerarse como una vulneración por parte de la Administración del artículo 12.b) del Estatuto de Autonomía de Castilla y León, que consagra el derecho de los ciudadanos a la resolución de los asuntos que les conciernan en un plazo razonable; e igualmente como una infracción de los principios y criterios que han de regir su actuación recogidos en la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, como los de eficacia, celeridad, eficiencia y servicio a los ciudadanos, entre otros.

3ª.- Concurren en el interesado 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 Consejero de Sanidad, 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.

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.

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, a la que además se remite el artículo 82.1 de la Ley 3/2001, de 3 de julio.

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, 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) y de este Consejo Consultivo (por todos, Dictámenes 1.008/2005, de 1 de diciembre; 1.134/2005, de 12 de enero de 2006; 59/2006, de 19 de enero; y 300/2006, de 23 de marzo), 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 presentada por D. xxxxx, debido a los daños y perjuicios ocasionados por un supuesto acoso laboral.

El *mobbing* es un anglicismo que *grosso modo* cabe traducir como acoso moral u hostigamiento psicológico, susceptible de verificarse con creciente frecuencia en todos los ámbitos de la vida social pero que encuentra un especial caldo de cultivo en las organizaciones de trabajo, ocasionando brotes de conflictividad interpersonal.

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.

Los fundamentos tanto del ordenamiento jurídico como del orden socio-laboral -paz laboral- están, por imperativo constitucional, en el respeto a la dignidad de la persona y a los derechos que le son inherentes (artículo 10.1 de la Constitución Española) por cuanto sintetizan en una fórmula abreviada las razones que los justifican y conforman, por ello no puede caber duda alguna que el acoso moral representa una violación de aquellos fundamentos.

Aunque es bien sabido que el recurso al concepto de dignidad de la persona, como expresión sintética de un estatuto mínimo de garantías y acciones de autodeterminación consciente y responsable de la personalidad en las diferentes esferas de la vida social, es continuo en el orden normativo, moral y jurídico, verifica su positividad en la práctica en el contexto problemático aquí analizado -la tutela frente al hostigamiento o acoso moral-.

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, los Tribunales de Justicia han precisado el concepto y delimitado su contorno jurídico. Así, el Tribunal Supremo, Sala de lo Contencioso-Administrativo, 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, en su Sentencia 124/2005, de 20 de octubre, completa la definición expresada por el Tribunal Supremo en la Sentencia citada, al indicar 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 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".

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) 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, también 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, 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 ha de confundirse 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 referida Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, de 26 de febrero de 2002, al definir y estudiar el acoso dice que "(...) 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".

Pero además de unas razones morales o jurídicas, hay unas razones prácticas que justifican la tutela eficaz frente al conflicto laboral que se produce con un *mobbing*, para dar soluciones a:

1º.- Un problema de despersonalización en la organización del trabajo. El acoso laboral revela un conflicto socio-laboral consistente en un defectuoso ejercicio del poder. La gestión diaria en busca de complejos objetivos hace que las instituciones aparten de su camino los problemas individuales, tal vez por considerarlos menores, y los abandonen para dirigirse únicamente a la dirección para la que fueron creados, -el que no colabora directamente en esa idea tiene el riesgo de ser postergado-.

2º.- Unido indisolublemente al anterior, un problema de racionalidad económica en la gestión de los recursos. El acoso moral representa al mismo tiempo una gestión ineficiente de los recursos humanos del servicio.

3º.- Por último, un problema de salud laboral en el ambiente de trabajo, dado que el hostigamiento psicológico se cataloga como un riesgo profesional emergente en las organizaciones de trabajo, calificable como accidente de trabajo. No hay que olvidar que el ordenamiento jurídico tutela un ambiente laboral seguro y, sobre todo, saludable.

No obstante, la acreditación del acoso es muy problemática, no sólo por la mencionada diferenciación con el mero ejercicio abusivo de las potestades directivas, sino fundamentalmente por la dificultad en la práctica de valorar las intenciones de unos (los agresores) y las percepciones reactivas de otros (las víctimas), dado que un cúmulo de equívocos pueden llevar en el complejo entorno laboral a sentirse perseguido o perseguidor sin justificación objetiva.

A la vista de lo anterior -y más al tratarse de una responsabilidad patrimonial de la Administración-, hay que tener en cuenta para su diagnóstico y tratamiento los tipos identificados en los que estas conductas son relevantes, que deben responder a parámetros objetivables, notorios y reprobables socialmente (el llamado estándar objetivo de acoso moral), aunque no carecerán completamente de relevancia jurídica los aspectos subjetivos (estándar subjetivo de acoso, como la especial sensibilidad personal del empleado con respecto a algún tema). Pero esta relevancia del aspecto subjetivo no debe proyectarse en la concreción del acoso, sino más bien en la fijación de las consecuencias jurídicas (por ejemplo, la determinación de la cuantía indemnizatoria).

6ª.- Explicitado lo anterior, debe analizarse si las causas alegadas por el interesado son constitutivas de acoso moral en el trabajo en los términos señalados, así como, en su caso, si 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.

El reclamante relata una serie de actuaciones de la Gerencia del Hospital que considera subsumibles en la figura de acoso moral en el trabajo. Sin embargo, su argumentación es rebatida por la Administración, quien pone de manifiesto en el expediente situaciones irregulares del reclamante y roces continuos con la dirección del centro.

En el presente caso, se está ante un conjunto de episodios dentro de una relación laboral de más de diez años, hechos calificados por la Administración como acontecimientos esporádicos, pero de los que resulta evidente la mala relación existente entre el reclamante y la dirección del Hospital hhhh1 de xxxx1 (aunque en muchos de estos incidentes se individualiza la responsabilidad en el Gerente de Atención Especializada), sin que se conozca el origen concreto de esa problemática relación.

Entre otros episodios, han existido discrepancias que no fueron impugnadas expresamente por el reclamante, como la privación de los complementos de productividad en algunos años -privación que parece ajena a la Gerencia del Centro, dado que del expediente se desprende que la decisión sobre su distribución o percepción corresponde a una Comisión Mixta en la que participan el Director Médico, jefes de los distintos servicios y representantes sindicales, en atención a su valoración sobre el cumplimiento de los objetivos marcados- y otras como el conflicto por el disfrute de un día de permiso o una modificación de las vacaciones en uno de esos años, que el informe del superior jerárquico justifica en necesidades del servicio.

En cuanto al local en que desempeña su labor en el hospital -al parecer no es un sótano sino una planta baja-, hay que tener en cuenta que el Centro estaba en obras en este periodo y que su localización era provisional, al estar previsto que este lugar fuera ocupado por el Servicio de Reprografía.

Por otro lado, del expediente se desprende que el reclamante ha participado en las sesiones de formación y de control de calidad de codificación con el resto de personal de la Unidad de Admisión, “hasta que voluntariamente se retiró de las mismas”. Además, como precisa la propuesta de resolución, la

información sobre los cursos es pública, sin que conste en el expediente documento justificativo de haber solicitado alguno y prueba de que no se le hayan concedido.

Por último, D. xxxxx identifica el cese en su puesto de trabajo como médico interino por Resolución de 12 de marzo de 2005, como la culminación del proceso de acoso moral.

No obstante, la Sentencia del Juzgado de lo Contencioso Administrativo número 1 de xxxx1 19 de enero de 2006, relativa al cese del reclamante, señala: "Por último ha de manifestarse que la situación examinada no lleva a tener por cometidas las infracciones de Derechos Fundamentales que se alegan en el fundamento de derecho quinto de la demanda, puesto que la resolución dictada ha de enmarcarse dentro del proceso extraordinario de consolidación de empleo aperturado por la Administración, y de las circunstancias especiales que concurrían respecto a la contratación del recurrente; circunstancias estas que se vienen arrastrando desde el año 92 en el que fue contratado para un puesto que no era el que efectivamente desempeñaba. Por ello, es lo cierto que no puede tenerse por acreditadas las vulneraciones señaladas, máxime teniendo en cuenta que la Administración intentó enmendar la situación provocada con el acto del cese de 12 de marzo, ofreciendo una contratación al actor a los días de producirse aquella, por lo que el que la misma hubiera errado en la elección del contrato a suscribir, no es motivo que por sí sólo lleve a entender vulnerada normativa constitucional, sino una infracción de legalidad ordinaria".

En similar sentido, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León de 4 de diciembre de 2007, dictada en recurso contra la anterior, acepta los fundamentos de la Sentencia apelada y señala que la ilegalidad del acto administrativo impugnado está, no en el cese como tal -al que la Administración estaba obligada en virtud de la incorporación de un radiólogo- sino en el hecho de no haberse aprovechado el mismo acto para transformar y regularizar el contrato suscrito consignando específicamente que su objeto era la prestación de servicios como médico de FEA Admisión. Se añade que, "desde esta concreta actuación, que supuso de la decisión del cese", no cabe apreciar vulneración alguna de los derechos fundamentales.

Por último, debe señalarse que es doctrina del Consejo Consultivo de Castilla y León, plasmada en el Dictamen 922/2005, de 12 de enero de 2006,

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, este Consejo Consultivo considera que no han quedado acreditados los hechos constitutivos del acoso moral en el trabajo invocados por el reclamante -dado que han sido rebatidos todos ellos extensamente- como presupuesto de la existencia de responsabilidad patrimonial de la Administración, por cuanto no existe en el expediente dato objetivo alguno que permita deducir que las actuaciones administrativas que el interesado narra en su reclamación como actos configuradores de dicho acoso o postergación en su actuación profesional, puedan ser reputadas como intencionadas y directas para generar por sus superiores una infravaloración de su profesionalidad, sin que la mera apreciación subjetiva del interesado pueda ser elevada a la categoría de “acoso moral en el trabajo”.

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 moral en el trabajo.

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