

Expediente Núm. 105/2019
Dictamen Núm. 180/2019

V O C A L E S :

Sesma Sánchez, Begoña,
Presidenta
González Cachero, María Isabel
Iglesias Fernández, Jesús Enrique
Menéndez Sebastián, Eva María
García García, Dorinda

Secretaria:
de Vera Estrada, Paz,
Letrada Adjunta a la Secretaría General

El Pleno del Consejo Consultivo del Principado de Asturias, en sesión celebrada el día 22 de julio de 2019, con asistencia de las señoras y el señor que al margen se expresan, emitió por unanimidad el siguiente dictamen:

“El Consejo Consultivo del Principado de Asturias, a solicitud de V. E. de 3 de mayo de 2019 -registrada de entrada el día 9 del mismo mes-, examina el expediente relativo a la reclamación de responsabilidad patrimonial de la Administración del Principado de Asturias formulada por, por los daños y perjuicios que atribuye a una situación de conflicto y acoso laboral.

De los antecedentes que obran en el expediente resulta:

1. Con fecha 5 de noviembre de 2018, el interesado presenta en el registro de la Administración del Principado de Asturias un escrito en el que expone que “presta servicios como valorador de la dependencia” en la localidad que especifica, existiendo en su centro de trabajo “una situación de conflicto laboral” que califica como “acoso por parte de superiores y compañeros” y que señala como fuente de

los problemas de salud que detalla, causantes a su vez de una "situación de incapacidad laboral".

En cuanto al nexo causal, indica que "la falta de adopción de medidas necesarias por parte del empleador, en este caso la Consejería de Servicios y Derechos Sociales, es la causa principal" de la situación.

Solicita una indemnización que asciende a seis mil euros (6.000 €).

2. El día 7 de noviembre de 2018, la Jefa del Servicio de Régimen Jurídico y Económico de la Consejería de Servicios y Derechos Sociales requiere al interesado para que presente una copia de su documento nacional de identidad, la "ficha de acreedores debidamente cumplimentada" y un "informe de valoración detallada de los daños sufridos". Le concede al efecto un plazo de diez días, "advirtiéndole de que de no hacerlo se le tendrá por desistido de su petición de indemnización (...), en los términos del artículo 21" de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Asimismo le comunica que, "en aplicación de lo dispuesto en el artículo 22.1 de la Ley anteriormente citada, queda suspendido el plazo para resolver (...) entre la notificación del presente requerimiento y el efectivo cumplimiento por parte del interesado".

El día 23 del mismo mes el perjudicado presenta diversos informes médicos; un informe de valoración de riesgo psicosocial por conflicto entre trabajadores del Equipo Territorial de Servicios Sociales del Área VIII emitido el 23 de febrero de 2017 por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la Consejería de Hacienda y Sector Público, y documentación emitida por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Asturias.

3. Con fecha 30 de noviembre de 2018, la Instructora del procedimiento remite un escrito al interesado en el que, invocando el artículo 67.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, le expresa que "es necesario determinar la pretensión indemnizatoria, dado que su cuantificación en 6.000 euros da lugar a una tramitación que incluye el dictamen del Consejo Consultivo del Principado de Asturias, por lo que se hace necesario que explique el referente indemnizatorio para calcular ese importe de

6.000 euros". Se le concede al efecto un plazo de diez días hábiles reiterando la advertencia de que de no proceder a lo indicado "se le tendrá por desistido de su petición de indemnización". Igualmente, se le comunica la suspensión del plazo para resolver y notificar "en aplicación de lo dispuesto en el artículo 22.1" de la Ley 39/2015, de 1 de octubre.

En respuesta a dicha petición, el reclamante presenta un escrito con fecha 14 de diciembre de 2018 en el que "entiende que la infracción cometida, consistente en un acoso laboral continuo (...), constituye una infracción grave, lo mismo que el incumplimiento de las medidas preventivas de obligado cumplimiento requeridas sin éxito por la (Dirección Territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Asturias) e ignoradas sistemáticamente" por la Consejería. Manifiesta seguir "el criterio del Tribunal Supremo, concretamente en la Sentencia de 5 de octubre de 2017", en la que se indica que "resulta perfectamente lícito acudir como criterio orientativo a la cuantía de la multa prevista" en el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

4. El día 17 de diciembre de 2018, la Jefa del Servicio de Asuntos Generales de la Consejería instructora emite un informe en el que se detallan "todas las actuaciones que se llevaron a cabo (...) para intentar solventar el conflicto existente en el citado centro de trabajo". A la vista de la mismas, que se resumen en "diversas reuniones con los trabajadores afectados, seguimiento continuado de los superiores jerárquicos sobre la efectividad de las medidas aplicadas, informes varios del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, comunicación a la Inspección de Trabajo de las labores desarrolladas, apertura de expediente de información previa y, finalmente, la atribución temporal de funciones de una de las valoradoras (con la consiguiente separación física), se considera (...) que las manifestaciones" del perjudicado "carecen de fundamento alguno".

5. Con fecha 21 de diciembre de 2018, la Instructora del procedimiento remite un escrito al interesado en el que le conmina a "aportar informe médico pericial" sobre el daño sufrido, con advertencia de que en caso contrario se le tendrá por desistido. Se le indica expresamente la falta de idoneidad de la valoración realizada conforme

a las cuantías establecidas en el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

En respuesta al mismo, el reclamante presenta el 8 de enero de 2019 un escrito en el que considera, invocando diversa jurisprudencia al efecto, que “la pretensión indemnizatoria está suficientemente acreditada”.

6. El día 16 de enero de 2019, el Jefe del Servicio de Coordinación de Equipos y Recursos en el Territorio de la Dirección General de Servicios Sociales de Proximidad emite un informe en el que resume las actuaciones desarrolladas por la Administración en relación con el conflicto laboral existente, concluyendo que la imputación del reclamante resulta infundada.

Añade que existe “constancia por escrito de la Sección Territorial de de la Fiscalía del Principado de Asturias del pasado 9 de agosto de 2018 de apertura de diligencias de investigación (...) en relación con la problemática antes señalada de conflicto entre personal del referido Equipo Territorial de Servicios Sociales del Área VIII (.....), en cuyo marco esa Fiscalía citó en septiembre pasado a personal de ese Equipo Territorial a comparecer `al objeto de declarar en concepto de testigo, por considerar que su testimonio puede ser relevante al objeto de obtener información sobre denuncias formuladas por personal del centro de valoración de dependencia de’, y (...) en diciembre de 2018 se informó telefónicamente por esa Sección de la Fiscalía del Principado de Asturias a las personas comparecientes del archivo del expediente”.

7. A petición de la Instructora del procedimiento, el 21 de enero de 2019 emite un informe el Responsable del Área de Seguridad del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales en el que se detallan las actuaciones realizadas en relación con el conflicto laboral al que se refiere la reclamación.

8. Con fecha 6 de febrero de 2019, la Jefa del Servicio de Asuntos Generales de la Consejería de Servicios y Derechos Sociales remite a la Instructora del procedimiento diversa documentación relativa a la reclamación presentada.

9. Mediante oficio de 11 de febrero de 2019, la Instructora del procedimiento comunica al interesado la apertura del trámite de audiencia por un plazo de diez días.

10. Con fecha 12 de abril de 2019, la Instructora del procedimiento, con el visto bueno de la Secretaria General Técnica de la Consejería instructora, formula propuesta de resolución en sentido desestimatorio.

11. En este estado de tramitación, mediante escrito de 3 de mayo de 2019, 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 Servicios y Derechos Sociales, 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 32.1 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público (en adelante LRJSP), está el interesado activamente legitimado 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 67.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (en adelante LPAC), dispone que "En todo caso, el derecho a reclamar prescribe al año de producido el hecho o el acto que motive la indemnización o se manifieste 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 5 de noviembre de 2018, y consta en el expediente que en esa fecha el reclamante se encontraba a tratamiento por "trastorno de ansiedad (...) secundario a estrés mantenido", señalándose como motivo de consulta la existencia de "problemas laborales" (informe de primera consulta en el Área de Gestión Clínica de Salud Mental de un hospital público de 26 de enero de 2018), por lo que es claro que ha sido formulada dentro del plazo de un año legalmente determinado.

CUARTA.- El procedimiento administrativo aplicable en la tramitación de la reclamación se rige por las disposiciones sobre el procedimiento administrativo común recogidas en el título IV de la LPAC, teniendo en cuenta las especificidades previstas en materia de responsabilidad patrimonial en los artículos 65, 67, 81, 91 y 92 de dicha Ley.

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.

Sin embargo, 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 91.3 de la LPAC. No obstante, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 21 y 24.3, letra b), de la referida Ley, ello no impide la resolución del procedimiento.

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 32 de la LRJSP 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, siempre que la lesión sea consecuencia del funcionamiento normal o anormal de los servicios públicos salvo en los casos de fuerza mayor o de daños que el particular tenga el deber jurídico de soportar de acuerdo con la ley”. 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 34 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.- Se somete a nuestra consideración un procedimiento de responsabilidad patrimonial iniciado por un empleado público autonómico, valorador de dependencia en un Equipo Territorial, que atribuye a la Administración del Principado de Asturias el perjuicio derivado de una situación de conflicto que califica como acoso laboral.

Al abordar la reclamación planteada debemos señalar que, tal y como pusimos de manifiesto en los Dictámenes Núm. 158/2016 y 150/2018, la evolución jurisprudencial en la materia determina que la responsabilidad patrimonial se constituya ahora como una "alternativa de primer grado" con relación a "otros cauces que permiten satisfacer su pretensión -la vía penal, civil o social-", superando por tanto su inicial configuración como subsidiaria y complementaria de aquellas otras específicamente previstas para el resarcimiento de los empleados públicos por los daños sufridos en el ejercicio de sus funciones.

Entrando ya en el análisis del fondo de la presente reclamación debemos centrarnos, en primer lugar, en verificar la efectividad del daño alegado.

A la vista de los informes médicos obrantes en el expediente, resulta acreditado que el interesado recibió asistencia médica por ansiedad, tanto en la red de Atención Primaria como por parte de los servicios públicos especializados, constando en varios informes la relación de esta patología con la concurrencia de "problemas laborales".

Ahora bien, la existencia de un daño efectivo, evaluable económicamente e individualizado no puede significar por sí misma la declaración de responsabilidad patrimonial de la Administración, toda vez que es preciso examinar si se dan las circunstancias que permitan reconocer al reclamante el derecho a ser indemnizado por concurrir los demás requisitos legalmente exigidos.

Con relación a las reclamaciones de responsabilidad patrimonial fundadas en daños derivados de situaciones de acoso producidas en el ámbito laboral en el que la Administración actúa como empleadora, este Consejo viene advirtiendo -(entre otros, en los dictámenes anteriormente señalados)- que el Tribunal Supremo ha

definido el acoso laboral o *mobbing*, precisamente a propósito de reclamaciones de responsabilidad patrimonial, 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 psicósomáticas, y determinando en ocasiones el abandono de su empleo por resultarle insostenible la presión a que se encuentra sometido” (Sentencia de 16 de febrero de 2011 -ECLI:ES:TS:2011:596-, Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 4.ª). La concurrencia de estos elementos será determinante a la hora de corroborar la existencia de *mobbing* y evitar que este quede desdibujado por fenómenos similares pero sin consecuencias jurídicas, como el denominado “síndrome del quemado” o el *mobbing* subjetivo o falso.

En este escenario, la Administración se erige como ente garante de los derechos laborales -y fundamentales- de los trabajadores que en ella prestan sus servicios como consecuencia de la relación de especial sujeción que une a ambos sujetos. En efecto, el propio legislador reconoce a los empleados públicos en el artículo 14, letra h), del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante TREBEP), aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, el derecho al “respeto de su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, moral y laboral”. Ello supone que ante situaciones que encajen en el concepto de acoso anteriormente aludido, del que son directamente responsables sus autores, la Administración solo resultará responsable si tolera la misma sin activar los mecanismos que el ordenamiento jurídico dispensa para paliar este tipo de situaciones o no adopta ninguna medida que permita frenar la conducta del hostigador. Al respecto, debemos recordar que el artículo 94 del TREBEP establece que “Las Administraciones Públicas corregirán disciplinariamente las infracciones del personal a su servicio señalado en el artículo anterior cometidas en el ejercicio de sus funciones y cargos, sin perjuicio de la responsabilidad patrimonial o penal que

podiera derivarse de tales infracciones”. Es la pasividad o tolerancia de la Administración ante un eventual daño antijurídico lo que sanciona nuestro ordenamiento, permitiendo así que quien lo sufre pueda reclamar directamente a la entidad pública, sin perjuicio de que aquella pueda repetir contra quien provoca con su reprochable comportamiento una situación de acoso laboral a otro trabajador.

Por ello, en estos casos de imputación de los daños derivados de una conducta omisiva 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 de que, a la hora de apreciar el nexo causal y la antijuridicidad del daño, 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 -ECLI:ES:TS:2003:602-, Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 6.ª).

En el caso examinado, el reclamante concreta su imputación en la “omisión de actuación por parte de la Consejería para poner fin a los problemas laborales surgidos, así como la falta de medidas necesarias para paliar la situación”, que considera como “de acoso por parte de superiores y compañeros”, identificando en otro de sus escritos la problemática existente como un “acoso laboral continuo”.

Al respecto, también hemos tenido ocasión de manifestar (entre otros, Dictamen Núm. 140/2011), siguiendo la línea jurisprudencial del Tribunal Supremo, que “la acreditación de tal conducta” (en referencia al supuesto de acoso laboral) “es un *prius* jurídico necesario para valorar la existencia, en su caso, de una vinculación del daño alegado por la víctima con el funcionamiento de un servicio público. Faltando aquel presupuesto, ninguna relación de causalidad puede establecerse entre el daño y el deber de actuar de la Administración”.

Pues bien, sentadas las premisas anteriores, el análisis de la reclamación presentada permite concluir, en primer lugar, que efectivamente existe un conflicto laboral en el que está inmerso, como parte implicada, el reclamante, pero esa situación no reúne los requisitos señalados que determinarían su consideración como acoso laboral. Y, en segundo lugar, el detalle de las actuaciones desplegadas por la Administración para solventar los problemas suscitados en el Equipo Territorial de Servicios Sociales en el que trabaja el perjudicado revelan una

actividad diligente y adecuada para subsanar los negativos efectos originados por la misma que impiden su calificación como funcionamiento anormal de un servicio público.

En relación con la primera cuestión, el archivo del expediente de información reservada (con fecha 19 de enero de 2017) tramitado a propuesta del Jefe del Servicio de Coordinación de Equipos y Recursos en el Territorio de la Consejería de Servicios y Derechos Sociales se motivó en que la situación de “conflicto psicosocial entre dos de los valoradores por un lado y la tercera por otro” no resultaba constitutiva “de infracción disciplinaria”, al tiempo que se advertía que “el incumplimiento” de las instrucciones y normas establecidas por el Coordinador “sí supondría la comisión de una infracción disciplinaria”. Tales instrucciones y normas se referían a “la forma en que se deben realizar ciertas tareas en el desempeño del trabajo” a fin de asegurar “una colaboración mínima entre los/as implicados/as, imprescindible para una mayor eficacia de la labor administrativa y una mejor prestación de servicios al ciudadano/a (usuario/a de la `Ley de Dependencia´)”. Si bien en el expediente figura que el interesado manifestó su desacuerdo con el archivo de este expediente, no consta que lo recurriera. No obstante, todas las referencias obrantes en aquel configuran una situación de conflicto enconada y prolongada en el tiempo que se inicia con la llegada al equipo de una nueva valoradora, respecto de la cual el reclamante y otra compañera (interesada en otra reclamación de responsabilidad patrimonial por los mismos hechos) manifiestan diversas quejas. Así se refleja en el informe técnico emitido por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales con fecha 23 de febrero de 2017, en el que se explica que “el ambiente de trabajo entre los miembros que integran el Equipo había sido favorable hasta septiembre de 2015, momento en el que se incorpora” la tercera valoradora, a la que atribuyen determinados comportamientos -desde “insultos” a “falta de colaboración con los compañeros” o “comportamientos laborales supuestamente negligentes”-. Por su parte, la trabajadora aludida “percibe sentirse acosada” y se queja, a su vez, de la actitud de los otros dos compañeros, mientras que el Coordinador del Equipo considera que “los incidentes que han ocasionado el conflicto no serían relevantes pero que, en su opinión, los trabajadores los perciben con una magnitud e intensidad desproporcionada” y deja

constancia de las medidas adoptadas, que incluyen la separación física de los trabajadores. De hecho, en el citado informe se especifica que “las situaciones que identifica la trabajadora” cuestionada por el reclamante “como posibles formas de expresión de acoso hacia ella por parte de sus compañeros se refieren a incidentes puntuales que surgen bajo una dinámica ordinaria de trabajo y que no podrían ser calificados como ‘acoso laboral’”. Es decir, paradójicamente solo se plantea (y descarta) una posible situación de “acoso” en relación con la empleada objeto de los reproches del reclamante y de otra compañera.

Siendo evidente que una situación como la descrita produce, en buena lógica, malestar entre los empleados involucrados, también lo es que no cabe apreciar en ella el sometimiento del afectado a “hostigamiento” o “conducta abusiva o violencia psicológica” sistemática según los parámetros establecidos por la jurisprudencia y anteriormente señalados. Incluso, tal y como destaca la propuesta de resolución, en los informes emitidos se aprecia “escasa colaboración de los implicados”, mencionando de hecho “el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales” el “posicionamiento resistente” del reclamante y de la otra trabajadora que también ha interpuesto una reclamación de responsabilidad patrimonial por los mismos hechos, enfrentados ambos a una tercera valoradora.

En segundo lugar, el despliegue de las actuaciones desarrolladas por la Administración muestra la sucesiva adopción de un conjunto de medidas destinadas a solucionar el conflicto laboral al tiempo que se asegura, según indica la Secretaria General Técnica en su informe de 29 de diciembre de 2017, el respeto de los derechos de todas las personas afectadas.

En efecto, tras la primera “denuncia” realizada por parte del reclamante y de otra compañera el día 22 de julio de 2016, a finales de ese mismo mes tiene lugar una reunión entre el Jefe del Servicio de Coordinación de Equipos y Recursos del Territorio y el Coordinador del Equipo Territorial afectado (superior jerárquico de los tres trabajadores), y ya en ese momento se acordó “la mayor separación física posible en la oficina de las personas implicadas” y la realización “por parte del Coordinador” de “un mayor seguimiento de los trabajadores”. En el mes de septiembre de ese año tuvo lugar una nueva reunión entre el reclamante, su compañera, los representantes sindicales de ambos y el Jefe de Servicio referido,

acordándose intensificar el seguimiento por parte del Coordinador, cuya falta de resultados positivos determinará la propuesta de apertura de información reservada dando lugar al correspondiente expediente.

A ello siguió la realización de una valoración de riesgo psicosocial por parte del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la Consejería de Hacienda y Sector Público en febrero de 2017, solicitada por el Servicio de Asuntos Generales de la Consejería de Servicios y Derechos Sociales tres días después de que una organización sindical comunicase a la Dirección General de Función Pública “los problemas de convivencia y dificultades para realizar el trabajo” que les han manifestado los trabajadores” del Equipo.

En dicha valoración se incluyeron hasta ocho medidas preventivas, de índole organizativa, informativa y correctiva, con advertencia expresa de la necesidad de contar con la colaboración de los integrantes del Equipo; obligación para cuyo cumplimiento se requiere su compromiso. Asimismo, se contemplaba la posibilidad de que iniciaran un proceso de mediación “para reconducir el conflicto” que mantenían; propuesta que no consta haber suscitado el interés de los implicados.

Durante el mes siguiente (marzo de 2017) se da respuesta al requerimiento formulado por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Asturias, en el que se instaba la “apertura de un procedimiento interno de investigación” y la “realización en el puesto de trabajo afectado de la preceptiva evaluación de riesgos psicosociales, con especial mención de la valoración del riesgo de acoso laboral y adopción de las medidas correspondientes”. En abril del mismo año tiene lugar una nueva reunión en la que están presentes la titular de la Secretaría General Técnica, “las personas integrantes del Equipo Territorial afectado (salvo el Coordinador), el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales y el Jefe del Servicio de Coordinación de Equipos y Recursos del Territorio”. En la convocatoria de la misma se señala como objetivo “intentar lograr entre todas las personas convocadas e implicadas la solución más adecuada ante la situación” existente. Ese mismo mes de abril el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales emite un nuevo informe en el que se refleja que las medidas llevadas a cabo no han servido para desactivar el conflicto, que este ha evolucionado negativamente -aumentando en “intensidad y formas de expresión (actitudes reactivas, fracaso en la comunicación, control del trabajo del

compañero)- generándose una situación insostenible y perjudicial para la salud de los trabajadores” y que “el posicionamiento resistente de los dos valoradores (...) dificulta la comunicación y con ello la posibilidad de llegar a soluciones dialogadas y satisfactorias”, por lo que recomienda “la separación física de los trabajadores mediante traslado a otro centro de trabajo”. En el mes de noviembre de 2017 el Responsable del Área Médica del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales del Principado de Asturias emite un nuevo informe en el que se señala que el reclamante solicitó en el mes de marzo de 2017 un reconocimiento médico en relación con el conflicto y que, pese a que en el mes de octubre se le comunicó el interés en realizar un seguimiento de su estado de salud, declinó efectuar una nueva consulta.

Finalmente, y tras un nuevo requerimiento formulado por la Inspección Territorial de Trabajo y Seguridad Social de Asturias en diciembre de 2017, por Resolución de la Consejera de Servicios y Derechos Sociales de 23 de enero de 2018 se acuerda la atribución temporal de funciones de la tercera trabajadora implicada en un Equipo Territorial distinto; medida que esta acepta. Consta asimismo, según indica el Jefe del Servicio de Coordinación de Equipos y Recursos en el Territorio, que se habría archivado una denuncia presentada por personal del Equipo “en relación con la problemática (...) de conflicto” suscitada a la que, por otra parte, no hace referencia el interesado.

En definitiva, tal y como destaca la propuesta de resolución, el reclamante no solo no aporta prueba que contradiga las conclusiones que resultan de los diversos informes obrantes en el expediente en cuanto a la naturaleza del conflicto y a su posición en él, sino que tampoco especifica qué medidas adicionales a las implantadas para resolver el conflicto resultaban exigibles. Por otro lado, de la instrucción del procedimiento se desprende que la Administración empleadora mantuvo de forma constante una actitud proactiva y adoptó con prontitud medidas organizativas y administrativas para subsanar la situación, intervención que culmina con el traslado de la trabajadora a la que el perjudicado señala como origen de la problemática.

Por último, debe reseñarse que el sentido desestimatorio de la reclamación nos exime de considerar una eventual duplicidad indemnizatoria que podría

producirse, según se señala en la propuesta de resolución, en virtud de la existencia de “una demanda interpuesta ante el Juzgado de lo Social de por los mismos hechos que relata el aquí reclamante”. Sin perjuicio del cumplimiento del pronunciamiento judicial que pueda resultar de dicho procedimiento, respecto al cual carecemos de dato alguno a excepción de las referencias que efectúa la Instructora del ahora examinado en la propuesta de resolución y el propio interesado con ocasión del requerimiento de documentación durante el trámite de audiencia, la reclamación de responsabilidad patrimonial constituye “un procedimiento o vía distinta del de la demanda mencionada”.

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,

(P. A. LA LETRADA ADJUNTA A LA SECRETARÍA GENERAL)

Fdo.: Paz de Vera Estrada

V.º B.º

LA PRESIDENTA,

EXCMO. SR. PRESIDENTE DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS.