



Sr. Amilivia González, Presidente
Sr. Estella Hoyos, Consejero y ponente
Sr. Fernández Costales, Consejero
Sr. Pérez Solano, Consejero
Sr. Madrid López, Consejero

Sr. Sobrini Lacruz, Secretario

La Sección Primera del Consejo Consultivo de Castilla y León, reunida en Zamora el día 28 de febrero de 2008, ha examinado 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.* y a la vista del mismo y tal como corresponde a sus competencias, emite, por unanimidad, el siguiente

I ANTECEDENTES DE HECHO

El día 16 de enero 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 21 de enero de 2008, se procedió a darle entrada en el registro específico de expedientes del Consejo con el número de referencia 51/2008, 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.- Mediante escrito de fecha 16 de marzo de 2008, presentado ante la Gerencia de Servicios Sociales de la Junta de Castilla y León, D. xxxxx formula una reclamación de responsabilidad patrimonial, por acoso moral en el trabajo con ocasión de la prestación de sus servicios como arquitecto técnico en el Servicio de Infraestructura y Patrimonio de la referida Gerencia.



El reclamante solicita en el *petitum* de su reclamación que se reconozca y declare, por parte de la Administración, que ha sido víctima de acoso moral en el trabajo (“mobbing”); que esa situación es contraria a derecho y supone una vulneración de derechos fundamentales; que se adopten las medidas necesarias para poner fin a esa situación; y que se le reconozca el derecho, como consecuencia de la vulneración de esos derechos fundamentales, a una indemnización por importe de 100.000 euros.

El reclamante señala que desde su llegada al referido puesto de trabajo, el 10 enero de 2002, se le asignan trabajos impropios de su titulación profesional y categoría funcional (arquitecto técnico-aparejador), no coincidentes con las tareas asignadas en la relación de puestos de trabajo, en la que se contemplan para su puesto las de control y seguimiento de obras.

Señala que el punto de partida de su reclamación es la denuncia que realiza por unas presuntas irregularidades en la elaboración de un proyecto de equipamiento para una residencia en xxxxx.

Este incidente, acaecido en el año 2002, provoca que, desde entonces, se le encomiende únicamente la colaboración en pequeños proyectos y la realización de informes de los equipamientos que remiten los Ayuntamientos, para, a partir de febrero de 2005, cesar en el encargo de trabajo alguno, hasta el punto de que pasa a ignorarse su propia existencia.

El reclamante manifiesta que ha denunciado su situación al Gerente de Servicios Sociales, en una primera ocasión, con fecha 21 de marzo de 2005; en una segunda ocasión el 28 de junio de 2005 y, en un último escrito, el 30 de septiembre de 2005, no obteniendo respuesta.

Además de ello relata lo que considera presuntas actuaciones irregulares y situaciones perjudiciales para sus intereses, como pueden ser:

-La contratación de la redacción de proyectos y direcciones de obra a arquitectos técnicos-aparejadores, ajenos al propio Servicio.

- La ausencia de revisión de su grado o complemento en los Decretos 1/2005 y 3/2005, de 13 de enero (BOCyL de 19 de enero), por los que



se modifica la relación de puestos de trabajo del personal funcionario de los Servicios Centrales y Periféricos de la Gerencia de Servicios Sociales.

- La desatención de sus repetidas solicitudes de adscripción, en comisión de servicio, a la Gerencia Territorial de Servicios Sociales de xxxx1, siempre con resultados negativos, siendo contratado un interino.

Además de ello, pese a haberse denunciado comportamientos funcionariales graves, se ignora su ocurrencia y "se le aísla por tener el atrevimiento de denunciarlo pública y expresamente".

Por último señala que "la descrita situación ha generado en el reclamante, procesos de incapacidad temporal, en 2005, así como en enero del presente año 2007, por ansiedad; siendo objeto de control médico desde el inicio de esta situación, y estando sometido a los correspondientes tratamientos médico-ambulatorios".

Adjunta a la reclamación escritos remitidos a sus superiores jerárquicos poniendo de manifiesto su situación, o realizando una petición de cambio de la misma.

Segundo.- El 15 de mayo de 2007 la Presidenta del Consejo de Administración de la Gerencia de Servicios Sociales, dicta resolución dando por iniciado el procedimiento de responsabilidad patrimonial, y designando instructora del procedimiento. Dicha resolución es notificada al interesado el 4 de junio de 2007.

Tercero.- Constan igualmente en el expediente un informe de la Dirección Técnica de Recursos Humanos e Inspección, fechado el 22 de junio de 2007, que señala lo siguiente:

"Al tener conocimiento del escrito presentado (...) en el que solicita responsabilidad patrimonial por acoso moral, como órgano competente para la incoación de expediente disciplinario, realizó las averiguaciones oportunas a fin de determinar la veracidad de las acusaciones formuladas, acordando la apertura de una información reservada de conformidad con lo establecido en el artículo 28 del Real Decreto 33/1986, de 10 de enero por el



que se aprueba el Reglamento de Régimen Disciplinario de los funcionarios de la Administración del Estado.

»En fecha 3 de abril de 2007, vista la propuesta de la instrucción de dicha información reservada se acordó el archivo de las actuaciones al no deducirse responsabilidad disciplinaria alguna por acoso moral hacia D. xxxxx, por lo que se considera que no se ha producido ningún daño que pueda ser susceptible de indemnización”.

Cuarto.- Acompañando al anterior informe consta un extenso escrito de la Jefe del Servicio de Infraestructuras y Patrimonio, fechado el 28 de marzo de 2007, contestando a la reclamación presentada por el reclamante y “con el fin de que figure en el expediente”, exponiendo:

1.- Con relación a la queja sobre la asignación de trabajos impropios de la titulación profesional y categoría funcional, se precisa que desde la creación de la Gerencia de Servicios Sociales las tareas han sido de ese tipo, y que el reclamante lo conocía cuando accede a la plaza. Además de ello se aclara que “cada uno de los técnicos de este Servicio, incluida la Jefe del Servicio, han realizado este tipo de trabajo sin considerar por ello menoscabada su valía profesional y siguen realizándolo en la actualidad”.

2.- Del mismo modo, ante las dudas suscitadas sobre la poca claridad en las adjudicaciones de los contratos de la Gerencia de Servicios Sociales, se señala que:

- Todos los informes que se realizan para las mesas de contratación y que se expiden desde este Servicio están suscritos por, al menos, dos técnicos, con el fin de que no existan tratos de favor, habiéndose llegado incluso a suscribir los informes por parte de cuatro técnicos en los casos en los que la adjudicación pudiera resultar más conflictiva.

- El reclamante confunde las adjudicaciones de concursos propios de esta Administración con las que son objeto de subvención por parte de las Administraciones locales que subvencionamos, ya que desde este Organismo no se tiene control alguno sobre las adjudicaciones que hacen los Ayuntamientos.



- Sus dudas sobre lo que él denomina "información privilegiada" fueron solventadas en su momento, demostrándole que la información sobre los centros subvencionados era una información pública a la que cualquier ciudadano puede acceder a través de la Guía de Recursos.

3.- Con relación a la acusación relativa al cese en el encargo de tareas "ignorando su propia existencia", la Jefe de Servicio pone de manifiesto graves irregularidades en el desempeño de las labores del reclamante, relatando la ausencia de realización de tareas encomendadas, conductas rebeldes y vejaciones de palabra, y algún comportamiento irascible.

4.- Con relación al punto quinto por el que "se acusa de suponer un gravísimo perjuicio para su preparación y promoción profesionales", señala que ante los primeros requerimientos laborales el reclamante manifestaba estar desconectado de la profesión y "muy mayor para esas cosas" y finalmente accede a realizar el tipo de trabajos que se le estuvieron encomendando "hasta que, de forma unilateral y sin mediar explicaciones decidió dejar de trabajar o trabajar solamente en lo que él decidía que en ese momento le parecía adecuado".

5.- Con relación a las acusaciones de que se le excluye del control y fiscalización de las adjudicaciones de redacción de proyectos y direcciones de obra, se puntualiza que un técnico de grado medio no tiene competencia para poder juzgar el trabajo de un técnico superior y realizar informes de supervisión de los proyectos que se adjudican así como de las direcciones de obra que conllevan estas adjudicaciones.

6.- Con relación a la acusación de trato discriminatorio al no revisarse el nivel de su plaza, se informa que "difícilmente se puede revisar una plaza de servicios centrales cuando se realiza la revisión de las plazas de los servicios territoriales, simplemente, porque no ha lugar".

7.- Con relación a la acusación que se realiza a la Jefe de Servicio de ser la causante de sus procesos de incapacidad temporal a partir de 2005, se hacen valoraciones sobre el historial médico anterior al actual conflicto.

Quinto.- Concluida la instrucción del expediente, el día 27 de agosto de 2007 se da trámite de audiencia a la parte interesada, de conformidad con lo



dispuesto en el artículo 11 del Reglamento de los procedimientos de las Administraciones Públicas en materia de responsabilidad patrimonial, aprobado por el Real Decreto 429/1993, de 26 de marzo, a efectos de que formule las alegaciones y presente los documentos y justificaciones que estime oportunos.

El 31 de agosto de 2007 el reclamante toma vista del expediente administrativo, obteniendo una copia completa del mismo, presentando el 11 de septiembre escrito de alegaciones, negando de forma general las afirmaciones de la Jefe de Servicio de Infraestructuras y Patrimonio, y ratificándose en sus pretensiones.

Sexto.- El 19 de octubre de 2007 se dicta propuesta de resolución desestimando la reclamación presentada.

Séptimo.- El 3 de diciembre de 2007 la Asesoría Jurídica de la Gerencia Regional de Salud informa favorablemente la propuesta de orden expresada.

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. La competencia para resolver la presente reclamación corresponde al Consejero de Educación, en virtud de lo dispuesto en el artículo 82.2 de la Ley 3/2001, de 3 de julio, del Gobierno y de la Administración de la Comunidad de Castilla y León.

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

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

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

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

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

c) La imputabilidad a la Administración de la actividad dañosa, es decir, la integración del agente en el marco de la organización administrativa a



la que pertenece o la titularidad pública del servicio o la actividad en cuyo ámbito se produce el daño.

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

e) Ausencia de fuerza mayor.

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

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

El interesado ha ejercitado su derecho en tiempo hábil, de acuerdo con lo establecido en el artículo 142.5 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

6ª.- 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 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, 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 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 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) 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...).

7ª.- 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, aprobado por el Real Decreto 429/1993, de 26 de marzo. 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 alguna dirimente.

Así, la parte reclamante señala una serie de actuaciones que considera subsumibles en la figura de acoso moral en el trabajo. Pero lo hace sin profundizar suficientemente, siendo rebatida su argumentación contundentemente por la Administración.

Es más se pone de manifiesto en el expediente una conducta irregular y prolongada del reclamante, conducta que este Consejo Consultivo desconoce si ha sido valorada por la Dirección Técnica de Recursos Humanos e Inspección de forma paralela a las diligencias abiertas en el pasado a la Jefe de Servicio de Infraestructuras y Patrimonio, dado que si se estima correcta la actuación de ésta, o por ciertas sus graves aseveraciones, su actuación debe ser amparada so pena de agravar los problemas de salud laboral, entorpeciendo en mayor medida la gestión diaria del Servicio.

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 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

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