



Sr. Amilivia González, Presidente

Sr. Estella Hoyos, Consejero y  
Ponente

Sr. Fernández Costales, 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 Palencia el día 15 de enero de 2009, ha examinado el *expediente de responsabilidad patrimonial iniciado como consecuencia de la reclamación presentada a instancia de 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 2 de diciembre de 2008, 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 4 de diciembre de 2008, se procedió a darle entrada en el registro específico de expedientes del Consejo con el número de referencia 1.074/2008, 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 el Sr. Presidente del Consejo, correspondió su ponencia al Consejero Sr. Estella Hoyos.

**Primero.-** El 25 de febrero de 2008, D. xxxxx presenta en el registro de la Gerencia Territorial de Servicios Sociales de xxx1 una reclamación de responsabilidad patrimonial, debido al acoso moral que sostiene que sufre en el trabajo, con ocasión de la prestación de sus servicios como Jefe de Área del Departamento de Administración de la referida Gerencia.



El reclamante solicita en el *petitum* de su reclamación que se reconozca y declare por la Administración la vulneración de derechos fundamentales a que hace referencia en el cuerpo de su escrito, previa declaración de nulidad radical de la conducta que denuncia y que se le reponga en el ejercicio efectivo de sus competencias. Por otro lado, solicita el abono de 300.000 euros “en concepto de reparación de los daños y perjuicios derivados de dicho comportamiento hostigador”.

El reclamante señala que se encuentra en una situación de aislamiento laboral y social que se manifiesta en lo siguiente:

“a) Las escasas órdenes que se me transmiten desde la Gerente Territorial de Servicios Sociales, en mi condición de Jefe de Área del Departamento de Administración, asimilado a Secretario Técnico, lo son a través de Ordenanzas y nunca de forma directa.

»b) En las escasas ocasiones en que la Gerente se ha encontrado con el firmante, incluso en presencia de terceros, la única forma de manifestación por parte de la Sra. vvvvv, lo ha sido con voces, gritos y descalificaciones, aun cuando estas formas constituyan el modo habitual de comunicación con los empleados que se sitúan en el ámbito de su poder directivo y de organización.

»c) Se aparta al dicente de sus funciones y competencias, con órdenes de aislamiento e incomunicación con respecto a sus compañeros.

»d) No es convocado a reuniones de Jefes de Sección, de Directores de Centro, de Comités de Empresa, de Selección de Personal, de Mesas de Contratación, etc. En definitiva, a ninguna de las reuniones a las que, por razón de su cargo, debería comparecer.

»e) Cambio de cerraduras para que la llave de que venía disponiendo no pueda ser usada.

»f) Denegación de vehículo oficial para desplazamientos, cuando a personal de inferior rango jerárquico le es facilitado.



»g) Denegación de acceso a Internet, en contra del criterio sustentado con otros funcionarios.

»h) Y, en suma, un eficaz comportamiento conducente a vaciar de contenido un puesto de trabajo, que es sufragado con cargo a los Presupuestos de esta Comunidad, además del propio vaciamiento psicológico y personal del funcionario afectado, lo que determina un continuo padecimiento de hipertensión arterial, apnea del sueño, cefaleas, insomnio y, desde luego, síndrome ansioso depresivo, con la consiguiente medicación, pese a lo cual quien lo padece no ha optado por acceder a situaciones de Incapacidad Temporal”.

Por otro lado, denuncia el reclamante el incumplimiento de las medidas y recomendaciones recogidas en el informe emitido por la Inspección General de Servicios el 22 de julio de 2002, dirigidas, por un lado, a la reposición del reclamante en todas las funciones que le corresponden y, por otro, a la supervisión por parte de la “persona del más alto nivel” de la Gerencia de Servicios Sociales del cumplimiento de las citadas medidas y de las obligaciones y deberes que corresponden tanto al reclamante, como a la Gerente Territorial de Servicios Sociales.

Por último, el reclamante considera que constituye un atentado a su propia dignidad el hecho de que la distinción prevista en el Decreto 15/1998, de 29 de enero, no le fuera entregada públicamente.

Adjunta a la reclamación copia de diversos escritos de queja presentados ante distintas instancias, del informe emitido por la Inspección General de Servicios el 22 de julio de 2002, y del elaborado por el Procurador del Común el 11 de julio de 2006.

**Segundo.-** Por Resolución del Presidente del Consejo de Administración de la Gerencia de Servicios Sociales de 25 de marzo de 2008, se inicia el procedimiento de responsabilidad patrimonial y se designa instructora de éste.

**Tercero.-** Solicitado por la instrucción el “informe del servicio cuyo funcionamiento haya ocasionado la presunta lesión indemnizable”, el 6 de junio de 2008 la Gerente Territorial de Servicios Sociales de xxxx1 informa que no ha quedado acreditada la situación de acoso laboral, puesto que “los únicos hechos ciertos son acusaciones recíprocas contradictorias y de igual valor



probatorio". Añade que tampoco se ha probado la existencia de ningún daño moral, "toda vez que no se tiene constancia de informe de salud alguno que refleje los padecimientos alegados, ni de demanda o resolución judicial por motivo de acoso laboral".

Acompaña a este informe copia de la Resolución del Procurador del Común de 14 de noviembre de 1995, por la que se procede al archivo de las actuaciones iniciadas como consecuencia de la queja presentada por el reclamante por un supuesto acoso hacia su persona por parte del Director Provincial del Inerso de xxxx1, al no detectarse en los hechos ningún tipo de irregularidad achacable a la actuación de la Administración. Igualmente se remiten diversos escritos justificativos de haberse convocado al reclamante a diversas reuniones desde el año 2003, de haberse puesto a su disposición vehículos oficiales y de haberse cursado la solicitud correspondiente para su acceso a Internet.

**Cuarto.-** Otorgado trámite de audiencia al reclamante, éste, a través de su representante, solicita copia de determinados documentos.

**Quinto.-** El 20 de octubre de 2008 se formula propuesta de resolución desestimatoria.

**Sexto.-** El 3 de diciembre de 2007 la Asesoría Jurídica de la Gerencia de Servicios Sociales 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.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 la parte interesada 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 Consejo de Administración de la Gerencia de Servicios Sociales 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.

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 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 "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), por cuanto sintetizan en una fórmula abreviada las razones que los justifican y conforman; por ello no puede haber 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 y 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 con 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 han ido precisando el concepto y delimitando 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, 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, 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 de la Comunidad Europea: 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) 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 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 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.

Teniendo en cuenta lo anterior, y más tratándose de una responsabilidad patrimonial de la Administración, hay que tener en cuenta para su diagnóstico y tratamiento los tipos identificados donde 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.

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. En este contexto, poco se puede valorar en el presente caso por el Consejo Consultivo, dado que el reclamante se ha limitado a presentar alegaciones y una serie de escritos, sin proponer prueba dirimente alguna.

La parte reclamante señala una serie de actuaciones que considera subsumibles en la figura de acoso moral en el trabajo. No obstante, su argumentación es rebatida por la Administración, como se desprende del informe de 6 de junio de 2008 de la Gerencia Territorial de Servicios Sociales de xxxx1.

Por otro lado, en el informe emitido por el Procurador del Común el 11 de julio de 2006, en relación con la queja presentada por el reclamante, lo único que se pone de manifiesto es que la situación actual en la que éste se encuentra no dista mucho de la expuesta en el informe de la Inspección General de Servicios, de 22 de julio de 2002, por lo que recomienda que "se realicen por los órganos que correspondan de la Gerencia de Servicios Sociales cuantas actuaciones de seguimiento de la situación expuesta en el escrito de queja (incluida la emisión de informes actualizados) sean necesarias al respecto"; y que "por parte de la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades, ante la absoluta contradicción de las versiones emitidas por los funcionarios implicados en la controversia, se realice a la mayor brevedad posible una supervisión de las cuestiones denunciadas por el Jefe de Área de Administración de la Gerencia Territorial de Servicios Sociales de xxxx1 con la finalidad de comprobar la veracidad de las mismas, y en su caso, de adoptar las medidas que procedieran".

Si bien en el informe de la Inspección General de Servicios, de 22 de julio de 2002, se censura un apartamiento *de facto* -por parte de la Gerente Territorial de Servicios Sociales- de alguna de las funciones que corresponden al Jefe de Área de Administración, también se ponen de manifiesto los



antecedentes disciplinarios del reclamante. Así, se señala que “Desde luego, para esta Inspección, no pueden carecer de significación alguna los antecedentes disciplinarios del Jefe de Área de Administración, por cuanto ponen de manifiesto situaciones y acontecimientos muy similares a los ahora denunciados. Tampoco cabe desconocer el proceso patológico que afecta al denunciante, ni sus repetidas o frecuentes faltas de asistencia al trabajo, algunas de ellas justificadas deficientemente. Y, por supuesto, no pueden desconocerse algunas manifestaciones de parte del personal de la propia Gerencia Territorial que se ha visto en alguna ocasión presionado o coaccionado por una actitud agresiva del denunciante o ciertos juicios que cuestionan la competencia y capacidad del Jefe de Área de Administración en el desempeño de los cometidos que le corresponden”. Además, se añade que “Este inspector actuante detecta en el denunciante una difícil asunción por parte de éste del poder y facultad de dirección que implica el desempeño del cargo de Gerente Territorial”.

Concluye el informe de la Inspección: “Lo único que resulta incuestionable y ha sido percibido por esta actuación inspectora es el desasosiego y malestar existente en una parte importante del personal que se encuentra destinado en ese órgano, que exige una solución inaplazable a esta situación de conflicto”.

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, 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 actuaciones 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”, independientemente de su apreciación interna y subjetiva.

### **III CONCLUSIONES**



**CONSEJO  
CONSULTIVO**  
DE CASTILLA Y LEÓN

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.