



Sr. S. de Vega, Presidente  
Sr. Ramos Antón, Consejero  
Sra. Ares González, Consejera y  
ponente  
Sr. Herrera Campo, Consejero  
Sr. Píriz Urueña, Secretario

La Sección Segunda del Consejo Consultivo de Castilla y León, reunida en Zamora el día 22 de diciembre de 2022, ha examinado el *expediente de responsabilidad patrimonial iniciado como consecuencia de la reclamación presentada por D. yyy1*, y a la vista del mismo y tal como corresponde a sus competencias, emite, por unanimidad, el siguiente

## **DICTAMEN 624/2022**

### **I**

#### **ANTECEDENTES DE HECHO**

El día 22 de noviembre de 2022 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. yyy1, debido a los daños y perjuicios producidos en el ejercicio de su actividad profesional por una situación que califica de acoso laboral.

Examinada la solicitud y admitida a trámite con fecha 24 de noviembre de 2022, se procedió a darle entrada en el registro específico de expedientes del Consejo con el número de referencia 624/2022, iniciándose el cómputo del plazo para la emisión del dictamen, tal como dispone el artículo 52 del Reglamento de Organización y Funcionamiento del Consejo Consultivo de Castilla y León, aprobado por Resolución de 5 de febrero de 2014 de la Mesa de las Cortes de Castilla y León. Turnado por el Sr. Presidente del Consejo, correspondió su ponencia a la Consejera Sra. Ares González.

**Primero.-** El 23 de septiembre de 2021 D. yyy1, funcionario del cuerpo de bomberos del Ayuntamiento de xxxx, presenta una reclamación de responsabilidad patrimonial frente a dicho Ayuntamiento, por la incapacidad permanente (posteriormente calificada como temporal) derivada de un accidente de trabajo. Cuantifica los daños y perjuicios en un total de 98.197,84 euros, de los cuales 29.998 euros corresponderían a 530 días



impeditivos; 46.719,06 euros a indemnización básica correspondientes a trastornos neuróticos, secuelas derivadas del estrés postraumático (13 puntos) y trastornos permanentes del humor, trastorno depresivo mayor crónico (21 puntos); 10.740,39 euros por factor de corrección por incapacidad temporal, 14 %; y 10.740.39 euros por factor de corrección por lesiones permanentes, 14 %.

Refiere que en mayo de 2010 comenzó a ser objeto de amenazas y de actos de sabotaje en su labor profesional en la Sala ERA. Estos actos fueron objeto de denuncia ante la Policía Nacional y se incoaron Diligencias Previas nº 2087/2010 ante el Juzgado de Instrucción, que finalizaron mediante Auto de 27 de septiembre de 2010 que decretó el sobreseimiento provisional de la causa.

Señala que el 18 de julio de 2011 sufrió una crisis de ansiedad y tuvo que ser trasladado al centro de salud, donde fue diagnosticado de ansiedad reactiva secundario a estrés laboral, y que se encontró en situación de incapacidad laboral transitoria desde ese momento hasta el 28 de diciembre de 2012.

Afirma que ha sufrido amenazas de forma continuada y permanente por otros trabajadores; que el Ayuntamiento de xxxx ha actuado con absoluta pasividad ante esta situación y que no ha realizado ninguna actuación para erradicar el acoso laboral desde que el mismo fue denunciado y hasta la fecha de la baja laboral; que esta falta de respuesta se debe a presiones por parte de ciertos mandos del cuerpo de bomberos y que se le ha destinado al servicio activo como bombero a sabiendas de que no reunía las cualidades físicas para ello.

Adjunta a la reclamación diversa documentación administrativa y judicial, atestado policial, informe psicológico, addenda al mismo y partes de baja.

**Segundo.-** El 7 de marzo de 2022 se dicta acuerdo por el que se inicia el procedimiento de responsabilidad patrimonial. El mismo día se da traslado a la compañía aseguradora del Ayuntamiento.

**Tercero.-** Constan en el expediente los siguientes informes:

1.- Informe del Servicio de Extinción de Incendios de 22 de diciembre de 2021 en que se señala que en dicho servicio solo constan dos



informes que se remiten, para poder continuar con la tramitación del referido expediente:

- Informe del Director Técnico del Servicio de Extinción de Incendios de 10 de abril de 2012, emitido en contestación a providencia de fecha 26 de marzo de 2012.

- Informe del Director Técnico del Servicio de Extinción de Incendios de 13 de julio de 2012.

2.- Informe del Servicio de Gestión de Recursos Humanos de 30 de diciembre de 2021.

**Cuarto.-** El 27 de mayo de 2022 se concede trámite de audiencia al interesado, sin que conste la presentación de alegaciones por su parte.

**Quinto.-** El 23 de junio de 2022 se formula informe-propuesta desestimatorio de la reclamación.

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

## **II CONSIDERACIONES JURÍDICAS**

**1ª.-** El Consejo Consultivo de Castilla y León dictamina en el presente expediente con carácter preceptivo, de conformidad con lo previsto en el artículo 4.1.i), 1º de la Ley 1/2002, de 9 de abril, reguladora del Consejo Consultivo de Castilla y León, correspondiendo a la Sección Segunda emitir el dictamen según lo establecido en el apartado tercero, 2.e) del Acuerdo de 6 de marzo de 2014, del Pleno del Consejo, por el que se determina la composición y competencias de las Secciones.

**2ª.-** El procedimiento se ha instruido con arreglo a lo previsto en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (en adelante LPAC).

No obstante, se incumple el plazo máximo de resolución y notificación establecido en seis meses en su artículo 91.3. Tal dilación contraría los

principios de buena administración y el de control del gasto público ligado a la consecución de los objetivos de estabilidad presupuestaria, considerado el incremento que ha de conllevar necesariamente la cantidad que como indemnización se vaya a conceder al reclamante, en su caso, mediante la oportuna resolución.

**3ª.-** Concurren en el reclamante los requisitos de capacidad y legitimación exigidos por la LPAC.

La competencia para resolver la reclamación corresponde al Alcalde, sin perjuicio de la delegación de competencias que pueda existir, conforme a lo establecido en los artículos 21.1.s), 21.3 y 23.4 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local (LBRL), en relación con el artículo 92, párrafo segundo, de la LPAC.

**4ª.-** La reclamación se ha interpuesto en tiempo hábil, de acuerdo con lo establecido en el artículo 67.1 de la LPAC.

A este respecto hay que considerar que uno de los elementos característicos del acoso laboral es el temporal o de habitualidad, de modo que la conducta hostil debe ser sistemática y reiterada en el tiempo; "dicho de otro modo, aunque los hechos sean leves aisladamente considerados, adquieren gravedad precisamente con la reiteración, excluyéndose por ello los hechos esporádicos. De ahí que (...) adquiera singular relevancia la teoría de la *actio nata* ya que la ilegitimidad del daño -y de los hechos que lo originan- sólo puede comprobarse tras dicha reiteración en el tiempo" (Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León de 14 de noviembre de 2014). De acuerdo con la Sentencia del Tribunal Supremo de 12 de noviembre de 2007, "es de aplicación el principio general de la «*actio nata*», que significa que el cómputo del plazo para ejercitar la acción sólo puede comenzar cuando ello es posible y esta coyuntura se perfecciona cuando se unen los dos elementos del concepto de lesión, es decir, el daño y la comprobación de su ilegitimidad".

Los dictámenes emitidos por este Consejo en los procedimientos de responsabilidad patrimonial por acoso laboral o *mobbing* así lo han entendido, al calificar el daño de continuado, "que son aquellos que, partiendo de la unidad del acto, se producen día a día de manera prolongada y sin solución de continuidad. En estos casos, el plazo para ejercitar la acción de responsabilidad patrimonial empieza a computarse cuando cesan los efectos lesivos o dañosos" (por todos, Dictamen nº 356/2008, de 20 de mayo).



Por ello, no puede acogerse la tesis de la Administración consultante de considerar prescrita la reclamación, al considerar como *dies a quo* para el cómputo del plazo de prescripción de la reclamación de responsabilidad patrimonial el 1 de enero de 2018, esto es, la fecha de extinción de la relación de servicios del reclamante con el Ayuntamiento.

Pero tampoco encuentra acomodo lo sostenido por el reclamante en relación con que tal *dies a quo* para el cómputo del plazo de prescripción vendría determinado por la fecha de la Sentencia de la Sala de lo Social de Valladolid del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León de 23 de septiembre de 2020, y es que, a este respecto, la sentencia de la Sala Tercera del Tribunal Supremo de 4 de abril de 2019 fija como criterio interpretativo del artículo 142.5 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre (actual artículo 67.1 de la LPAC) que el "*dies a quo* para el cómputo del plazo de un año para el ejercicio de una acción de responsabilidad patrimonial por daños físicos o psíquicos se iniciará en la fecha de la curación o de la estabilización, con conocimiento del afectado, de las secuelas, con independencia y al margen de que, con base en esas mismas secuelas, se siga expediente de incapacidad laboral, cualquiera que sea su resultado administrativo o judicial".

No obstante, consta como documentación anexa, presentada junto con la reclamación inicial, una addenda al informe pericial psiquiátrico de 5 de diciembre de 2018 en la que se señala que "Las consecuencias de todas las lesiones psicológicas referenciadas han supuesto en su día y aún en la actualidad que continúa en tratamiento psiquiátrico una gran limitación para llevar una vida normal, tanto desde el punto de vista personal como socio-familiar y laboral".

Esta addenda tiene fecha de 30 de agosto de 2021, mientras que la reclamación se presentó el 23 de septiembre de 2021, por lo que, de acuerdo a la doctrina que se acaba de señalar, en este supuesto se debe considerar que la acción del reclamante no ha prescrito.

**5ª.-** 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 32 y siguientes de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público (LRJSP), a la que además se remite, de forma genérica, el artículo 54 de la LBRL.

Conforme a la jurisprudencia del Tribunal Supremo, la 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 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.

No obstante, la jurisprudencia modula el carácter objetivo de la responsabilidad patrimonial al rechazar que la mera titularidad del servicio determine la responsabilidad de la Administración respecto de cualquier consecuencia lesiva relacionada con aquel que pueda producirse.

**6ª.-** El asunto sometido a consulta versa sobre la reclamación de responsabilidad patrimonial presentada por D. yyy1, debido a los daños sufridos durante el desempeño de su actividad profesional.



El reclamante sostiene que el Ayuntamiento de xxxx, en su cualidad de empleador, no sólo no ha realizado ninguna actuación efectiva para erradicar el acoso laboral sufrido, sino que además, con su inactividad y actuaciones arbitrarias, ha incrementado el mismo. Concreta las actuaciones antijurídicas en:

“1. Las amenazas sufridas por el trabajador y realizadas de forma continuada y permanente por otros trabajadores.

»2. La pasividad del Ayuntamiento de xxxx ante las amenazas sufridas por el trabajador y puestas en conocimiento de la Administración Local de forma reiterada desde el 9 de junio de 2010. No habiendo realizado el Ayuntamiento ninguna actuación para erradicar el acoso laboral desde que el mismo fue denunciado y hasta la fecha de la baja laboral.

»3. La falta de respuesta por parte del Ayuntamiento de xxxx ante la denuncia realizada por esta parte ante las presiones ejercidas por algunos mandos del Parque de Bomberos.

»4. Mi destino al servicio activo como bombero a sabiendas de que no reunía las cualidades físicas para ello”.

En cuanto a la pretensión de declaración de responsabilidad patrimonial de la Administración por la existencia de acoso laboral, conviene recordar que, ante la ausencia de regulación específica y de definición legal del acoso moral, los tribunales de justicia han ido precisando el concepto y delimitando su contorno jurídico. En este sentido, la Sentencia del Tribunal Supremo de 16 de febrero de 2011 (Sala de lo Contencioso-administrativo, Sección 4ª) define el acoso laboral, al que liga con la protección de derechos fundamentales, describe su tipología y detalla las condiciones necesarias para apreciar su concurrencia, lo que permite diferenciar el acoso laboral de figuras como el “síndrome del quemado” o el “*mobbing* subjetivo o falso”, o del resultado de un ejercicio inadecuado de las facultades empresariales.

Señala la sentencia que “Desde esos dos puntos de vista (médico y jurídico) se define el acoso laboral -*mobbing*- como aquella conducta abusiva o violencia psicológica a que se somete de forma sistemática a una persona en el ámbito laboral, manifestada especialmente a través de reiterados comportamientos, palabras o actitudes que lesionen la dignidad o integridad psíquica del trabajador y que pongan en peligro o degraden sus condiciones de trabajo. Actitudes de hostigamiento que conducen al aislamiento del



interesado en el marco laboral, produciéndole ansiedad, estrés, pérdida de autoestima y alteraciones psicosomáticas, y determinando en ocasiones el abandono de su empleo por resultarle insostenible la presión a que se encuentra sometido. Según el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo se trata de `aquella situación en la que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática (al menos, una vez por semana) durante un tiempo prolongado (más de seis meses) sobre otra persona en el lugar de trabajo´.

»Se trata de un fenómeno laboral, muy antiguo aunque de reciente actualidad, que es contrario al principio de igualdad de trato, tal como se define en los artículos 3, 4 y 5 de la Directiva Comunitaria 76/2007 de 9 febrero, que vulnera el derecho a la integridad moral y la interdicción de tratos inhumanos o degradantes que consagra el artículo 15 de la Constitución española, y que en el ámbito normativo laboral desconoce el derecho que a todo trabajador reconoce el artículo 4.2.e) del Estatuto de los Trabajadores, para que se le respeten su intimidad y la consideración debida a su dignidad. Derechos básicos cuya infracción por parte empresarial es calificado como un grave incumplimiento de las obligaciones contractuales.

»Los mecanismos del *mobbing* admiten pluralidad de formas que van desde las actitudes más groseras y violentas (*bullying*) a las técnicas de mayor sutileza (medidas organizativas del trabajo que resulten peyorativas para el afectado, actitudes de aislamiento en el seno de la empresa, críticas, rumores o subestimaciones) y pueden tener por sujeto activo tanto a compañeros de trabajo (*mobbing* horizontal) como al personal directivo (*bossing*), el que incluso puede ser sujeto pasivo (*mobbing* vertical ascendente); aunque sin duda, el más característico y usual es el que parte de una relación asimétrica de poder (*mobbing* vertical descendente).

»Pero, en todo caso, la situación de acoso laboral requiere determinados componentes objetivos (presión continuada, relación de causalidad con el trabajo, falta de amparo en el poder de dirección y gravedad en la conducta empleada) y subjetivos (intencionalidad denigratoria y carácter individualizado -que no colectivo- del destinatario). Requisitos que han de servir para diferenciar esta figura de otras afines, cual es el `síndrome del quemado´ (*burn-out*, o estrés laboral avanzado que se caracteriza por síntomas de cansancio emocional y sentimiento de inadecuación o frustración profesional); o el *mobbing* subjetivo o falso, en los que las percepciones personales del trabajador no se corresponden con los datos -objetivos y





subjetivos- que están presentes en el desarrollo de su actividad laboral, en la que faltan los referidos elementos que caracterizan el acoso moral.

»Pero en todo caso, los citados elementos del acoso permiten distinguir entre lo que propiamente es hostigamiento psicológico y lo que resulta defectuoso ejercicio -abusivo o arbitrario- de las facultades empresariales, pues en el primero se lesionan 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.(...)”.

Por otra parte, en relación con la demostración de las circunstancias que dan soporte a la alegación de la existencia de acoso laboral, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León (Sala de lo Social de Burgos) nº 177/2013, de 18 de abril, pone de manifiesto “que la Doctrina Constitucional, reflejada entre otras en Autos de diecisiete de noviembre de dos mil, dieciocho de julio de dos mil uno y quince de julio de dos mil tres, ha venido señalando que: `Desde la STC 38/1981 (RTC 1981/38), la doctrina de este Tribunal viene resaltando la importancia de las reglas de distribución de la carga de la prueba para la efectividad de la tutela de los derechos fundamentales. En este sentido, se ha señalado que cuando se alegue que una decisión empresarial encubre en realidad una conducta lesiva de los derechos fundamentales, incumbe al empresario la carga de probar que su actuación obedece a motivos razonables, extraños a todo propósito atentatorio de un derecho fundamental. Para imponer la carga probatoria expresada, el trabajador ha de aportar un indicio razonable de que el acto empresarial lesiona sus derechos fundamentales (SSTC 87/1998 y 74/1998 (...), no es suficiente la mera alegación de la vulneración constitucional. (...). Una vez alcanzado el anterior resultado probatorio por el demandante, sobre la parte demandada recae la carga de probar la existencia de causas suficientes, reales, y serias, para calificar de razonable la decisión (STC 21/1992, fundamento jurídico 3)’”.

De acuerdo con lo expuesto, para determinar si concurre el acoso laboral denunciado en la reclamación, es preciso analizar las circunstancias que se han señalado en la consideración jurídica anterior.

A este respecto, cabe traer a colación la doctrina del Consejo de Estado según la cual el procedimiento de responsabilidad patrimonial no es

instrumento adecuado para constatar y declarar, de forma autónoma, la existencia de un ilícito administrativo constitutivo del acoso. A tal efecto, ha entendido que todas las cuestiones relativas a la prueba fáctica del acoso y a su calificación jurídica encuentran su vía adecuada a través de procedimientos disciplinarios en los que se analice la eventual actuación acosadora de cargos o funcionarios públicos, o bien de procedimientos de impugnación de actos o decisiones que se entiendan acreditadores y reveladores de una situación de acoso (Dictamen del Consejo de Estado nº 746/2011, de 7 de julio).

En su Dictamen 924/2013, de 18 de diciembre, el Consejo de Estado señaló "que existen distintos cauces específicos para prevenir, comprobar y reprender el acoso laboral en el seno de la Administración (p. ej., dictamen 1.342/2012). El acoso laboral, en cuanto conducta ilícita de los empleados y servidores públicos, está contemplado en el régimen disciplinario regulado en el Estatuto Básico del Empleado Público aprobado por Ley 7/2007, de 12 de abril [entonces vigente] (que tipifica en su artículo 95.2 el acoso laboral como falta disciplinaria muy grave), y desarrollado en el Real Decreto 33/1986, de 10 de enero. Asimismo cabe mencionar la resolución de 5 de mayo de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se aprueba y publica el Acuerdo de 6 de abril de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el Protocolo de actuación frente al acoso laboral en la Administración General del Estado.

»Por otra parte, el artículo 173 del Código Penal, tras la reforma operada por la Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, prevé una pena de seis meses a dos años de prisión para el delito de acoso laboral en el seno de una relación laboral o funcionarial.

»Por tanto, (...) no es procedente que a través de un expediente de responsabilidad patrimonial se declare la existencia de una supuesta conducta de acoso laboral, pues ello supondría afirmar la existencia de una conducta infractora por parte del autor, sin observar los derechos y garantías que el procedimiento disciplinario articula. En consecuencia, tampoco puede reconocerse una indemnización por el supuesto perjuicio causado por tal conducta ilícita cuando su existencia no ha sido formalmente declarada".

Pues bien, en los asuntos dictaminados por este Consejo Consultivo en expedientes de responsabilidad patrimonial por acoso laboral, aún sin efectuar una declaración expresa al respecto, se atisba un acercamiento a aquella posición, puesto que para tener por acreditado el *mobbing* se atiende principalmente al eventual resultado de los procedimientos o acciones



emprendidas por el interesado para poner fin a la situación de acoso denunciada. En la referencia más explícita, el Dictamen 811/2013, de 4 de diciembre, señala que “no resulta suficientemente acreditada en este proceso la existencia de hostigamiento o acoso, más propio de dirimirse en un procedimiento distinto al presente de la responsabilidad patrimonial, y una vez obtenida tal declaración, o bien simultáneamente, reclamar la indemnización pertinente”.

En cualquier caso, de la documentación obrante en el expediente no se infiere que haya existido una situación de acoso laboral, necesitada para su apreciación de determinados componentes objetivos (presión continuada, relación de causalidad con el trabajo, falta de amparo en el poder de dirección y gravedad en la conducta empleada) y subjetivos (intencionalidad denigratoria y carácter individualizado del destinatario). Lo cierto es que tal documentación es sumamente escueta.

Así, obra un informe del Servicio de Extinción de Incendios del Ayuntamiento de 22 de diciembre de 2021 en el que se señala “que en este servicio solo constan dos informes que se remiten, para poder continuar con la tramitación del referido expediente”. Estos informes que se adjuntan son, por una parte, un informe del Director Técnico del Servicio de Extinción de Incendios de 10 de abril de 2012, emitido en contestación a una providencia de fecha 26 de marzo de 2012, dimanante a su vez de escrito presentado por Dña. yyy2, en representación de D. yyy1. En el referido informe se hace constar:

“La situación laboral del Sr. yyy1, tal y como se manifiesta en el segundo párrafo del escrito presentado, tal como le fue informado el 17 de agosto de 2011, por reestructuración de los turnos del servicio, es como bombero en el Turno IV, en desempeño de plaza que tiene en propiedad.

»En relación con las enfermedades al parecer diagnosticadas en abril de 2005 y diciembre de 2007, así como los informes médicos que se manifiesta haber aportado, no existe constancia de los mismos en el expediente personal que obra en el Servicio Contra Incendios.

»Sí es cierto que el Sr. yyy1 pasó a desempeñar las funciones de telefonista en abril de 2008, por orden verbal de D. yyy3, Concejal Delegado del Servicio en ese momento, sin manifestar los motivos de esa orden.



»A la vista de lo expuesto, y dado que no hay ninguna circunstancia que lo modifique, el puesto a desempeñar por el Sr. yyy1, en caso de una posible reincorporación, será el de bombero en el turno correspondiente”.

Por otro lado, se encuentra el Informe del Director Técnico del Servicio de Extinción de Incendios de 13 de julio de 2012, que manifiesta:

“ASUNTO: Informe relativo a D. yyy1.

»En contestación a lo solicitado y una vez examinado el expediente personal, que obra en este Servicio, de D. yyy1, cabe señalar que no existe en el mismo ningún informe médico, en cuanto a las bajas, se adjunta copia de las existentes, correspondientes al periodo del 2006 al 2012. No obstante, se hace constar que toda la documentación original relativa a las bajas, debería estar en el expediente personal de este bombero, que obra en el Negociado de Personal.

»Lo que se informa a los efectos oportunos”.

El último informe que figura en el expediente es del Servicio de Recursos Humanos del Ayuntamiento y tiene fecha de 30 de diciembre de 2021. En él se hace constar que la relación funcional que unía al reclamante con el Ayuntamiento finalizó el 1 de enero de 2018, por incapacidad.

La Sentencia de la Sala de lo Social de Valladolid del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, de 23 de septiembre de 2020, a la que se hace mención en la reclamación inicial, si bien no se ha aportado materialmente, establece en su fundamento de derecho segundo lo siguiente: “(...) más lo cierto es que según se expresa en el relato de hechos probados la enfermedad es secundaria a estrés laboral, que las condiciones del puesto no sean estresantes no excluye que en las relaciones de trabajo -sin que consta autoría- hubo situaciones que dieron lugar a expediente por el Ayuntamiento en el que se concluye que no hubo acoso, pero ello no excluye la etiología laboral pues no hay que confundir contingencia laboral con acoso porque los diagnósticos hablan de estrés que no se vincula necesariamente a hostigamiento (...)”.

Tal resolución en este sentido recoge: “(...) por cuanto la patología tiene origen en el trabajo, incluso se encontraba trabajando sin que conste como se alegó por alguna de las recurrentes que en la segunda estaba de vacaciones, lo que amen de no haberse acreditado no obsta al origen profesional,



concurriendo sin duda la presunción de laboralidad que se expresa en el número 3 del citado artículo 156 y con ocasión del trabajo (...)".

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

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

En consideración a lo expuesto, procede desestimar la pretensión analizada, ya que no se acredita en el expediente que el daño tenga su origen en el funcionamiento del servicio público, al no resultar probado que el interesado haya sufrido acoso laboral en los términos en los que esta situación ha sido conceptualizada por la doctrina jurisprudencial.

### **III CONCLUSIONES**

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

Procede dictar resolución desestimatoria en el procedimiento de responsabilidad patrimonial iniciado como consecuencia de la reclamación presentada por D. yyy1, debido a los daños y perjuicios producidos en el ejercicio de su actividad profesional derivados de una situación que califica de acoso laboral.

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