

Expediente Núm. 298/2012
Dictamen Núm. 12/2013

V O C A L E S :

Fernández Pérez, Bernardo,
Presidente
García Gutiérrez, José María
Zapico del Fueyo, Rosa María
Rodríguez-Vigil Rubio, Juan Luis
Fernández Noval, Fernando Ramón

Secretario General:
García Gallo, José Manuel

El Pleno del Consejo Consultivo del Principado de Asturias, en sesión celebrada el día 24 de enero de 2013, con asistencia de los señores y la señora que al margen se expresan, emitió el siguiente acuerdo:

“El Consejo Consultivo del Principado de Asturias, a solicitud de V. E. de 22 de noviembre de 2012, examina el expediente relativo a la reclamación de responsabilidad patrimonial de la Administración del Principado de Asturias formulada por, por los daños que atribuye a una situación de hostigamiento en el trabajo.

De los antecedentes que obran en el expediente resulta:

1. Con fecha 1 de junio de 2011, la interesada presenta en el registro de la Administración del Principado de Asturias una reclamación de responsabilidad patrimonial por los daños que atribuye a una situación de hostigamiento en el trabajo. En dicho escrito autoriza a un letrado para actuar en su nombre.

Manifiesta ser funcionaria de carrera de la Administración del Principado de Asturias, que desde julio de 2008 desempeña la Jefatura de Sección “A” y que ha “sufrido un ‘síndrome ansioso depresivo por estrés laboral’ siéndole reconocido el mismo como ‘accidente en acto de servicio’ el 28 de junio de 2010”.

Señala que sus padecimientos “vinieron motivados por la situación laboral sufrida, junto con otras compañeras, en su centro de trabajo (...) como consecuencia del hostigamiento y despótico comportamiento de su superior jerárquico (...), situación buscada por esta con el propósito de mermar el sentimiento de dignidad personal de la firmante”, y que “tan grave proceder afectó notablemente” a su salud, “lo que le ha motivado la interrupción de la actividad laboral y graves dificultades en el normal desenvolvimiento de su vida laboral, social y familiar”, obligándole “a permanecer de baja por estrés laboral” desde el 17 de marzo hasta el 9 de abril de 2010 y nuevamente desde el 23 de abril hasta el 29 de junio de 2010, fecha en la que se reincorporó a su puesto por “mejoría”.

Consigna “ataques repetidos de ansiedad, trastorno mixto ansioso-depresivo reactivo, insomnio, nerviosismo, sudoración, palpitaciones, depresión, alteraciones metabólicas de la glucosa, pérdida parcial de la visión del ojo izquierdo, alteración del colesterol, etc.”, que la llevaron a recibir tratamiento psicológico y farmacológico, e incluso a acudir a Urgencias, a permanecer ingresada y a cambiar su dieta por recomendación médica.

Transcribe parcialmente diversos informes que acompaña y sostiene que “el propio Servicio de Prevención de Riesgos Laborales del Principado (en adelante SPRLPA) recoge y reconoce que dichos padecimientos tienen causa en el clima laboral”.

Añade que “a pesar de haber recibido el alta por mejoría el 29-07-2010, al reincorporarse a su puesto de trabajo continuó soterrada la situación anterior, aunque con distintas personas, por lo que el 5 de mayo de 2011 vuelve a Urgencias (...), causando desde entonces baja por recaída de las mismas causas que el antedicho accidente laboral (...), lo que será objeto de otra reclamación independiente o (...) ampliación de esta”.

Afirma que “la Administración era perfecta concedora de esta situación, reiteradamente manifestada por la reclamante (...), y a pesar de ello no hizo nada” por evitar los daños, “o lo que hizo fue a todas luces insuficiente y tardío”. Relata que, “tras numerosas quejas verbales, el 16 de marzo de 2010 se reunió con el Director de la Agencia (en adelante ASAC) y con el Secretario Técnico de la Consejería “X” (en adelante SGT), poniendo en su

conocimiento la situación de acoso psicológico y hostigamiento continuado al que está siendo sometida de forma intensa desde noviembre de 2009, pero que había comenzado a inicios de año”, y que luego, “con otras dos compañeras, presentó denuncia a la Junta de Personal Funcionario el 04-05-2010 (...) y ante la Inspección de Trabajo el 05-05-2010”.

Expone, a continuación, que los días “23 y 26 de marzo de 2010 se entrevista con la Psicóloga Técnica de Prevención de Riesgos Laborales”, a la que comunica su voluntad de reincorporarse al trabajo el día 6 de abril de 2010. Aquella, previa “reunión con el Director de la ASAC”, le manifiesta que “no podemos garantizar unas condiciones diferentes a las que han provocado recientemente un perjuicio en tu salud por el momento”. Indica que “se reincorpora al trabajo el día 9 de abril y ese mismo día se reúne con el Director, que le comunica que no se ha tomado ninguna medida preventiva, ni realizado ningún cambio respecto a las condiciones de trabajo que motivaron la baja (...); puesto en conocimiento de la Técnica de Prevención de Riesgos Laborales en reiteradas ocasiones, esta se limita a lamentar la situación, pero no se toma ninguna medida”.

Considera que “aunque el Secretario General Técnico (...) responde a la Inspección de Trabajo reconociendo riesgos psicosociales y a la Junta de Personal Funcionario que se tomarán medidas excepcionales y (que) efectivamente el día 3 de junio de 2010 se dicta una resolución (...) por la que se cesa (a la superior jerárquica) (...), no se atajó realmente el problema de fondo, ni se informó debidamente ni se protegió a la trabajadora, ni se solucionó el elevado riesgo psicosocial del área de trabajo ni la degradación gravísima del clima laboral, puesto que, tras no haber encontrado el suficiente amparo ni haberse tomado realmente medidas por parte del (SPRLPA), se volvió a una continuación de la situación anterior”.

Estima que “se da una relación inequívoca de causa a efecto entre el anormal funcionamiento del servicio y los daños producidos”, por lo que, a su juicio, “resulta forzoso concluir la existencia de la imputación de responsabilidad patrimonial a la Administración”.

Calcula el monto indemnizatorio en “cuarenta y siete mil setecientos ochenta y dos euros” (47.782,00 €), que desglosa en los siguientes conceptos:

122 "días de baja médica", 7.320,00 €; 2 "días de ingreso en Urgencias" y "5 días de hospitalización", 462,00 €, y "daños y perjuicios, sobre todo los morales, angustia, descrédito ante los compañeros, ante sí misma, el cambio en su vida, en su dieta, sus relaciones familiares y trastornos sufridos", 40.000,00 €, señalando "no tener constancia de las posibles lesiones permanentes o secuelas".

Solicita que se tomen las "medidas necesarias a fin de que cese la situación de acoso y hostigamiento de la que ha sido y continúa siendo objeto, abriéndose en su caso los correspondientes expedientes sancionadores a los autores y responsables de esta situación" y que se reconozca su derecho a ser indemnizada en la cantidad indicada, según estimación provisional.

Adjunta, además de diversos informes médicos, psicológicos y escritos correspondientes a otras personas, los siguientes: a) Escrito remitido por la reclamante al Director de la ASAC el día 15 de marzo de 2010, en el que relata comportamientos de la, entonces, Jefa del Servicio de y solicita que "se reconsidere el modo de proceder" de la misma y "se retomen posturas y procesos que garanticen el desarrollo del trabajo en condiciones dignas. b) Dos informes del Servicio de Urgencias de un hospital privado, uno del día 14 de marzo de 2010, en el que se refleja que la ahora reclamante acude por "ansiedad?, dolor de tórax, abdomen, duerme mal. Problemas en su trabajo", y la impresión diagnóstica de "ansiedad - problemas profesionales - depresión?", y otro del día 14 de abril de 2010, en el que figura que acude por disminución de "visión del ojo I de 20 días de evolución tras una lipotimia". c) Tres informes de un psiquiatra privado. Uno del día 18 de marzo de 2010, en el que se hace constar que la reclamante presenta "trastorno mixto ansioso-depresivo"; otro del día 29 de abril de 2010, según el cual "se encuentra en tratamiento (...) por padecer trastorno mixto ansioso-depresivo reactivo", y el tercero, de 17 de junio del mismo año, en el que se indica que "se encuentra en tratamiento y se considera muy importante que pueda realizar vida social/descanso, alejada de las situaciones laborales que le producen ansiedad". d) Tres correos electrónicos remitidos a la psicóloga del SPRLPA en el mes de abril de 2010. Uno del día 5, adjuntándole un artículo que -según correo adjunto remitido por un compañero de trabajo- había colgado en el

tablón de anuncios otra Jefa de Servicio de la misma Agencia titulado "La Ley de los susceptibles"; otro del día 12, comunicándole la situación al alta y la continuidad de los problemas denunciados, y el último del día 15, en el que le indica que no ha habido cambios en la situación. e) Dos correos electrónicos remitidos por la psicóloga del SPRLPA a la reclamante los días 6 de abril de 2010, exponiéndole las medidas que a su juicio deben ser adoptadas, y 15 de abril, contestando a uno suyo. f) Correo electrónico al Director de la ASAC del día 7 de abril de 2010, remitiéndole el listado de algunas de las cuestiones importantes que deben desarrollarse en la Sección "A" a lo largo del segundo trimestre de 2010. g) Informe emitido por el psicólogo clínico e industrial de una asociación el día 28 de abril de 2010, en el que se concluye que "los episodios de ansiedad, depresión y reacciones de estrés agudo que ha sufrido, y sobre todo la sintomatología derivada de un trastorno (de) estrés postrauma grave, indican, sin otro motivo, que la única causa de todo el malestar sufrido sea debido a una situación de acoso laboral". h) Informe de una clínica privada, de 30 de abril de 2010, en el que se refleja que la interesada acude a consulta "con fuertes signos de ansiedad y estrés intenso". Precisa que "toda esta sintomatología va asociada y está desencadenada por el entorno laboral desfavorable que presenta la paciente". i) Escritos dirigidos por la reclamante y otras dos personas a la Junta de Personal Funcionario y a la Inspección de Trabajo en los que denuncian que "vienen padeciendo acoso laboral o *mobbing*" y solicitan poner los hechos en conocimiento del Ministerio Fiscal "por si de ellos pudiera desprenderse algún tipo de actuación delictiva". j) Dos documentos elaborados por la propia reclamante, en los que se detallan incidencias con la Jefa de Servicio desde el día 12 de marzo de 2010. k) Instancia para la solicitud de reconocimiento de accidente en acto de servicio el día 23 de abril de 2010 por una "situación de hostigamiento por superior jerárquico" presentada por la reclamante el día 10 de junio de 2010. l) Notificación de la Resolución adoptada por el Consejero de "X" el día 16 de junio de 2010, por la que se "estima la solicitud" consignada anteriormente. m) Escrito de 20 de julio de 2010, en el que el Secretario General Técnico de la Consejería de "X" comunica a la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Asturias las actuaciones realizadas. En él consta que "con

fecha 17 de marzo de 2010 (...) se solicita por escrito y de forma urgente la asesoría de los técnicos expertos del (SPRLPA) (...). A partir de esa fecha, tanto el Secretario General Técnico, como el Director General, como el Técnico de Prevención han mantenido contactos personales, telefónicos y vía correo electrónico con los/as trabajadores/as implicados/as directa o indirectamente en el citado proceso". A continuación, enumera las reuniones mantenidas en relación con este asunto. En la primera -el mismo día 17 de marzo-, en la que participa el Director de la ASAC, el SGT, la Jefa del Servicio de, la Jefa de la Sección "A" y la Jefa de la Sección "B", se informa sobre las medidas adoptadas y se les insta a que pongan en conocimiento del Director o del SGT cualquier circunstancia que pudiera agravar la situación durante la tramitación del procedimiento por parte del SPRLPA "por si fuera necesario adoptar medidas urgentes". En la segunda, mantenida el día 19 de marzo entre la Secretaría General Técnica, la ASAC y el SPRLPA, se informa exhaustivamente de la situación y se planifican las actuaciones a llevar a cabo por parte del mencionado Servicio". La tercera, "el día 13 de abril" con el (SPRLPA), se celebra "con la finalidad de estar al corriente de los resultados que se van teniendo hasta el momento". La cuarta, "el 10 de mayo (...) a instancias de las Jefas de Sección, entre estas y la Secretaría General Técnica", y otra el día 19 de mayo con la Junta de Personal Funcionario, en la que se informa debidamente del proceso. Por lo que se refiere a la actuación del SPRLPA, indica que seguidamente a la reunión del día 19 de marzo se "realiza una evaluación psicosocial de los/as trabajadores/as por medio de una serie de entrevistas"; que "emite, con fecha 17 de mayo de 2010, un informe de evaluación de riesgos laborales del Servicio de en el que se deja claro, según se dice textualmente, que `se han identificado una serie de riesgos (...) y ninguno de ellos cumple con el criterio de acoso laboral´". Finalmente, da cuenta del cese de la Jefa del Servicio de mediante Resolución de 3 de junio de 2010, publicada en el Boletín Oficial del Principado de Asturias del día 7, dado que los factores de riesgo psicosocial identificados por el SPRLPA se derivaban del "estilo de mando, conflicto de rol, interés por el trabajador y ambigüedad de rol" y eran "susceptibles de originar estrés y ansiedad en los/as trabajadores/as dependientes". n) Informe del Servicio de Cirugía

General y del Aparato Digestivo de un hospital privado de fecha 23 de septiembre de 2010, relativo a un ingreso entre los días 1 y 5 de junio de 2010 por "dolor abdominal", de tipo cólico de 5 horas de evolución. ñ) Informe de la Unidad de Salud Laboral (SPRLPA), del día 22 de marzo de 2011, en el que, según indica la reclamante, "actualmente está mejor, tiene otro jefe de servicio y el clima laboral con los compañeros ha mejorado".

2. El día 8 de junio de 2011, mediante Providencia del Consejero de "X" se dispone "tramitar el correspondiente procedimiento de responsabilidad patrimonial, designando como instructor al Servicio de Asuntos Jurídicos". Se refleja en ella la fecha de entrada de la reclamación en el registro de la Administración del Principado de Asturias, el plazo para resolver el procedimiento y los efectos del silencio administrativo. Consta notificada a la reclamante y a la correduría de seguros el día 20 de junio de 2011.

3. Con fecha 10 de junio de 2011, el Jefe del Servicio de Asuntos Jurídicos requiere a la reclamante, entre otros extremos, autorización de terceras personas para utilizar en el procedimiento la documentación que, referida a ellas, adjuntó a la reclamación.

4. Mediante oficios de 13, 16 y 23 de junio de 2011, el Jefe del Servicio de Asuntos Jurídicos solicita un informe sobre la reclamación al SGT de la Consejería de "X", a la Jefa del Servicio de Personal de la misma Consejería, al Director de la ASAC, a la Jefa del Servicio de, a la funcionaria que desempeñó dicho puesto hasta el 3 de junio de 2010 y al SPRLPA.

El Director de la ASAC informa, con fecha 20 de junio de 2011, que la reclamante se incorporó el día 1 de julio de 2008 como Jefa de Sección "A". Desde ese momento hasta el día 15 de marzo de 2010 "esta Dirección no tuvo ningún conocimiento verbal o escrito de que se hubiera producido ninguna situación de acoso laboral o que (aquella) hubiera padecido algún trastorno por estrés, y menos en los meses que median entre noviembre de 2009 y marzo de 2010, en los que dice haber tenido 'hostigamiento continuado y de forma intensa' (...). Tampoco se comunicó a la Dirección ninguna de las

incidencias ocurridas en la relación de trabajo” que refleja en su escrito de 15 de marzo de 2010. Sin embargo, “la Jefa de Servicio había puesto varias veces verbalmente en mi conocimiento la dificultad que tenía” para que la interesada cumpliera sus instrucciones. Como consecuencia “se producían aisladamente, según mi conocimiento, algunas discusiones que, dado el carácter fuerte de ambas, trascendían o llamaban la atención por su tono al resto del personal”. Añade que en el periodo que media entre la incorporación de la reclamante y la comunicación del día 15 de marzo de 2010 “se desarrolló una intensa labor de reordenación, equipamiento, innovación de contenidos, mejora y puesta a punto de actividades educativas” que requiere la coordinación y la participación mutua de la Jefa de Sección y de la Jefa de Servicio; “por tanto, considero que de haber existido una situación de enfrentamiento abierto y prolongado no podrían haberse conseguido tales resultados”. Respecto a la “diligencia de esta Dirección y de la Administración como respuesta a la posible situación de conflicto existente y a raíz de la comunicación escrita trasladada el 15 de marzo de 2010 por (la reclamante), cabe resaltar que dos días más tarde (...) se comunicaron los hechos y se solicitó la intervención del (SPRLPA). A la par se convocó por mi parte y por el Secretario General Técnico (...) una reunión instando a las partes a mantener una actitud respetuosa en el trabajo en tanto se dilucidaban las razones que motivaban el conflicto (...). Se envió el día 26 de marzo de 2010 un correo electrónico a todos los trabajadores del Servicio de solicitando” su colaboración en el proceso de evaluación de riesgos que iba a realizar el SPRLPA. Este Servicio emite su informe el día 17 de mayo de 2010 (se recibe en la Dirección de la Agencia el 2 de junio), y, si bien “se han identificado” en él “una serie de riesgos en el Servicio de, ninguno de ellos cumple con el criterio de acoso laboral”. El informe es “comentado (...) con cada una de las personas inmersas en el proceso, citándolas a una reunión con el Secretario General Técnico de la Consejería, el Director de la Agencia, la Jefa del Servicio de Personal y la Psicóloga del Servicio de Riesgos Laborales. Se trataba de ver el modo de poner medidas preventivas a todos los riesgos que recogía el informe./ Tras dialogar con las personas involucradas en el conflicto, (se) llegó a la conclusión de que la única posibilidad que existía de solventar el problema era

determinar el cese de la Jefa de Servicio. Y así se hace con fecha 3 de junio” de 2010. Mientras “duró la intervención del (SPRLPA) no se adoptó ninguna medida precautoria adicional distinta de la exigencia de un comportamiento digno y respetuoso en el trabajo. Pero, por otro lado, la reclamante (...) estuvo de baja médica prácticamente todo el tiempo”. Reseña que “la Jefa de Servicio de es cesada (...) un día después de que la Dirección recibiera el informe del (SPRLPA), 80 días después de haber tenido conocimiento del conflicto y 16 días después de haber sido emitido el informe” citado. Subraya que “en la fecha de incorporación” de la reclamante la única persona distinta que hay en el Servicio de es la Jefa de Servicio, y que desde su “incorporación (...) hasta la fecha la Dirección no tuvo conocimiento ni verbal ni escrito de la ‘continuidad de la situación’ expresada por (la reclamante). Sin embargo, sí tengo conocimiento por parte de la Jefa de Servicio actual de que el proceder de (la reclamante) en cuanto al cumplimiento y sometimiento a las directrices del Servicio son permanentemente cuestionadas cuando no coinciden con lo que la Jefa de Sección estima procedente, creando un permanente clima de incomodidad en la relación laboral. Coincide con lo ya expresado en su día por la anterior Jefa de Servicio”. Añade que, “con motivo de una baja laboral de la funcionaria interina” que cita, “perteneiente a la Sección “A” de la que (la reclamante) es Jefa de Sección, presentada el 5 de abril de 2011, la Dirección tiene conocimiento por medio de nota interior de la Jefa de Servicio de (...) de la existencia de problemas de relación laboral en la referida Sección. En un escrito que (la reclamante) le presenta a la Jefa de Servicio de con fecha 6 de abril de 2011 (...) se dice que la trabajadora (...) -que hacía 6 meses que se había incorporado a la Sección como interina- tiene una falta de adaptación al puesto de trabajo y los problemas dice que son reconocidos por la propia trabajadora. No obstante, incorporada (la citada trabajadora) de su baja (...) realizó un escrito de alegaciones (...) mostrando su desacuerdo con la Jefa de Sección”. Comprobada la existencia de un problema de relación laboral en la Sección se citó a las implicadas para pedirles que en tanto se dilucidaban las causas que lo motivaban mantuvieran un comportamiento que facilitara el normal desenvolvimiento de las tareas cotidianas. En la reunión celebrada al efecto la reclamante “mantuvo airadamente que no había un problema de

relación laboral, sino más bien se trataba de una 'cuestión técnica' derivada de la aceptada incapacidad para el puesto que había expresado (la trabajadora citada) y que no admitía nada de lo que se le estaba comunicando en la reunión. Por otra parte, (dicha trabajadora) sí aceptó y entendió lo que se le estaba proponiendo sin ningún problema. Cabe resaltar que al día siguiente, 6 de mayo de 2011, (la reclamante) no se incorporó a su trabajo, presentando al cabo de algunos días la correspondiente baja laboral". Hace constar que el día 30 de mayo de 2011 se solicita la revocación de la comisión de servicio en el puesto de Jefa de Sección "A" de la reclamante y que con fecha 8 de junio de 2011 se dicta resolución por la que se da por finalizada dicha comisión de servicios. Adjunta diversos documentos acreditativos de los hechos que refiere en su informe.

El SGT de la Consejería de "X" informa -el día 20 de junio de 2011- en los mismos términos en que lo hizo a la Inspección de Trabajo y concluye que "en esta Consejería no se tiene conocimiento de la existencia de un problema de relación en el Servicio de hasta el día 15 de marzo de 2010, fecha esta en la que (la reclamante) presenta un escrito dirigido al Director de la (ASAC) exponiendo la situación"; que "desde el primer momento (...) se toman medidas de manera inmediata" por parte de la SGT y de la ASAC, especificando que las mismas son "las establecidas en la legalidad vigente. Petición de evaluación de riesgo psicosocial (...), seguimiento de la situación con especial interés por el estado de salud de las trabajadoras implicadas (...). Incluso como resultado del informe emitido (...) se produce el cese" de la Jefa del Servicio de Desde entonces "hasta el 5 de mayo de 2011, momento en que surge un nuevo conflicto en el Servicio de, esta vez entre la (reclamante) y una técnica que trabaja en su Sección, no se tiene conocimiento de la existencia de ningún problema en la relación de trabajo" de la reclamante. Añade que "si la causa que en principio originó el problema de salud de (la reclamante) era su relación con la Jefa de Servicio, a aquella se la mantuvo en todo momento protegida de la situación, con contacto directo tanto con los responsables de la Consejería como con los técnicos expertos del (SPRLPA), cesando finalmente a la Jefa de Servicio, por lo que entendemos que no existen argumentos en este caso, ni justificación, para reclamar la

responsabilidad patrimonial". Adjunta el informe de "evaluación de riesgos laborales" suscrito el día 24 de mayo de 2010, en el que se identifica, entre otros, un factor de riesgo de estilo de mando, porque "no parece existir en el Servicio una organización basada en la planificación", y observa "diferencias importantes en la respuesta psicosocial de la Jefatura de Servicio frente a las tres Secciones" que originan riesgo de estrés por falta de control en la tarea y de conflictos interpersonales, advirtiendo también que hay "dos grupos de trabajadores con una actitud diferenciada frente a la organización y el estilo de mando ejercido", unos "se encuentran muy a gusto y valoran muy positivamente ese estilo. Otros (...) en una situación opuesta". Aprecia conflicto de rol por la "existencia de una situación de tensión entre dos Jefes de Servicio (...) y de dos Jefas de Sección con respecto a la Jefa de Servicio", susceptible de originar estrés, así como ambigüedad de rol, porque "no se ha asumido con claridad la función de la gestión de los recursos humanos como una parte fundamental que define el puesto de trabajo de un Jefe de Servicio" y "no se ha asumido de una manera objetiva y 'sana' la dependencia ante la Jefatura de Servicio por parte de las Jefaturas de Sección. De todas maneras, la Jefatura de Servicio es responsable de analizar y aclarar, desde el principio, los límites de control y decisión sobre los procesos de la Sección", y "la Jefatura de Sección es una parte de la Administración y, como tal, no ha respondido en el proceso de comunicación de la situación con la diligencia propia de su puesto. Los Jefes de Sección deben (...), en caso de dificultades insalvables, comunicarlas desde una perspectiva más asertiva y precoz, sin esperar a que se produzca una situación de daño o 'acoso laboral' ". Concluye que "se han identificado una serie de riesgos en el Servicio de y ninguno de ellos cumple con el criterio de acoso laboral".

La Jefa del Servicio de Personal de la Consejería de "X" informa -el día 21 de junio de 2011- de los mismos hechos que el Secretario General Técnico. Añade que la reclamante "estuvo en situación de baja laboral, en primer lugar por enfermedad, desde el 17 de marzo hasta el 9 de abril de 2010, y desde el 23 de abril hasta el 29 de julio de 2010 por accidente. Por parte de este Servicio de Personal se consideró el parte de accidente de Muface como accidente laboral de forma preventiva y por el hecho de que, al parecer, sufría

una situación de malestar con crisis de ansiedad derivada de un conflicto laboral (...). Con fecha 10 de junio de 2010 (la reclamante), que pertenece al mutualismo administrativo gestionado por Muface, presenta instancia para la solicitud de reconocimiento de accidente en acto de servicio. La Consejería de "X" tramita el expediente y dicta (...) una Resolución, de 16 de junio de 2010, por la que se reconoce como accidente en acto de servicio el sufrido por (la misma) (...) con base en las actuaciones que se han llevado a cabo por parte del (SPRLPA), y adjuntando el informe resultado de la evaluación. Sin embargo, el 9 de julio de 2010 Muface comunica a la Consejería que se desestima la solicitud de la reclamante de reconocimiento de derechos derivados de accidente de servicio". Señala que "el 9 de mayo de 2011 la reclamante "presenta en este Servicio de Personal parte inicial de baja laboral por accidente, de fecha 6 de mayo, emitido por el facultativo" que identifica. Dicho "parte de baja es anotado (...) como de accidente no laboral". A continuación da cuenta de la llamada telefónica realizada por una tercera funcionaria instando la anotación del parte como de accidente laboral por la misma causa, que no fue atendida. El día 23 de mayo la reclamante presenta un nuevo parte inicial de baja laboral de fecha 6 de mayo, emitido por otro facultativo, en el que se hace constar una recaída, y el 26 de mayo de 2011, "ante la presencia de dos partes iniciales de baja (...) emitidos por dos facultativos distintos", se solicita a la interesada que "subsane el segundo parte inicial presentado" aportando el de confirmación. El 3 de junio de 2011 la reclamante subsana el defecto enviando el primer parte sucesivo o de confirmación de la baja "en el que no consta ninguna recaída". Concluye, entre otros extremos, que la Consejería, "de forma preventiva", considera (a su entender y asesorada en este punto por el SPRLPA) "el parte de accidente de (la reclamante) emitido por Muface (...) como 'laboral', y dicta incluso una Resolución estimando la solicitud de la interesada de reconocimiento de derechos derivados de accidente en acto de servicio en el marco de un procedimiento que regula Muface. Todo ello como máxima medida de protección de la salud de la trabajadora". Destaca que, una vez que se conoce el nuevo conflicto entre la reclamante y una técnica que trabaja en su Sección, aquella insiste "en tratar, por todos los medios, de derivar la situación de baja

en la que se encuentra en este momento del anterior conflicto”. Adjunta, entre otros documentos, los partes de baja presentados por la reclamante.

La Jefa del Servicio de emite informe, el día 29 de junio de 2011, en relación con los hechos ocurridos a partir del día 3 de agosto de 2010, fecha de su incorporación al referido Servicio. Señala que mientras la reclamante “estuvo trabajando como funcionaria dependiente de mi Servicio disfrutó -al igual que el resto de los funcionarios a mi cargo- de un trato igualitario y regido por una total objetividad, responsabilidad y profesionalidad (...). Hasta el día 5 de mayo de 2011 (...) estuvo desarrollando sus funciones en el Servicio de con total y aparente normalidad, no efectuando ninguna manifestación a esta Jefatura de Servicio ni a sus superiores jerárquicos” en el sentido de estar soportando una nueva situación de estrés laboral o acoso en el trabajo. Prueba de la normalidad con que se “desarrolló el trabajo cotidiano son, entre otras, los distintos intercambios de correos electrónicos con información mutua entre la Sección “A” y este Servicio de, así como las salidas con comisiones de servicio para la realización de actividades en relación a la referida Sección”, enumerando las correspondientes a los meses de marzo y abril de 2011, “mostrando en todas ellas total normalidad, sin indicación de malestar alguno”. Añade que “más bien al contrario, un análisis de la situación indica cómo recibió un trato adecuado y benévolo”, consignando los datos que, a su juicio, lo acreditan.

La que fuera Jefa del Servicio de hasta el día 3 de junio de 2010 presenta, el día 4 de julio de 2011, un escrito en el que manifiesta que no procede que emita informe, y se remite al elaborado por el SPRLPA.

El SPRLPA emite su informe el día 6 de julio de 2011. En él se enumeran las actuaciones practicadas en respuesta a la solicitud de evaluación de riesgos psicosociales en el Servicio de recibida el día 17 de marzo de 2010, entre las que cabe destacar la entrevista efectuada a todo el personal del Servicio entre los días 19 de marzo a 21 de abril; la remisión del borrador de evaluación psicosocial a los responsables el mismo día 21 de abril; la recomendación realizada al Director de la Agencia de enviar una nota informativa a todos los trabajadores comunicando el inicio de la evaluación de riesgos psicosociales; el traslado de la información de los resultados a la Jefa

del Servicio de, al Secretario General Técnico, a la Jefa de Recursos Humanos de la Consejería, al Director de la Agencia y a la reclamante entre los días 11 y 19 de mayo, y el envío del documento definitivo el día 26 de mayo de 2010. Tras reflejar diversos hechos producidos durante su intervención, concluye que "la reclamación de la trabajadora se centra en aspectos disciplinarios y jurídicos que exceden del ámbito de competencias de este Servicio (...). Que la trabajadora en su propósito y durante este proceso no ha atendido a la doble obligación que se le atribuye en materia de prevención de riesgos laborales por su doble condición" -como trabajadora adscrita a esta Administración y como cargo de responsabilidad (Jefa de Sección) en la misma-, "habiendo sido debidamente informada por escrito". Especifica que "en la evaluación de riesgos psicosociales emitida por este Servicio (...) se han identificado riesgos derivados del estilo de mando en la Jefatura de Sección "A". Las habilidades o ausencia de ellas son una fuente de riesgo para la organización y son exigibles siempre que se ostente un cargo de responsabilidad en personas e independientemente del nivel de jerarquía, a saber, conocimiento de la ley, de los deberes, de las funciones, actitud para la resolución de problemas, compromiso por el bien de la organización", etc. Reseña que "en el Servicio de existían en el momento de nuestra evaluación unas condiciones de riesgo en la organización de trabajo (...). No se considera, bajo nuestro criterio, que estas condiciones de trabajo supongan en este caso una causa unidireccional que explique los efectos en la salud que informa la trabajadora en su escrito, sino que estos efectos son resultado de la interrelación entre las condiciones existentes y la particular respuesta emocional de la trabajadora (...) a estas condiciones y al proceso seguido por el SPRLPA (...). En contra de lo que manifiesta la trabajadora en su reclamación, no se tenía constancia en este SPRLPA de que existieran otras circunstancias distintas a las apreciadas en el proceso de evaluación de riesgos psicosociales. No se ha recibido en este SPRLPA comunicación por parte de la trabajadora de que se mantenía su malestar independientemente de las medidas adoptadas por los responsables de la Consejería (...). La evolución posterior y deterioro que propició una segunda baja en la trabajadora (...) es causado directamente por la asunción consciente y voluntaria de unas

circunstancias aún no valoradas por este Servicio y sobre las que previamente se le había informado, tanto telefónica como documentalmente, que se modificarían por los responsables de la Consejería en el sentido y en el momento en que fueran valoradas”.

Respecto a los informes aportados por la trabajadora, señala “que derivado del proceso de evaluación de riesgos psicosociales y a través de entrevista a todos los trabajadores adscritos al Servicio de se ha descartado que entre los riesgos psicosociales identificados se encuentre el de acoso laboral./ Para esta apreciación se consultó a todos y cada uno de los trabajadores entrevistados sobre la frecuencia, intensidad, naturaleza e intencionalidad de las conductas de la Jefa de Servicio comunicadas por la trabajadora (...). Finalmente se identificó el riesgo como un inadecuado estilo de mando./ Que el acoso laboral no es en ningún caso una percepción, por lo que tiene que existir un proceso jurídico que dictamine si la percepción de un trabajador tiene alguna base objetiva. Así pues, todo documento médico o psicológico en el que solo se tenga en cuenta la percepción y/o respuesta física, psíquica o social de la trabajadora es necesario, pero no suficiente, para tener en cuenta la existencia de un riesgo psicosocial por acoso”.

Por último, “considera que, por los hechos relatados, así como lo observado en el texto de la reclamación de la trabajadora, ha existido una errónea interpretación de las actuaciones y funciones del (SPRLPA) por parte de esta, y que la misma, a pesar de estar informada, ha presionado a este Servicio directamente a través de llamadas y emails, e indirectamente a través de sindicatos y Junta de Personal para que se llevasen a cabo ciertas medidas que implicaban un perjuicio a otro trabajador antes de disponer de ningún tipo de información”.

El día 13 de julio de 2011, el SPRLPA emite un informe complementario en el que se justifica metodológicamente el proceso de evaluación de riesgos laborales efectuado, teniendo en cuenta las recomendaciones de la Guía de Actuación Inspectoral en Factores Psicosociales y las Notas Técnicas de Prevención del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Indica que no se ha identificado un riesgo de acoso laboral porque “las conductas comunicadas por las

trabajadoras se centraban fundamentalmente en el estilo del lenguaje empleado por la Jefa de Servicio y la forma de organizar el trabajo (...). Durante las entrevistas el personal comunicaba que, efectivamente, la Jefa de Servicio utilizaba un estilo de lenguaje 'vulgar', en ocasiones irrespetuoso, si bien podemos concluir que ese lenguaje respondía a una manera de ser de la Jefa de Servicio, utilizada con todo el mundo. Obviamente este aspecto puede atentar contra la dignidad de otras personas, pero de la definición de riesgo de acoso laboral se deduce que tiene que haber una intencionalidad y no un estilo personal. Del mismo modo que este lenguaje era percibido por unos trabajadores como dañino, otros lo valoraban como positivo por la cercanía que manifiesta./ Obviamente estas y otras conductas manifestadas en la organización del Servicio demuestran la falta de habilidad y conocimiento de la Jefa de Servicio respecto al ejercicio del mando 'saludable' desde un punto de vista psicosocial (...). Existe una inobservancia, por parte del mando, de las particularidades de cada trabajador (...), lo que supone un riesgo para la salud de la organización y la del propio afectado (aquellos que consideren fundamental e importantísimo el estilo de lenguaje), pero en ningún caso constituye una actitud deliberada, reiterada y dirigida, necesaria para apreciar una situación de riesgo de acoso laboral". Añade que "se registró en el general de los trabajadores del Servicio que, si bien el estilo de mando de la Jefa de Servicio no era en ocasiones el más adecuado, las Jefas de Sección que comunicaron un riesgo presentaban unas características particulares que condicionaban el resultado final de las dificultades en el trabajo y/o en el trato" que concreta, por lo que se refiere a la reclamante, en que "ha mantenido una actitud de no aceptación, discrepancia y cuestionamiento frecuente de la autoridad técnica y jerárquica de la Jefa de Servicio, lo que condicionaba, a su vez, las situaciones frecuentes de tensión entre ambas". Por último, se remite al documento final de evaluación psicosocial donde se explica e identifica esta situación.

5. El día 1 de julio de 2011, el letrado de la reclamante presenta en el registro de la Administración del Principado de Asturias un escrito, al que adjunta la autorización de dos personas para el uso de sus datos personales, y en el que

solicita que se designe nominalmente a quien vaya a actuar como instructor del procedimiento.

Mediante Providencia de 6 de julio de 2011, el Consejero de "X" identifica a la persona que ejercerá la instrucción del procedimiento, lo que se notifica a la reclamante el día 14 del mismo mes, formulando esta recusación contra el mismo el 27 de julio de 2011.

Con fecha 1 de agosto de 2011, el Instructor del procedimiento emite un informe en el que se opone a las circunstancias alegadas para su recusación; no obstante, solicita expresamente la designación de otro instructor.

Por Providencia del Consejero "Y" de 3 de agosto de 2011 se designa una nueva instructora del procedimiento.

6. El día 5 de septiembre de 2011, la que fuera Jefa del Servicio de hasta el día 3 de junio de 2010 presenta en el registro de la Administración del Principado de Asturias un escrito mediante el que aporta documentación que, a su entender, desvirtúa el hostigamiento que la reclamante manifiesta haber sufrido desde inicios de 2009. Dicha documentación consiste en una copia de los últimos correos electrónicos mantenidos con la reclamante, "de los que se desprende que tenía una relación fluida"; de las comisiones de servicio que conformó como Jefa del Servicio y "que fueron llevadas a cabo en el horario que manifestaba le resultaba más favorable en atención a sus circunstancias personales"; de permisos y licencias "que acreditan que nunca se le obstaculizó por parte de su superior inmediato el acudir a numerosos cursos de formación, a cualquier tipo de reunión (o) iniciativa laboral"; de la "portada y dedicatoria del libro que (le) regaló, firmada" por la reclamante, felicitándole "el año 2010, entregado en enero de ese año (dos meses antes de su denuncia, marzo de 2010) y (...) del marca-páginas que (le) trajo como recuerdo de su viaje a Portugal", así como el informe del SPRLPA que declara la inexistencia de acoso.

7. Mediante oficio del Secretario General Técnico de la Consejería "Y" de 9 de septiembre de 2011, se remite el expediente a la Consejería "Z", a la que

corresponde el ejercicio de las competencias en materia de a partir de la reestructuración de las Consejerías realizada por el Decreto 12/2011, de 16 de julio, del Presidente del Principado de Asturias.

8. Con fecha 17 de octubre de 2011, el Consejero de "Z" dicta providencia por la que se designa una nueva instructora del procedimiento, lo que se notifica a la reclamante el día 15 de noviembre de 2011.

9. Los días 18 y 21 de noviembre de 2011, la Instructora del procedimiento comunica a la interesada y a la que fuera Jefa del Servicio de hasta el 3 de junio de 2010, respectivamente, la apertura del trámite de audiencia y vista del expediente por un plazo de diez días, adjuntándoles una relación de los documentos obrantes en aquel.

Consta en él que esta última ha solicitado diversa documentación obrante en el mismo y que el letrado de la reclamante lo ha examinado.

La que fuera Jefa del Servicio de hasta el 3 de junio de 2010 presenta en el registro de la Administración del Principado de Asturias dos escritos, uno el día 23 de noviembre de 2011, en el que alude a la Sentencia del Juzgado de lo Social N.º 4 de 7 de julio de 2011 -a la que no se hace referencia en la reclamación-, y otro el 1 de diciembre de 2011, en el que señala que "el expediente no tiene como objeto (...) declarar la existencia de acoso". Se trata de la reclamación "formulada por una persona cuyo daño (...) es una baja laboral por contingencias comunes". Tras dejar constancia de lo que tuvo que "soportar de esta señora en los últimos meses" y de las quejas recibidas del personal a su cargo por el comportamiento de la misma, cita el informe de evaluación de riesgos del SPRLPA, que también exige habilidades interpersonales determinadas a las Jefas de Sección, como la reclamante. Adjunta el informe del referido Servicio de 28 de octubre de 2011, sobre la metodología aplicada en su actuación.

El día 2 de diciembre de 2011, el letrado de la interesada presenta en el registro de la Administración del Principado de Asturias un escrito de alegaciones en el que se afirma y ratifica en los términos de su reclamación

inicial, “pues, a la vista del expediente (...), nada en él figura (...) que desvirtúe la misma”.

10. Con fecha 14 de marzo de 2012, la Instructora del procedimiento formula propuesta de resolución en el sentido de “declarar la inexistencia de responsabilidad patrimonial”. Concluye que “no resulta acreditada la existencia (de) una situación de acoso laboral (...); que efectivamente sí se aprecian unas condiciones de riesgo psicosocial identificadas como inadecuado estilo de mando por parte de la Jefa del Servicio de (...); que la particular respuesta por parte de la reclamante dio lugar a los problemas de quebranto para su salud por ella denunciados, pues no puede atribuirse a las condiciones laborales existentes en el Servicio de con carácter aislado y exclusivo la virtualidad de generar los daños en su salud alegados por la reclamante, puesto que, según se indica en los informes incorporados al expediente, las consecuencias que puedan derivarse de estas para cada trabajador van a depender de su especial percepción subjetiva (...), sin que pueda afirmarse la existencia de una relación causal unidireccional entre las condiciones de trabajo existentes y las consecuencias para la salud de la reclamante”. Finalmente, sostiene que “la Administración actuó en todo momento con la debida diligencia, sin que pueda afirmarse que la reclamante se encontrase en ningún momento en una situación de desamparo frente a la situación laboral generada”.

11. Mediante oficio de 28 de marzo de 2012, V. E. solicita al Consejo Consultivo del Principado de Asturias que emita dictamen sobre consulta preceptiva relativa al procedimiento seguido.

12. El día 5 de junio de 2012, la Secretaria General Técnica de la Consejería de “Z” remite el expediente a la Consejería de “Y”, que, de conformidad con lo establecido en el Decreto 4/2012, de 26 de mayo, del Presidente del Principado de Asturias, de Reestructuración de las Consejerías que integran la Administración del Principado de Asturias, debe asumir las competencias en materia de

13. Mediante escritos presentados en el registro de la Administración del Principado de Asturias los días 6 y 11 de junio de 2012, la que fuera Jefa del Servicio de adjunta, para su incorporación al procedimiento, una copia de la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del Principado de Asturias de 1 de junio de 2012, que anula la emitida en su momento por el Juzgado de lo Social N.º 4 de Oviedo, y que resulta "de interés, a la vista (de) que todo lo declarado probado en aquella queda sin efecto", añadiendo que, "incluso aun en el supuesto de no haber sido anulada (...), no podría ser utilizada para acreditar ningún daño, por cuanto que no pueden extrapolarse sus efectos fuera del orden en el que fue emitida", y del informe del Instituto Asturiano de Prevención de Riesgos Laborales, que contiene una valoración de las pruebas que presentó la persona a la que se refiere la sentencia.

14. El día 18 de junio de 2012, el Consejero de "Y" remite al Presidente del Principado de Asturias la documentación referida con el objeto de que sea incorporada al correspondiente procedimiento, especificando que la misma no afecta "al sentido de la propuesta formulada en su momento".

15. Mediante escrito de 22 de junio de 2012, esa Presidencia traslada a este Consejo Consultivo diversa "documentación adicional para su incorporación" al expediente de referencia.

Con fecha 5 de julio de 2012, el Presidente del Consejo Consultivo, habida cuenta "que este órgano no puede realizar actos de instrucción", procede a "la devolución" de dicho expediente, "junto con la documentación (...) recibida, a fin de que por el órgano instructor, si se considera procedente, se incorporen en debida forma los nuevos documentos aportados y, en ese caso, previa concesión de un nuevo trámite de audiencia a los interesados y elaborada una nueva propuesta de resolución", se inste a este Consejo el preceptivo dictamen.

Con posterioridad, el 9 de julio de 2012, tiene entrada en el registro de este órgano un nuevo escrito de V. E. por el que nos remite "documentación adicional para su incorporación" al respectivo expediente.

Mediante escrito de 10 de julio de 2012, el Presidente del Consejo Consultivo procede a su devolución a fin de que por el órgano instructor, si se considera procedente, se incorporen en debida forma los nuevos documentos aportados” al expediente correspondiente -ya devuelto- y, en este caso, previa concesión de un nuevo trámite de audiencia a la interesada y elaborada una nueva propuesta de resolución, se inste a este Consejo el dictamen que corresponda.

16. Por providencia de 16 de agosto de 2012, el Consejero de “Y” designa una nueva instructora del procedimiento, lo que se notifica a la reclamante el día 11 de septiembre de 2012.

17. Con fecha 15 de octubre de 2012, la Instructora del procedimiento comunica a la interesada un nuevo trámite de audiencia y le remite una copia de la documentación presentada por quien fuera su Jefa de Servicio.

18. Los días 23 y 29 de octubre de 2012, la reclamante presenta en el registro de la Administración del Principado de Asturias dos escritos. En el primero pone de manifiesto que en el informe del Instituto de Prevención de Riesgos Laborales del Principado de Asturias que se le ha remitido constan detalladamente datos referentes al estado de salud de un tercero que son objeto de especial protección, y solicita que se comunique tal circunstancia a la interesada, a la Agencia de Protección de Datos y al Ministerio Fiscal. En el segundo se opone al nuevo trámite de audiencia, entendiéndolo que vulnera el procedimiento legalmente establecido porque -a su entender- no cabe que después del trámite de audiencia se complete la instrucción, y más si tenemos en cuenta que el plazo para resolver ha vencido por completo. Invoca la nulidad de pleno derecho por infracción de lo dispuesto en el artículo 62.1 de la LRJPAC, así como infracción de lo establecido “en el artículo 63 de dicho texto legal por abuso de derecho y desviación de poder”.

19. El día 31 de octubre de 2012, la Instructora del procedimiento emite un informe en el que señala que la reclamante era conocedora de los datos

personales a que se refiere el informe del Instituto de Prevención de Riesgos Laborales, pues obra incorporada al expediente de responsabilidad patrimonial una "autorización" de la trabajadora a la que se refieren "para utilizar cuanta documentación haya o pudiesen aportar" al mismo.

Concluye, pues, que no se ha producido la comunicación indebida de datos personales denunciada por la reclamante.

20. Con fecha 12 de noviembre de 2012, la Instructora del procedimiento formula propuesta de resolución en sentido desestimatorio, remitiéndose, en cuanto al fondo del asunto, a la elaborada el día 14 de marzo de 2012.

21. En este estado de tramitación, mediante escrito de 22 de noviembre de 2012, registrado de entrada el día 3 de diciembre de 2012, V. E. solicita al Consejo Consultivo del Principado de Asturias que emita dictamen sobre consulta preceptiva relativa al procedimiento de reclamación de responsabilidad patrimonial de la Administración del Principado de Asturias objeto del expediente núm., de la Consejería de Sanidad, adjuntando a tal fin copia autenticada del mismo.

A la vista de tales antecedentes, formulamos las siguientes consideraciones fundadas en derecho:

PRIMERA.- El Consejo Consultivo emite su dictamen preceptivo de conformidad con lo dispuesto en el artículo 13.1, letra k), de la Ley del Principado de Asturias 1/2004, de 21 de octubre, en relación con el artículo 18.1, letra k), del Reglamento de Organización y Funcionamiento del Consejo, aprobado por Decreto 75/2005, de 14 de julio, y a solicitud del Presidente del Principado de Asturias, en los términos de lo establecido en los artículos 17, apartado a), y 40.1, letra a), de la Ley y del Reglamento citados, respectivamente.

SEGUNDA.- Atendiendo a lo dispuesto en el artículo 139.1 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (en adelante LRJPAC), está la interesada activamente legitimada para formular reclamación de responsabilidad patrimonial, por cuanto su esfera jurídica se ha visto directamente afectada por los hechos que la motivaron.

La Administración del Principado de Asturias está pasivamente legitimada en cuanto titular de los servicios frente a los que se formula reclamación.

TERCERA.- En cuanto al plazo de prescripción, el artículo 142.5 de la LRJPAC dispone que “En todo caso, el derecho a reclamar prescribe al año de producido el hecho o el acto que motive la indemnización o de manifestarse su efecto lesivo. En caso de daños, de carácter físico o psíquico, a las personas el plazo empezará a computarse desde la curación o la determinación del alcance de las secuelas”. En el supuesto ahora examinado, la reclamación se presenta con fecha 1 de junio de 2011, habiendo permanecido la reclamante de baja hasta el día 29 de julio de 2010, por lo que es claro que fue formulada dentro del plazo de un año legalmente determinado.

CUARTA.- El procedimiento administrativo aplicable en la tramitación de la reclamación se encuentra establecido en los artículos 139 y siguientes de la LRJPAC, y, en su desarrollo, en el Reglamento de los Procedimientos de las Administraciones Públicas en Materia de Responsabilidad Patrimonial (en adelante Reglamento de Responsabilidad Patrimonial), aprobado por Real Decreto 429/1993, de 26 de marzo.

En aplicación de la normativa citada, se han cumplido los trámites fundamentales de incorporación de informe de los servicios afectados, audiencia con vista del expediente y propuesta de resolución.

No cabe entender que la realización de un segundo trámite de audiencia constituya causa de nulidad de pleno derecho de la resolución del procedimiento que se analiza, toda vez que no supone una omisión total y absoluta del procedimiento, ni lesiona los derechos y libertades susceptibles de

amparo constitucional, y a través del mismo la reclamante ha podido ejercer su derecho a oponerse a la incorporación de los documentos aportados por otra interesada en el procedimiento.

Tampoco cabe apreciar abuso de derecho en su práctica ni desviación de poder. Al contrario, constituye la máxima garantía de los derechos de la interesada en el caso analizado.

Por lo que se refiere a la dilación en el plazo de resolución, existen en el procedimiento de responsabilidad patrimonial mecanismos para la corrección del perjuicio que la reclamante pudiera sufrir dimanante de la misma.

Por último, se aprecia que a la fecha de entrada de la solicitud de dictamen en este Consejo Consultivo se había rebasado ya el plazo de seis meses para adoptar y notificar la resolución expresa, establecido en el artículo 13.3 del Reglamento de Responsabilidad Patrimonial. No obstante, ello no impide la resolución, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 42.1 y 43.3, letra b), de la referida LRJPAC.

QUINTA.- El artículo 106.2 de la Constitución dispone 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”.

A su vez, el artículo 139 de la LRJPAC establece en su apartado 1 que “Los particulares tendrán derecho a ser indemnizados por las Administraciones Públicas correspondientes, de 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 normal o anormal de los servicios públicos”. Y, en su apartado 2, que “En todo caso, el daño alegado habrá de ser efectivo, evaluable económicamente e individualizado con relación a una persona o grupo de personas”.

Por otra parte, el artículo 141 de la ley citada dispone en su apartado 1 que “Sólo serán indemnizables las lesiones producidas al particular provenientes de daños que éste no tenga el deber jurídico de soportar de acuerdo con la Ley. No serán indemnizables los daños que se deriven de

hechos o circunstancias que no se hubiesen podido prever o evitar según el estado de los conocimientos de la ciencia o de la técnica existentes en el momento de producción de aquéllos, todo ello sin perjuicio de las prestaciones asistenciales o económicas que las leyes puedan establecer para estos casos”.

Este derecho no implica, sin embargo, que la Administración tenga el deber de responder, sin más, por todo daño que puedan sufrir los particulares, sino que, para que proceda la responsabilidad patrimonial de la Administración Pública, deberán darse los requisitos que legalmente la caracterizan, analizando las circunstancias concurrentes en cada caso.

En efecto, en aplicación de la citada normativa legal y atendida la jurisprudencia del Tribunal Supremo, para declarar la responsabilidad patrimonial de la Administración Pública será necesario que, no habiendo transcurrido el plazo de prescripción, concurren, al menos, los siguientes requisitos: a) la efectiva realización de una lesión o daño antijurídico, evaluable económicamente e individualizado en relación con una persona o grupo de personas; b) que la lesión patrimonial sea consecuencia del funcionamiento normal o anormal de los servicios públicos; y c) que no sea producto de fuerza mayor.

SEXTA.- Es objeto de análisis un procedimiento en el que la reclamante -una empleada pública de la Administración del Principado de Asturias que desempeña la Jefatura de Sección “A”- interesa una indemnización por los daños que atribuye al hostigamiento y comportamiento despótico de la entonces Jefa del Servicio de, reprochando a la Administración su inactividad en la corrección de esta conducta. El procedimiento se relaciona con otros dos iniciados por sendas reclamaciones de compañeras de trabajo de la aquí interesada por los perjuicios que atribuyen al comportamiento de la misma Jefa de Servicio.

La pretensión de indemnización viene precedida por la solicitud de medidas para que cese la situación de acoso que, a su juicio, continúa. Esta petición acumulada no afecta a la naturaleza de la reclamación, que la interesada califica como de responsabilidad patrimonial por los daños que haya podido sufrir hasta el momento de su presentación.

A la hora de analizar la viabilidad de la presente reclamación, hemos de reiterar, en primer lugar, la posibilidad de que una empleada pública acuda al procedimiento de responsabilidad patrimonial para obtener el resarcimiento de daños sufridos con ocasión o como consecuencia del ejercicio de las funciones que presta al servicio de la Administración. En efecto, ya hemos enunciado que tanto la Constitución, en el artículo 106.2, como la LRJPAC, en su artículo 139.1, reconocen el derecho de los particulares a ser indemnizados por la Administración de toda lesión que sufran como consecuencia del funcionamiento normal o anormal de los servicios públicos.

Aunque estas normas hacen referencia a “los particulares”, la jurisprudencia del Tribunal Supremo no excluye que los funcionarios públicos reclamen ante la Administración por los perjuicios padecidos con ocasión o como consecuencia del ejercicio de sus funciones, siendo por lo demás obvio que les asiste tal derecho cuando la pretensión de indemnización la postulan como particulares, es decir, por daños sufridos al margen de su condición de funcionarios. No obstante, ya hemos sentado de modo reiterado que, con carácter general, el procedimiento de responsabilidad patrimonial es un cauce reparador que tiene carácter subsidiario respecto de otras vías específicas de resarcimiento del daño sufrido, a las que habrá de acudir con carácter preferente para sustanciar en su seno la percepción de las indemnizaciones que procedan; indemnizaciones que en los casos de reclamaciones formuladas por funcionarios en su condición de tales serán las previstas en la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleo Público, y en las normas especiales que fueran de aplicación.

Ahora bien, nada impide que el funcionario acuda también a la vía de la responsabilidad patrimonial, que tendrá así carácter subsidiario y complementario cuando las vías de resarcimiento específicas sean insuficientes para la entera indemnización del daño. Como afirma el Tribunal Supremo en la Sentencia de 12 de junio de 2007 (Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 6.ª), no cabe excluir de plano el procedimiento de responsabilidad patrimonial, como cauce complementario de indemnización, cuando las vías de resarcimiento específicas hayan sido notoriamente insuficientes para la “reparación integral” del daño, es decir, para garantizar la plena indemnidad

del empleado público. No obstante, la insuficiencia de las indemnizaciones percibidas no se presume, sino que debe acreditarse por quien reclama.

En estos casos, el ejercicio de la acción de responsabilidad patrimonial se sujeta también, en cuanto a sus requisitos y a los presupuestos para valorar su procedencia, a los que la ley enuncia con carácter general, con el matiz, a la hora de apreciar el nexo causal y la antijuridicidad del daño, de que solo cabrá indemnizar la lesión que se produzca por un anormal funcionamiento del servicio público (Sentencia del Tribunal Supremo de 1 de febrero de 2003, Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 6.ª).

A la hora de fijar la cuantía de la indemnización, la que se reconozca en el seno de este cauce reparador puede concurrir con las prestaciones de la Seguridad Social correspondientes al régimen que les sea de aplicación a los empleados públicos, a tenor de lo dispuesto en el artículo 14, letra o), de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público. En efecto, la jurisprudencia del Tribunal Supremo reconoce la compatibilidad entre las prestaciones derivadas de los sistemas de protección social y las indemnizaciones por responsabilidad patrimonial, pero en un marco limitado, de un lado, por el principio de indemnidad, que se garantiza, y, de otro, por el enriquecimiento injusto, que se proscribe. Así lo afirma el Alto Tribunal en la Sentencia de 2003, ya citada, cuando afirma que "no cabe hacer abstracción de las cantidades percibidas por las diferentes vías, sin perjuicio del carácter compatible de unas y otras, dado el principio que rige el instituto de la responsabilidad patrimonial de la plena indemnidad o de la reparación integral".

No obstante, y aun cuando el análisis de la cuantía indemnizatoria solo procedería en el supuesto de estimar la reclamación formulada, debe tenerse presente -para no descartar a priori el examen de una reclamación por entender carente de efectividad, por ya reparado, el daño que se alega- que el Tribunal Supremo, desde su Sentencia de 12 de marzo de 1991 (Sala Especial de Revisión), ha venido manteniendo de forma pacífica y en función de cada caso concreto (Sentencias de 12 de mayo de 1998, 1 de febrero de 2003 y 3 de noviembre de 2008) la posibilidad de que coexistan ambos tipos de compensación del daño con fundamento en el principio de reparación integral

anclado en otro principio implícito, el de solidaridad social. Esta compatibilidad se tolera incluso cuando se trata de examinar la concurrencia de la indemnización con prestaciones contributivas, que constituyen la contraprestación por lo cotizado o pagado para asegurar los riesgos.

Entrando ya en el análisis de fondo de la presente reclamación, debemos centrarnos, en primer lugar, en verificar la efectividad del daño alegado. La Administración reconoce que la interesada permaneció en situación de baja laboral durante dos periodos en 2010. Por su parte, esta aportó informes hospitalarios por atención de padecimientos derivados de ansiedad e informes psiquiátricos con el diagnóstico de trastorno mixto ansioso-depresivo reactivo fechados entre el 18 de marzo y el 17 de junio de 2010, por lo que debemos considerar acreditada la realidad de un daño.

Ahora bien, la existencia de un daño real, efectivo y susceptible de evaluación económica no puede significar por sí misma la declaración de responsabilidad patrimonial de la Administración del Principado de Asturias, toda vez que es preciso examinar si concurren los demás requisitos legalmente exigidos. En concreto, hemos de determinar si el daño es consecuencia del funcionamiento del servicio público y si resulta antijurídico. En efecto, la relación de causalidad que puede dar lugar a responsabilidad patrimonial de la Administración Pública ha de reunir las características de ser directa, suficiente y eficaz, de tal forma que el daño pueda ser imputado a la Administración, al haberse generado como consecuencia del funcionamiento de los servicios públicos.

La reclamante atribuye sus padecimientos a la situación laboral sufrida -junto con otras compañeras- en su centro de trabajo debido al hostigamiento y despótico comportamiento de su Jefa de Servicio, estableciendo el inicio de la misma a principios de 2009, aunque con mayor intensidad desde noviembre del mismo año, y afirma que tales circunstancias prosiguieron tras el cese de aquella. Imputa los daños a la Administración porque, según manifiesta, las autoridades eran concedoras de la situación -expuesta de modo reiterado por ella misma- sin que hicieran nada por evitarla, o siendo lo que se hizo insuficiente y tardío, contribuyendo así a la producción del daño.

Tales afirmaciones no pueden ser compartidas, ya que no se constatan tras el estudio del expediente instruido.

Por lo que se refiere a la certeza de los hechos constitutivos del hostigamiento individual de que alega haber sido objeto, la reclamante no ha aportado prueba alguna de los mismos, ya que solo presenta escritos de denuncia firmados por ella que son insuficientes para acreditar las acciones que atribuye a la Jefa de Servicio, quien niega los hechos y aporta como prueba en contrario la dedicatoria de un libro por la interesada en enero de 2010, así como correspondencia electrónica intercambiada entre ambas desde enero a marzo de 2010.

La existencia de otras reclamaciones conectadas con la examinada es irrelevante a estos efectos, pues los hechos no son los mismos, por más que la persona a la que se atribuyen lo sea. Los documentos suscritos conjuntamente por otras afectadas, ejerciendo acciones frente a varias entidades, tampoco acreditan la realidad de los hechos aludidos. Por su parte, el informe de evaluación de riesgos laborales impide tenerlos por ciertos, pues no constan en él -tras las entrevistas y averiguaciones realizadas- las manifestaciones que pudieran haber realizado los empleados del Servicio a propósito de los mismos. Por último, la interesada no ofrece testimonios de terceros ni cualesquiera otras pruebas que pudieran desvirtuar lo actuado en el expediente, lo que impide dar por probadas -como pretende- situaciones de *mobbing* o acoso laboral, ciñéndose lo probado a meras situaciones de tensión entre jefa y subordinada, anómalas, pero carentes de la suficiente gravedad como para constituirse en conductas prohibidas, y de las cuales serían responsables, aun en distinto grado, los intervinientes en los conflictos. A mayor abundamiento, resulta sorprendente que ante hechos como los afirmados por la reclamante, y dada la gravedad que les atribuye, no se hayan intentado frente al acoso que dice haber padecido acciones judiciales en la vía correspondiente, lo que sin duda habría permitido en el momento adecuado la prueba de tales hechos.

Cabe aquí recordar que la carga de la prueba de los hechos que sostienen la reclamación pesa sobre la parte reclamante, y que su ausencia impide, por sí sola, apreciar la relación de causalidad cuya existencia es

inexcusable para un eventual reconocimiento de responsabilidad de la Administración. En consecuencia, al no resultar acreditados los hechos alegados, y no quedar, por tanto, probada la conducta acosadora de la Jefa de Servicio, carece de sustento la reclamación planteada frente a la Administración, por lo que procede su desestimación.

No obstante, aunque los hechos lesivos se hubieran acreditado, el sentido del dictamen no cambiaría, pues obran en el expediente datos que nos impiden atribuir los daños alegados al funcionamiento del servicio público como organización administrativa, en este caso a la ASAC.

Es evidente que la Administración tiene el deber de respetar el derecho fundamental de integridad física y moral, reconocido por el artículo 15 de la Constitución, como protección de “la inviolabilidad de la persona, no solo contra ataques dirigidos a lesionar su cuerpo o espíritu” (Sentencias del Tribunal Constitucional 120/1990, 137/1990, 215/1994 y 207/1996), todo ello como directa emanación del principio de dignidad de la persona (artículo 10.1 de la Constitución). Ahora bien, la apreciación de nexo causal entre el funcionamiento del servicio público y los daños alegados por la funcionaria exigiría la concurrencia de factores imputables a la Administración que, de no existir, habrían evitado el resultado dañoso.

En el caso que nos ocupa, se imputa a la Administración la omisión de una especial diligencia y vigilancia de las relaciones entre la Jefa de Servicio y sus subordinados que habría evitado acontecimientos dañosos. Sin embargo, la intensidad con que ese deber de cuidado debe exigirse está condicionada por las circunstancias concretas de cada caso, y las que concurren en el examinado -nos hallamos ante personas capaces y de quienes razonablemente no cabe esperar comportamientos irreflexivos, menos aun peligrosos- nos hacen concluir que no eran precisas precauciones o medidas cautelares adicionales a las ya adoptadas.

En efecto, por lo que se refiere a la organización administrativa, no cabe apreciar la inactividad en el deber de protección que reprocha la reclamante. El relato de incidencias que acompaña a la reclamación empieza el día 12 de marzo de 2010, lo que desmiente la antigüedad de la situación a que alude la interesada. Además, el Director de la ASAC reconoce que sabía que se

producían esporádicamente algunas discusiones entre la reclamante y la Jefa de Servicio que, por su tono y dado el carácter fuerte de ambas, trascendían o llamaban la atención del resto del personal. No obstante, descarta que se hubiera producido una situación de enfrentamiento abierto y prolongado, de lo que es prueba el alto rendimiento de la unidad administrativa, que no se habría podido conseguir sin que las empleadas públicas que la servían trabajaran de modo coordinado. Asimismo, niega que los riesgos que la reclamante percibe en la situación denunciada se hubieran conocido antes del día 15 de marzo de 2010, fecha del escrito que la interesada adjunta a la reclamación.

Por tanto, no existe prueba de que los hechos -con la gravedad con que son denunciados por la reclamante- se conocieran por los responsables de la Unidad de; en cambio, si está acreditado que tras la denuncia estos actuaron con la mayor celeridad, por lo que en modo alguno cabe apreciar la inactividad que la interesada atribuye a la Administración autonómica en su deber de protegerla.

Así, el día 17 de marzo de 2010, a los dos días de tener conocimiento de la denuncia, se instó la actuación del SPRLPA para la evaluación de los riesgos psicosociales que pudieran existir en el Servicio de La interesada estuvo al corriente de la marcha del procedimiento de evaluación de riesgos laborales a través de reuniones, correspondencia y llamadas telefónicas, y se la mantuvo en todo momento protegida, con contacto directo tanto con los responsables de la Consejería de "X", de la que entonces dependía el Servicio de, como con los técnicos expertos del SPRLPA, según resulta de sus propias manifestaciones, así como de los informes emitidos en el procedimiento de responsabilidad patrimonial.

El SPRLPA realizó entrevistas a los trabajadores y el día 24 de mayo de 2010 emitió el informe de evaluación de riesgos laborales definitivo en el que se identifican una serie de riesgos, entre otros, los derivados del "estilo de mando, conflicto de rol, interés por el trabajador y ambigüedad de rol", que eran susceptibles de originar estrés y ansiedad en los trabajadores dependientes, aunque no fueran constitutivos de acoso laboral.

Tampoco cabe apreciar inactividad, pasividad o demora de la Administración en la adopción de las medidas correctoras de los riesgos advertidos, toda vez que la Resolución de cese de la Jefa del Servicio se dictó el 3 de junio de 2010, al día siguiente -según el Director de la ASAC- de haber recibido el informe de evaluación de riesgos laborales, tras comprobar que era la medida idónea para corregir la situación.

El día 9 de abril de 2010, fecha de incorporación de la reclamante a su puesto de trabajo después de estar en situación de incapacidad temporal, la Administración no tenía obligación de adoptar medidas correctoras, cuya omisión reprocha la interesada, pues no había concluido el procedimiento para su determinación.

Todo ello prueba que, conocidos los hechos por la denuncia de la reclamante, la Administración desplegó un conjunto de medidas con la diligencia y eficacia exigibles, finalizando incluso con el cese de la denunciada Jefa de Servicio, sin que quepa concebir qué medidas adicionales, cuyo contenido la interesada no especifica, resultaban exigibles.

La reclamante también aduce que, a pesar del cese de la Jefa de Servicio, no se atajó realmente el problema de fondo ni se la protegió, y que se volvió a la situación anterior. Sin embargo, aporta un informe de la Unidad de Salud Laboral del día 22 de marzo de 2011 en el que, tras referir los antecedentes del caso, se reconoce que "actualmente está mejor, tiene otro jefe de servicio y el clima laboral con los compañeros ha mejorado".

Sí consta que la interesada quedó en situación de incapacidad temporal el día 6 de mayo de 2011. A propósito de esta baja, el Director de la ASAC refiere haber tenido conocimiento -en abril de 2011- de la existencia de nuevos problemas de relación laboral en la Sección "A", a cargo de la reclamante, y que el día 5 de mayo de 2011 citó a las implicadas (la reclamante y una subordinada) para pedirles que, en tanto se dilucidaban las causas que lo motivaban, mantuvieran un comportamiento que facilitara el normal desenvolvimiento de las tareas cotidianas, lo que no puede considerarse un inadecuado ejercicio del mando. El Director precisa que en ese momento la reclamante rechazó airadamente la existencia de problemas de relación sin admitir nada de lo que se le estaba comunicando y que al día

siguiente no acudió a trabajar, lo cual no ha sido rebatido por ella. Cabe aquí recordar que el artículo 84 de la Ley 3/1985, de 26 de diciembre, de Ordenación de la Función Pública de la Administración del Principado de Asturias, establece, entre los deberes de sus funcionarios, el de "Prestar el debido respeto y obediencia a sus superiores jerárquicos, sin perjuicio de que formule las sugerencias oportunas para la mejor atención del servicio público". Por otra parte, este deber ha sido asumido por la interesada al tomar posesión de su puesto de trabajo, por lo que está obligada a soportar los daños que - dimanantes de un ejercicio adecuado del mando- pueda haber sufrido.

En definitiva, si bien es cierto que en el supuesto que nos ocupa se ha acreditado la existencia de un daño producido con ocasión del desempeño de las funciones del empleado público y en una dependencia administrativa, no resulta probado que lo fuese como consecuencia del funcionamiento anormal de los servicios públicos.

En mérito a lo expuesto, el Consejo Consultivo del Principado de Asturias dictamina que no procede declarar la responsabilidad patrimonial solicitada y, en consecuencia, debe desestimarse la reclamación presentada por

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

Gijón, a

EL SECRETARIO GENERAL,

V.º B.º

EL PRESIDENTE,

EXCMO. SR. PRESIDENTE DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS.