

Dictamen nº: **3/20**
Consulta: **Consejero de Educación y Juventud**
Asunto: **Responsabilidad Patrimonial**
Aprobación: **09.01.20**

DICTAMEN del Pleno de la Comisión Jurídica Asesora de la Comunidad de Madrid, aprobado por unanimidad en su sesión de 9 de enero de 2020, emitido ante la consulta formulada por el consejero de Educación y Juventud, al amparo del artículo 5.3 de la Ley 7/2015, de 28 de diciembre, en el asunto promovido por Dña. (en adelante, “*la reclamante*”), sobre reclamación de responsabilidad patrimonial de la Comunidad de Madrid por los daños y perjuicios ocasionados como consecuencia de una situación de acoso laboral.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- El 19 de noviembre de 2018, una abogada colegiada actuando en representación de la reclamante presentó en una oficina de Correos un escrito solicitando el inicio de expediente de responsabilidad patrimonial por los daños y perjuicios que atribuye a una situación continuada de acoso laboral.

En su escrito la reclamante expone que es funcionaria de carrera del Cuerpo de Profesores de Música y Artes Escénicas con destino en el Real Conservatorio de Danza

Previamente, desde septiembre de 2006 hasta septiembre de 2011 desempeñó un puesto de trabajo de profesora en el Conservatorio Superior de Danza (CSD) en comisión de servicios.

El 14 de enero de 2011 solicitó la intervención del Director General de Universidades e Investigación ante lo que consideraba continuas faltas de respeto y trato injusto por parte del equipo directivo del CSD sin que recibiera respuesta. El 9 de febrero de ese año denunció la supresión de clases y modificación del horario aprobado por la dirección del CSD que rectificó y repuso a la reclamante en su horario y clases el 21 de marzo.

Tras ello, la dirección del CSD propuso el cese de la comisión de servicios de la reclamante informando desfavorablemente su continuidad en el centro para el siguiente curso académico.

La viceconsejera de Organización Educativa por resolución de 30 de diciembre de 2011 justificó el cese de la comisión de servicios en las necesidades del servicio y la inexistencia de propuesta a su favor pese a que ya se había acordado la prórroga de la comisión por resolución de la Dirección General de Recursos Humanos de 14 de septiembre de 2011.

La reclamante recurrió el cese de la comisión de servicios siendo desestimado el recurso por sentencia de 11 de diciembre de 2013 del Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº 34 de Madrid al considerar que la comisión había superado el plazo máximo legal de dos años. Interpuesto recurso de apelación fue inadmitido por sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 12 de diciembre de 2014 (rec. 547/2014).

Tras el fin de la comisión de servicios, se incorporó a su centro, el Real Conservatorio de Danza una vez comenzado el curso donde fue objeto de comentarios despectivos por parte de profesores y alumnos.

En el periodo 2012 a 2015 la reclamante desempeñó su puesto de profesora de danza clásica con jornada reducida por razón de guarda legal si bien en los últimos años solo en horario de tarde al decidir la jefa de estudios que la jornada reducida no era compatible con el horario de mañana, lo cual sí fue reconocido a otros profesores citando a tal efecto a una persona.

En junio de 2015 la reclamante comunicó a la dirección del centro que *“finalizaba la reducción de jornada por razón de guarda legal”* y solicitó que se le asignase el horario de mañana que dejaba vacante otra profesora al jubilarse, horario al que tenía derecho por antigüedad pero que no se le reconoció puesto que solo le dejaron optar por 4º curso de danza clásica en horario de mañana o de tarde. Afirma que la directora del Conservatorio tomó esta decisión por una supuesta falta de respeto hacia ella por parte de la reclamante.

Afirma que los padres de una alumna comenzaron a emitir quejas verbales contra la reclamante y el 3 de noviembre de 2015 presentaron una queja formal afirmando que la reclamante mantenía una actitud vejatoria con los alumnos y una inadecuada metodología cuando en realidad lo que se pretendía con la denuncia era que la alumna pasase a quinto curso.

A raíz de la denuncia afirma que no fue apoyada por la dirección del centro sino que buscaron crear un ambiente laboral dañino para la reclamante y testimonios que coincidieran con la denuncia, estableciendo un control de sus clases.

Recoge diversos testimonios que avalaban su actuación y una carta de la dirección a los padres denunciantes. Destaca que en el centro no existía ningún protocolo de actuación para los supuestos de denuncias de los padres y que tampoco existía una evaluación de riesgos laborales que comprendiese los riesgos psíquicos.

Esa situación afectó a su salud de tal forma que pasó a una situación de incapacidad temporal el 18 de noviembre de 2015, siendo valorada por los servicios de salud mental y de atención primaria del Servicio Aragonés de Salud que establecieron una relación causal entre su estado y el ambiente laboral.

A raíz de ello solicitó a MUFACE el cambio de contingencia común a profesional que fue denegada por dicho organismo fuera de plazo por lo que se habían producido los efectos del silencio positivo. Interpuesto recurso contencioso administrativo fue desestimado por sentencia de 11 de septiembre del Juzgado de lo Contencioso Administrativo nº 14 de Madrid (rec. 382/2016). Interpuesto recurso de apelación fue estimado por sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 30 de mayo de 2018 (rec. 1319/2017) declarando reconocida por silencio positivo el que las lesiones fuesen consecuencia de acto de servicio.

La reclamante permaneció en situación de incapacidad temporal del 18 de noviembre de 2015 al 17 de noviembre de 2017 por lo que se iniciaron expedientes de jubilación por incapacidad permanente tanto de oficio como a petición de parte que fueron denegados.

No obstante, al no poderse reincorporar a su puesto de trabajo ha solicitado una excedencia voluntaria por interés particular con fecha 7 de septiembre de 2018.

Afirma que se le han causado una serie de daños físicos (depresión) y morales por lesión de su derecho fundamental a la integridad moral del artículo 15 de la Constitución Española toda vez que los órganos de la Administración educativa no han protegido sus derechos laborales.

Solicita una indemnización de 88.477,81 euros de los cuales 28.900,60 euros corresponden al periodo de incapacidad temporal, 24.577,21 a las secuelas de depresión mayor cronificada y estrés

postraumático y 25.000 euros por daño moral por la lesión del citado derecho fundamental.

Aporta diversa documentación (folios 38-130) del escrito de reclamación).

SEGUNDO.- A causa de la referida reclamación se instruyó un procedimiento de responsabilidad patrimonial del que constituyen aspectos a destacar en su tramitación, los siguientes:

El 7 de diciembre de 2018 (notificado el 14 de ese mes) la Secretaría General Técnica de la entonces Consejería de Educación e Investigación requirió a la abogada que actuaba en representación de la reclamante para que presentase la reclamación de forma telemática conforme los artículos 14.2.c) y 68.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (LPAC).

Con esa misma fecha se solicita la remisión de antecedentes y que informen sobre la reclamación a la Dirección del Área Territorial de Madrid-Capital.

El 17 de diciembre de 2018 se presenta la reclamación de forma telemática.

El 16 de enero de 2019 emite informe la directora del Área Territorial de Madrid-Capital (folios 270-290).

En el mismo justifica su actuación ante la denuncia formulada por los padres de una alumna en lo dispuesto en el artículo 62 de la LPAC que permite realizar actuaciones previas antes de iniciar un procedimiento sancionador respetándose los derechos reconocidos a la reclamante en la Constitución Española y en la normativa de función pública toda vez que tuvo conocimiento del contenido de la denuncia y

la identidad de los denunciantes. A raíz de estas actuaciones se procedió al archivo de la denuncia y en ningún momento se abandonó a la reclamante tal y como prueban documentos obrantes en el expediente.

Relata que, archivada la denuncia, se autorizó a la alumna que recibiese la asignatura de danza clásica con el grupo de 3°. Esa autorización fue impugnada por la reclamante a través de un escrito presentado por su abogada del que se dio traslado a la Inspección Educativa que emitió informe el 19 de enero de 2016 que concluyó que la dirección del centro había apoyado a la reclamante y que la decisión de cambio de grupo no podía ser revocada toda vez que la alumna ya no estaba escolarizada en el conservatorio. Estos hechos fueron comunicados a la reclamante y, por ello, considera que no se vulneró ningún derecho.

En relación a la incapacidad temporal, afirma que se solicitó el 18 de noviembre de 2015 y que permaneció en ella hasta el 17 de noviembre de 2017 cuando se agotó el periodo legal. En todo momento la baja lo fue al amparo del código CIE9MC- 799 (relativo al diagnóstico “*otras causas y causas desconocidas de morbi/mortalidad*”).

Es más, diversos informes médicos aludían al “*efecto adverso del ambiente de trabajo*” y no al “*efecto de ambiente adverso de trabajo*”, tal y como transcribe en su reclamación. Añade que la patología ya estaba presente antes de su ingreso en el Real Conservatorio Profesional de Danza.

El 11 de diciembre de 2015 la reclamante presentó una solicitud de inicio de expediente de averiguación de causas por enfermedad profesional denegada por Resolución de 11 de febrero de 2016 conforme a lo previsto en la Orden APU/3554/2005, de 7 de noviembre, por la que se regula el procedimiento de los derechos derivados de enfermedad profesional y de accidente en acto de servicio en el ámbito del

mutualismo administrativo gestionado por MUFACE. Dicha resolución es notificada a la interesada con fecha 22 de febrero de 2016.

La reclamante interpuso recurso de reposición solicitándose informes a la Inspección Educativa que puso de manifiesto que el trato a la reclamante había sido correcto y en condiciones de igualdad al resto de docentes y a una psiquiatra asesora que consideró que la patología de la reclamante era una reacción a la denegación de la prórroga de la comisión de servicios. Por ello el 11 de julio de 2016 se dictó resolución desestimando el recurso de reposición.

Destaca que la documentación médica aportada por la reclamante pone de manifiesto que su problemática comenzó en 2007 y que en 2009 ya recibía asistencia psicológica.

El 30 de noviembre de 2016 se inició de oficio un procedimiento de jubilación por incapacidad permanente que terminó en sentido negativo notificándose a la reclamante que procedió a recurrir la decisión. Tras diversas dilaciones el recurso fue estimado procediéndose a la retroacción del procedimiento.

De forma paralela se inició de oficio un nuevo procedimiento de jubilación en junio de 2017 pero como consecuencia de informes negativos fue desestimado en septiembre de 2018.

A continuación el informe expone de forma detallada los argumentos de los informes médicos y de evaluación que niegan el origen laboral de las patologías de la reclamante.

Expone que en una reunión con la reclamante y su abogada se indicó que por parte de la Administración se consideraba adecuado conceder una nueva licencia por enfermedad pero la reclamante alegó que le interesaba solicitar la excedencia voluntaria.

La resolución de 11 de julio de 2016 fue recurrida siendo desestimado el recurso por el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº 24 por sentencia de 11 de septiembre de 2017 que rechazó expresamente la existencia de mobbing si bien posteriormente el recurso de apelación fue estimado por sentencia de 30 de mayo de 2018 al entender que existía silencio positivo.

Considera por ello que no procede la responsabilidad patrimonial de la Administración al no haberse acreditado la realidad y existencia de un daño efectivo, no ser imputable a la Administración ni tener la condición de antijurídico.

Recoge que el 16 de enero de 2019 emitió informe el jefe de división de Prevención de Riesgos Laborales de la Dirección General de la Función Pública. En el mismo se indica que en el año 2006 se realizó la preceptiva evaluación de riesgos laborales incluidos los psicosociales. En el año 2016 se recibió información sobre la necesidad de actualizar la citada evaluación y se procedió a planificar la actualización de esa evaluación si bien tal evaluación no es medio para determinar la situación concreta de cada trabajador. La evaluación se realizó en el año 2017.

Finalmente, el informe de la directora del Área Territorial adjunta diversa documentación (folios 292-517) entre la que se encuentra el citado informe de 16 de enero de 2019 del jefe de división de prevención de riesgos laborales de la Dirección General de la Función Pública. En el año 2016 se recibió información sobre la necesidad de actualizar la citada evaluación y se procedió a planificar la actualización de esa evaluación si bien tal evaluación no es medio para determinar la situación concreta de cada trabajado. La evaluación se realizó en el año 2017.

El 13 de febrero de 2019 se comunica a la reclamante el inicio del procedimiento de responsabilidad patrimonial, su plazo de duración máxima y el sentido del silencio.

El 20 de febrero de 2019 se comunica la interposición de la reclamación a la correduría de seguros de la Consejería.

El 20 de septiembre de 2019 se concede por correo certificado trámite de audiencia a la reclamante que presenta alegaciones el 4 de octubre.

En las mismas considera que se incurre en nulidad de pleno derecho ya que se le indica que la decisión será desestimatoria salvo criterio en contra de esta Comisión Jurídica Asesora.

Considera que la acción no está prescrita toda vez que se ha de estar a la fecha de la sentencia de 30 de mayo de 2018 en la que se declaró que la patología de la reclamante tenía la condición de acto de servicio a lo que se suma el informe de 26 de septiembre de 2018 del equipo de valoraciones del INSS de 26 de septiembre de 2018, momento en el que conoce el alcance de las secuelas.

Rechaza el contenido del informe del Área Territorial y considera que desconoce el efecto de cosa juzgada de la sentencia.

Se reitera en el contenido de su reclamación.

Finalmente, el jefe de área de recursos formula propuesta de resolución con fecha 6 de noviembre de 2019 en la que propone desestimar la reclamación al no haberse acreditado la existencia de *mobbing* ni una relación causal del daño con el funcionamiento de los servicios públicos.

TERCERO.- El consejero de Educación y Juventud formula preceptiva consulta por trámite ordinario, que ha tenido entrada en el registro de la Comisión Jurídica Asesora el 3 de diciembre de 2019, correspondiendo su estudio, por reparto de asuntos, al letrado vocal D. Carlos Yáñez Díaz, que formuló y firmó la oportuna propuesta de dictamen, deliberado y aprobado, por unanimidad, en el Pleno de la Comisión en su sesión de 9 de enero de 2020.

El escrito solicitando el informe preceptivo fue acompañado de la documentación que ha sido transcrita anteriormente.

A la vista de tales antecedentes, formulamos las siguientes

CONSIDERACIONES DE DERECHO

PRIMERA.- La Comisión Jurídica Asesora emite su dictamen preceptivo de acuerdo con el artículo 5.3 f) a. de la Ley 7/2015, por ser la reclamación de responsabilidad patrimonial de cuantía igual a 15.000 euros y a solicitud de un órgano legitimado para ello, según el artículo 18.3.a) del Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Comisión Jurídica Asesora aprobado por Decreto 5/2016, de 19 de enero (ROFCJA).

SEGUNDA.- La reclamante ostenta legitimación activa para promover el procedimiento de responsabilidad patrimonial al amparo del artículo 4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (LPAC) en relación con el artículo 32.1 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público (LRJSP) al haber resultado

supuestamente perjudicada como consecuencia de la actuación de la Comunidad de Madrid en cuanto empleadora de la misma.

Como ya ha señalado esta Comisión Jurídica Asesora en sus dictámenes 290/16, de 7 de julio y 391/16, de 8 de septiembre, la posibilidad de encuadrar dentro del término “*particulares*” también a los funcionarios públicos, cuando los daños por los que reclaman se han causado en el ejercicio de sus funciones públicas, ha sido expresamente admitida por el Tribunal Supremo, entre otras, en su Sentencia de 10 de junio de 1997 (recurso de apelación 905/1993).

Asimismo, se encuentra legitimada pasivamente la Comunidad de Madrid puesto que la reclamante achaca los daños por los que reclama a la actuación de sus superiores jerárquicos en cuanto funcionaria de carrera de la Comunidad.

En cuanto al plazo, las reclamaciones de responsabilidad patrimonial, a tenor del artículo 67.1 de la LPAC, tienen un plazo de prescripción de un año desde la producción del hecho que motive la indemnización o de manifestarse su efecto lesivo, que se contará, en el caso de daños de carácter físico o psíquico, desde la curación o la fecha de determinación del alcance de las secuelas.

En el caso sujeto a examen, la reclamante reclama por los daños psíquicos y morales que atribuye a la actuación de sus superiores en el Real Conservatorio de Danza que determinaron que permaneciese en situación de baja laboral hasta que el 7 de junio de 2018 solicitó una excedencia voluntaria por interés particular. Esta Comisión considera que esa es la fecha en la que quedó determinado el daño y no la fecha de notificación (según la reclamante, el 19 de junio de 2018) de la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 30 de mayo de 2018 puesto que dicha sentencia no hace sino reconocer, aunque sea a través de la institución del silencio administrativo positivo, el origen laboral de

una lesiones producidas con anterioridad sin que tales sentencias puedan entenderse como determinantes del daño a los efectos de la prescripción de la responsabilidad patrimonial de la Administración, tal y como viene reconociendo el Tribunal Supremo, así la sentencia de 9 de abril de 2019 (rec. 4399/2017).

Respecto a la tramitación del procedimiento se ha cumplimentado lo establecido en la LPAC. En concreto se solicitado el informe del servicio al que se imputa la producción del daño conforme el artículo 81 de la LPAC, se ha admitido la prueba documental y se ha evacuado el trámite de audiencia de acuerdo con el artículo 82 de la citada ley.

Frente a lo señalado por la reclamante no puede considerarse que la referencia en el trámite de audiencia a que la propuesta sería desestimatoria sin perjuicio de lo que pudiera resultar del dictamen de esta Comisión determine ninguna nulidad. Tras las alegaciones de la reclamante en ese trámite se ha formulado propuesta de resolución por el instructor del procedimiento que expresa su parecer preliminar a salvo de lo que decida el órgano competente para resolver a la vista de este dictamen.

Conviene añadir que la competencia para tratar este tipo de reclamaciones pese a las dudas que puede generar el artículo 2 e) de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, corresponde a la jurisdicción contencioso-administrativa, tal y como ha reconocido el Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Social) en Sentencia de 14 de enero de 2019 (rec. 671/2018) citando la Sentencia del Tribunal Supremo (Social) de 17 de mayo de 2018 (rec. 3598/2016).

TERCERA.- El instituto de la responsabilidad patrimonial de la Administración, que tiene su fundamento en el artículo 106.2 de la Constitución y su desarrollo en la actualidad tanto en la LPAC como en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público (LRJSP), exige, según una constante y reiterada jurisprudencia, una

serie de requisitos, destacando la sentencia del Tribunal Supremo de 28 de marzo de 2014 (recurso 4160/2011) que, conforme el artículo 32 de la LRJSP, es necesario que concurra:

a) La efectiva realidad del daño o perjuicio, evaluable económicamente e individualizado en relación a una persona o grupo de personas.

b) Que el daño o lesión patrimonial sufrida por el reclamante sea consecuencia del funcionamiento normal o anormal -es indiferente la calificación- de los servicios públicos en una relación directa e inmediata y exclusiva de causa a efecto, sin intervención de elementos extraños que pudieran influir, alterando, el nexo causal.

c) Ausencia de fuerza mayor.

d) Que el reclamante no tenga el deber jurídico de soportar el daño cabalmente causado por su propia conducta.

Igualmente exige la jurisprudencia el requisito de la antijuridicidad del daño que consiste, no en que la actuación de la Administración sea contraria a derecho, sino que el particular no tenga una obligación de soportar dicho daño (así sentencias de 1 de julio de 2009 (recurso 1515/2005) y de 31 de marzo de 2014 (recurso 3021/2011)).

CUARTA.- Al analizar la responsabilidad patrimonial reclamada por situaciones de acoso laboral, esta Comisión viene indicando que la figura del acoso laboral o *mobbing* exige como presupuesto básico el que se trate de una actuación de persecución sistemática al trabajador que se prolongue a lo largo del tiempo mediante actos repetidos (dictámenes 557/16, de 15 de diciembre y 43/19, de 7 de febrero, entre otros).

Igualmente ha de destacarse que la legislación positiva ha reconocido el derecho a la protección del trabajador frente al acoso, así

el artículo 4.2.e) del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo y, en el ámbito de la función pública, en el artículo 14 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, de tal forma que dicha práctica constituye una infracción administrativa (cfr. artículo 8.13 bis del Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto) o una falta disciplinaria grave (cfr. artículo 95.2. o) del Estatuto Básico del Empleado Público).

Ahora bien, como ha precisado el Tribunal Constitucional en su STC 15/2016, de 1 de febrero (FJ 3) a propósito del ejercicio de la acción de regreso en un caso de responsabilidad patrimonial por acoso laboral:

“(...) lo que se depura en un proceso de responsabilidad patrimonial, entablado por el perjudicado contra la Administración, no es la eventual responsabilidad del empleado público que haya participado o contribuido a la producción del daño (lato sensu), sino la responsabilidad objetiva de la Administración por cualquier funcionamiento normal o anormal del servicio público, según viene caracterizada en el art. 32.1 de la reciente Ley 40/2015, de 1 de octubre, de regulación del régimen jurídico del sector público, que entrará en vigor en octubre de 2016, con las salvedades contenidas en su disposición final decimoctava, o en el art. 139 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de régimen jurídico de las Administraciones públicas y del procedimiento administrativo común (LPC), aplicable al caso (Ley a la que haremos referencia a partir de este momento), y plasmando en ese marco específico el enunciado del art. 106.2 CE, siempre que la responsabilidad de la Administración sea atribuible al funcionamiento del servicio público y, además, haya dado lugar a una lesión efectiva (STC 141/2014, de 11 de septiembre, FJ 8)”.

Como hemos indicado, el *mobbing* o acoso laboral se caracteriza por ser una situación en la que como consecuencia de actos vejatorios continuados, realizados por la Administración o tolerados por esta, el trabajador sufre una situación de ansiedad, estrés, pérdida de autoestima y alteraciones psicosomáticas, determinando en ocasiones el abandono de su empleo por resultarle insostenible la presión a que se encuentra sometido. La reclamante considera existente esa situación de hostigamiento, pero sin embargo, no puede afirmarse, a la luz de la documentación existente en el expediente, que nos encontremos ante una situación de persecución constante de la actora por parte de la Administración y/o su personal. Del expediente es posible deducir unas relaciones difíciles entre la reclamante y su entorno laboral, pero de ellas no se puede colegir la existencia del acoso sistemático que la reclamante reprocha.

Tal y como señala la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 20 de junio de 2018 (rec. núm. 156/2017) en un asunto similar al presente, *“la apreciación subjetiva de la presencia de una situación de acoso no implica que se haya producido el acoso en el sentido técnico jurídico expuesto a lo largo del presente dictamen. Por otra parte, no desvirtúan la anterior conclusión, los informes médicos del expediente, ni el informe pericial psiquiátrico aportado, pues todos ellos han sido elaborados a instancia de la interesada y en los que se hace constar como factor de la ansiedad su situación laboral, pero en función de los hechos descritos por la misma”*.

Y continuaba señalando que *“la acreditación de la situación de acoso laboral o mobbing, dada la entidad de este concepto, según se ha definido jurisprudencialmente, exige una actividad probatoria, a nuestro juicio, mucho más amplia, completa y fundada que la que resulta de la pericial psiquiátrica examinada”*

En la Sentencia de 11 de febrero de 2019 (rec.233/2017) la Sala madrileña afirma que:

“Pero, en todo caso, la situación de acoso laboral requiere determinados componentes objetivos (presión continuada, relación de causalidad con el trabajo, falta de amparo en el poder de dirección y gravedad en la conducta empleada) y subjetivos (intencionalidad denigratoria y carácter individualizado -que no colectivo- del destinatario). Requisitos que han de servir para diferenciar esta figura de otras afines, cual es el "síndrome del quemado" (burn-out, o estrés laboral avanzado que se caracteriza por síntomas de cansancio emocional y sentimiento de inadecuación o frustración profesional); o el mobbing subjetivo o falso, en los que las percepciones personales del trabajador no se corresponden con los datos -objetivos y subjetivos- que están presentes en el desarrollo de su actividad laboral, en la que faltan los referidos elementos que caracterizan el acoso moral. Pero en todo caso, los citados elementos del acoso permiten distinguir entre lo que propiamente es hostigamiento psicológico y lo que resulta defectuoso ejercicio -abusivo o arbitrario- de las facultades empresariales, pues en el primero se lesionan derechos fundamentales de la persona - básicamente su dignidad e integridad moral-, en tanto que el segundo se limita a comprometer estrictos derechos laborales; diferencia que incluso puede predicarse de la motivación, dado que en el hostigamiento se aprecia intención de perjudicar al trabajador y en el ejercicio indebido de la actividad directiva prima el interés - mal entendido- empresarial”.

Pues bien, en el presente caso no puede en ningún supuesto afirmarse que haya existido una actuación de hostigamiento. La reclamante remonta esa actuación a su periodo de trabajo anterior en otro centro educativo ya que considera que la no prórroga de su comisión de servicios fue un acto hostil hacia ella ya que no se actuó de

la misma forma con otros docentes. Sin embargo, esa afirmación no puede considerarse como una muestra de acoso. Dejando a un lado que tal daño estaría prescrito y admitiendo esa parte de la reclamación a efectos dialécticos, ha de recordarse que la comisión de servicios es una figura excepcional que ha de aplicarse restrictivamente (sentencias de la Audiencia Nacional de 22 de febrero de 2017 (rec. 1/2017) y del Tribunal Supremo de 24 de junio de 2019 (rec. 1594/2017)) y la reclamante debía tenerlo presente cuando disfrutaba de esa comisión a lo que se suma el que interpuso recurso contencioso administrativo contra la finalización de esa comisión que fue desestimado por sentencia firme.

Si esta Comisión viene indicando reiteradamente que la responsabilidad patrimonial de la Administración no es una vía adecuada para impugnar actos administrativos, mucho menos lo es para reabrir reclamaciones que han sido desestimadas por los tribunales de justicia (artículo 118 de la Constitución Española).

En cuanto a los hechos relativos a su periodo en el Real Conservatorio de Danza los mismos pueden reconducirse a dos cuestiones, la actuación de la directiva del centro respecto a la queja formulada por los padres de un alumno y, de otro, las discrepancias surgidas en relación con la asignación de horarios y clases.

En cuanto a la queja formulada por unos padres es claro que no puede considerarse un hostigamiento hacia la reclamante. Es un deber del centro atender los escritos, más o menos fundados, que presenten los ciudadanos sin que a ello pueda oponerse lo recogido en la Ley 2/2010, de 15 de junio, de Autoridad del Profesor, ya que la lectura que de la misma efectúa la reclamante determinaría su inconstitucionalidad radical al convertir las actuaciones del profesorado en actos no susceptibles de impugnación jurídica.

Por el contrario, un análisis objetivo de la actuación de la dirección del centro permite establecer que fue plenamente objetiva, recabando la información necesaria para determinar si procedía o no la queja de los padres de tal forma que, finalmente, se consideró que la actuación de la reclamante era totalmente correcta. Tal actuación no puede considerarse hostil hacia la reclamante. Tampoco puede considerarse hostil que se permitiese a la alumna acudir a otro grupo ya que, sin duda, tal medida se adoptó para evitar problemas mayores y la petición de revocación que formuló la reclamante, dejando a un lado su posible falta de legitimación, no pudo atenderse ya que la alumna dejó de acudir al centro.

De otro lado, en cuanto a los problemas sobre asignación de horarios no puede considerarse que los mismos sean ninguna forma de hostigamiento sino que han de calificarse como los problemas de asignación de clases y horas habituales en cualquier centro educativo. En ningún momento se aprecia que existiera ninguna actuación acosadora hacia la reclamante más allá de su discrepancia con los horarios asignados. Tampoco puede afirmarse que existieran faltas de respeto hacia ella puesto que las expresiones contenidas en la reclamación no son insultantes y están claramente descontextualizadas, a lo que se suma el que la directora del centro afirma igualmente que la reclamante le faltó al respeto y que las conversaciones con ella fueron muy desagradables (folio 466).

En suma, no puede entenderse que existiera una actuación de acoso por parte de órganos de la Comunidad de Madrid o bien una actuación de inhibición ante las actuaciones acosadoras de su personal sino más bien estamos ante una situación de mobbing subjetivo en la que es la percepción personal de la reclamante la que considera que está siendo acosada. Esa sugestión por más que haya dañado la salud de la reclamante no permite establecer ninguna relación causal entre los

daños por los que reclama y que dieron lugar a su baja laboral con la actuación de los servicios públicos de la Comunidad de Madrid.

No está de más recordar que ya el Consejo Consultivo de la Comunidad de Madrid, antecesor de esta Comisión, recordó que los conflictos puntuales que pueden existir en el centro de trabajo con los órganos jerárquicos o con compañeros, así como las discrepancias de pareceres y tensiones laborales que puedan existir en el desarrollo de las funciones profesionales no son casos que puedan calificarse como *mobbing* (dictámenes 327/2011, de 22 de junio y 583/12, de 24 de octubre). No obsta a ello el que la sentencia del Tribunal Superior de Justicia haya reconocido sus patologías como consecuencia de su actividad laboral tanto por el hecho de que se base en la existencia de silencio positivo como por cuanto ello no bastaría por sí mismo para justificar que existiera un acoso. No procede pues hablar de un supuesto efecto de cosa juzgada de la sentencia ya que no concurre la necesaria identidad de objeto exigida por el artículo 222 de la Ley de Enjuiciamiento Civil.

Lo anterior, bastaría para excluir la responsabilidad de la Comunidad de Madrid pero ha de añadirse que la reclamante solicita una indemnización adicional a las cantidades percibidas de su régimen especial de Seguridad Social (MUFACE) sin justificar que el daño haya excedido el importe de esas cantidades y que la lesión del derecho fundamental a la integridad moral, no solo no se ha argumentado mínimamente sino que tampoco se ha acreditado que haya generado a la reclamante un daño efectivo, evaluable económicamente e individualizado.

Por todo ello la reclamación ha de ser desestimada.

En mérito a cuanto antecede, esta Comisión Jurídica Asesora formula la siguiente

CONCLUSIÓN

Procede desestimar la presente reclamación de responsabilidad patrimonial al no haberse acreditado la existencia de un daño efectivo ni su relación de causalidad con el funcionamiento de los servicios públicos.

A la vista de todo lo expuesto, el órgano consultante resolverá según su recto saber y entender, dando cuenta de lo actuado, en el plazo de quince días, a esta Comisión Jurídica Asesora de conformidad con lo establecido en el artículo 22.5 del ROFCJA.

Madrid, a 9 de enero de 2020

La Presidenta de la Comisión Jurídica Asesora

CJACM. Dictamen nº 3/20

Excmo. Sr. Consejero de Educación y Juventud

C/ Alcalá, 30-32 – 28014 Madrid