

Dictamen nº **358/14**  
Consulta: **Alcaldesa de Madrid**  
Asunto: **Responsabilidad Patrimonial**  
Aprobación: **03.09.14**

**DICTAMEN** de la Comisión Permanente del Consejo Consultivo de la Comunidad de Madrid, aprobado por unanimidad, en su sesión de 3 de septiembre de 2014, emitido ante la consulta formulada por el coordinador general de la Alcaldía del Ayuntamiento de Madrid (por delegación de la alcaldesa mediante Decreto de 10 de mayo de 2013), a través del consejero de Presidencia, Justicia y portavoz del Gobierno, al amparo del artículo 13.1 de la Ley 6/2007, de 21 de diciembre, en el asunto promovido por D.B.F., sobre responsabilidad patrimonial del Ayuntamiento de Madrid por los daños sufridos a causa del acoso laboral sufrido en el puesto de trabajo de Policía Municipal que desempeñaba en la Unidad del Distrito A.

## **ANTECEDENTES DE HECHO**

**PRIMERO.-** Por escrito presentado en el registro de la oficina de atención al ciudadano del distrito de Hortaleza el 29 de diciembre de 2009 se reclama responsabilidad patrimonial de la Administración a causa del supuesto acoso laboral sufrido en la Unidad del Distrito A, donde prestaba sus servicios el interesado, Policía Municipal, que alega un presunto acoso por parte del suboficial responsable, que derivó en una situación de baja laboral y solicitud de traslado del centro de trabajo.

La baja se prolongó desde el 8 de octubre de 2007 hasta el 17 de marzo de 2009.

Reprocha la actitud del Ayuntamiento al consentir la conducta del mando sin adoptar las medidas que le incumben para cumplir las responsabilidades en cuanto a conseguir un entorno laboral adecuado.

Solicita una indemnización de 32.186,80 €, de los cuales 4.310 € compensan el perjuicio económico por la pérdida del servicio de bolsa y del derecho al cobro del complemento de productividad durante los años 2007 y 2008 y la pérdida de días de vacaciones, convenio y asuntos propios que no cuantifica durante esos años; y los 27.876,80 € restantes, resarcen el periodo de baja laboral y el daño moral sufrido, sin perjuicio de un dictamen en el que se establezcan las secuelas. Aporta copia de diversos informes médicos.

**SEGUNDO.-** Mediante escrito de 8 de febrero de 2010, notificado el día 18 siguiente, se requirió al interesado, para que en el plazo de quince días completara la solicitud de indemnización.

Por escrito registrado el 5 de marzo de 2010, cumple el requerimiento y entre otros extremos indica que ante el Juzgado de Instrucción núm. 42 de Madrid interpuso querella por la que se instruyó el Procedimiento Abreviado 5670/2077. Archivado el procedimiento presentó recurso ante la Audiencia Provincial de Madrid que en recurso de apelación 527/09 confirmó el archivo y que frente a la misma se interpuso recurso de amparo constitucional. Al escrito acompaña diversos documentos, entre otros informe psicológico de 1 de septiembre de 2008 realizado por una psicóloga experta en acoso laboral.

La jefa del Departamento de Gestión y Régimen Jurídico de Personal del Área de Gobierno de Seguridad y Movilidad, por escrito de 12 de mayo de 2010 emite el informe correspondiente como servicio presuntamente causante del daño. Al informe acompaña copia de la documentación obrante en el expediente personal del interesado, entre otros figuran la resolución de 8 de marzo de 2010 del coordinador general de Seguridad y Emergencias

que desestima la solicitud del interesado respecto a las vacaciones dejadas de disfrutar en 2007 por encontrarse en situación de incapacidad transitoria para el servicio, y documentos y resolución relativos al cambio de destino del reclamante.

Posteriormente se completa el informe incorporando la siguiente documentación:

- Autos del Juzgado de Instrucción nº 42 de Madrid, de 2 de abril y 8 de mayo de 2009.
- Providencia del Juzgado de Instrucción nº 42 de Madrid, de 20 de mayo de 2009.
- Diligencia de la Audiencia Provincial de Madrid, Sección 23, de 22 de junio de 2009.
- Auto 527/2009 de la Audiencia Provincial de Madrid de 16 de octubre de 2009.

Por escrito de 15 de marzo de 2012, se requiere al reclamante para que aporte Auto o Sentencia de resolución del recurso de amparo interpuesto ante el Tribunal Constitucional, (en el caso de que todavía no se haya resuelto el recurso de amparo, deberá aportar copia del mismo en el que conste la fecha de la presentación), no se ha podido notificar el requerimiento por ser desconocido el destinatario.

El 9 de abril de 2012, el interesado comparece en dependencias municipales para recoger el requerimiento anterior, comunicando nuevo domicilio a efecto de notificaciones.

Por escrito de 13 de septiembre de 2012, notificado el día 21 siguiente, se comunica la apertura del trámite de audiencia y vista del expediente al reclamante que dentro del plazo establecido, no comparece ni presenta alegaciones.

El 5 de junio de 2014, la jefa del Servicio de Estudios, con el visto bueno del director general de Organización y Régimen Jurídico del Área de Gobierno de Hacienda y Administración Pública propone desestimar la reclamación de responsabilidad patrimonial efectuada, al no haber acreditado que los servicios municipales hayan actuado pasivamente causándole daños antijurídicos.

**TERCERO.-** En este estado del procedimiento se formula consulta con fecha 12 de junio de 2014 por el coordinador general de la Alcaldía del Ayuntamiento de Madrid (por delegación de la alcaldesa mediante Decreto de 10 de mayo de 2013), a través del consejero de Presidencia, Justicia y portavoz del Gobierno, mediante escrito de 26 de junio siguiente, registrado de salida en la Consejería el 14 de julio de 2014, que ha tenido entrada en este Consejo Consultivo el día 15 y ha recibido el número de expediente 333/14, por trámite ordinario, correspondiendo su estudio, por reparto de asuntos, a la Sección II, presidida por el Excmo. Sr. D. Pedro Sabando Suárez, que firmó la oportuna propuesta de dictamen, siendo deliberado y aprobado, por unanimidad, en Comisión Permanente de este Consejo Consultivo, en su sesión de 3 de septiembre de 2014.

El escrito solicitando el dictamen preceptivo fue acompañado de documentación que, adecuadamente numerada y foliada, se consideró suficiente.

A la vista de tales antecedentes, formulamos las siguientes,

## **CONSIDERACIONES DE DERECHO**

**PRIMERA.-** El Consejo Consultivo emite su dictamen preceptivo, de acuerdo con el artículo 13.1.f)1º de su Ley Reguladora, 6/2007, de 21 de

diciembre (LRCC), y a solicitud de un órgano legitimado para ello, según el artículo 14.1 LRCC.

El dictamen ha sido evacuado dentro del plazo ordinario establecido en el artículo 16.1 LRCC, cuyo término se fijó el 6 de septiembre de 2014.

**SEGUNDA.-** La responsabilidad patrimonial de la Administración se encuentra regulada en el artículo 106.2 de la Constitución. El desarrollo legal de este precepto se encuentra contenido en los artículos 139 y siguientes de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, del Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (LRJ-PAC) y en el Real Decreto 429/1993, de 26 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento de los Procedimientos de las Administraciones Públicas en Materia de Responsabilidad Patrimonial (RPRP).

El reclamante ostenta legitimación activa para promover el procedimiento de responsabilidad patrimonial, al amparo del artículo 139 de la citada LRJ-PAC, por cuanto que es la persona que sufrió el daño supuestamente ocasionado por el acoso laboral alegado.

La facultad de reclamar por los daños causados por el funcionamiento de un servicio público, cuando aquéllos se han sufrido por funcionario público en el ejercicio de sus funciones, ha llevado a plantearse en qué medida el encontrarse en una situación de sujeción especial, como es la relación estatutaria con la Administración, lleva consigo la obligación de soportar los posibles daños que puedan producirse en el seno de la misma. En efecto, los artículos 106.2 de la Constitución y 139 de la LRJ-PAC hablan del derecho de los “*particulares*” a ser indemnizados de toda lesión que sufran en sus bienes y derechos, y, por otra parte, el artículo 20.a) de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa niega legitimación para recurrir los actos de una Administración a “*los órganos de la misma y los miembros de sus órganos*

*colegiados, salvo que una Ley lo autorice expresamente*”. Se trata, sin duda, de una negación de una acción de tipo orgánico y no de una acción de tipo personal.

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. Así, la Sentencia de 10 de junio de 1997 (RJ 1997\4638), se pronuncia en estos términos:

*“aunque sea cierto que el mentado precepto establece el derecho de los particulares a ser indemnizados por el Estado de toda lesión que sufran en sus bienes y derechos, salvo en los casos de fuerza mayor, siempre que aquella lesión sea consecuencia del funcionamiento, normal o anormal, de los servicios públicos, no puede caber la menor duda de que cuando el legislador incorpora el término «particulares», lo está haciendo en el sentido de reputar legitimados, en primer lugar y por lo que respecta al supuesto que enjuiciamos a todos los ciudadanos, contraponiéndolos al Estado como responsable de los daños y perjuicios causados por la actividad administrativa de los distintos órganos de la misma naturaleza incardinados en aquél, sin que en modo alguno quepa excluir de la responsabilidad proclamada, pese a cuanto ha sido afirmado en estos autos, los daños que sufran los funcionarios «en cuanto insertos en la relación funcional», o «en el marco de una relación jurídico-estatutaria especial», pues, sobre no poderse basar, según decíamos, una tal interpretación ni en el artículo 106 de la Constitución ni en el precitado artículo 40, es de observar además que los que ejercen funciones públicas ciertamente pueden resultar lesionados por el normal o anormal funcionamiento de los servicios públicos, no existiendo razón alguna que autorice su discriminación, lo cual supondría la infracción del principio constitucional de la igualdad, para negarle derechos reconocidos a*

*todos los administrados y debiendo además consignar, al margen de cuanto hemos expuesto, que la especial relación estatutaria que les vincula a la Administración ni les merma los concretos derechos reconocidos en los preceptos invocados más arriba ni les impone la aducida «depuración en el seno de la reglamentación estatutaria» ni, en fin, se encuentran obligados a soportar el daño o lesión que les ha causado, cual ha sucedido en el supuesto presente, la anormal actividad administrativa, dejada precisamente sin efecto por órgano superior de la propia Administración”.*

Depurada, pues, la cuestión de la innegable legitimación activa que ostenta el funcionario para reclamar por los supuestos daños sufridos cuando se encontraba desarrollando sus funciones en el ámbito de la Policía Municipal del Ayuntamiento de Madrid, resulta también incontrovertible el hecho de que la legitimación pasiva en el procedimiento de responsabilidad patrimonial instruido corresponde a dicha Administración municipal, por cuanto los daños que constituyen el origen de la reclamación se irrogaron al reclamante, según su versión de lo acontecido, por personas incardinadas en su organización administrativa, de conformidad con lo establecido en el artículo 54 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las bases de Régimen Local (LBRL).

Por lo que se refiere al plazo para el ejercicio de la acción de responsabilidad, el artículo 142.5 LRJ-PAC establece el plazo de prescripción de un año, a contar desde la ocurrencia del hecho que motiva la indemnización o de manifestarse su efecto lesivo. El interesado alega una situación reiterada de acoso laboral que se prolonga en el tiempo recibiendo el alta con cambio de destino el 17 de marzo de 2009, por lo que la reclamación presentada el 29 de diciembre de 2009 ha de considerarse dentro del plazo legalmente establecido.

El procedimiento se ha instruido cumpliendo los trámites preceptivos. Sin embargo, se ha excedido ampliamente el plazo de 6 meses para reclamar previsto en el artículo 13 RPRP

**TERCERA.-** Para apreciar la existencia de responsabilidad patrimonial de la Administración son precisos los siguientes requisitos: 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.

No puede olvidarse que en materia de responsabilidad patrimonial de la Administración la carga de la prueba de los presupuestos que hacen nacer la responsabilidad indemnizatoria, salvo circunstancias concretas que no vienen al caso, recae en quien la reclama (Sentencias del Tribunal Supremo de 25 de julio de 2003 -recurso 1267/1999-, 30 de septiembre de 2003 -recurso 732/1999- y 11 de noviembre de 2004 -recurso 4067/2000- entre otras), si bien la doctrina jurisprudencial ha sentado la inversión de la carga de la prueba en los supuestos en que su práctica es sencilla para la Administración y complicada para el reclamante (así las Sentencias del Tribunal Supremo de 23 de octubre -recurso 3071/03- y 2 de noviembre de 2007 -recurso 9309/03- y 7 de julio de 2008 -recurso 3800/04-).

En el supuesto que debemos examinar, se trata de dilucidar si los daños por los que reclama han sido consecuencia del funcionamiento del servicio público, y, en consecuencia, deben ser reparados o resarcidos por la Administración a través del instituto de la responsabilidad patrimonial. Así,

el interesado reclama a consecuencia de la situación de ansiedad y depresión ocasionada por el acoso laboral a que considera que se vio sometido.

La figura jurídica del acoso laboral, más conocido como “*mobbing*” -según la ya célebre expresión anglosajona-, puede definirse como

*“aquella situación en la que se ejerce una violencia psicológica de forma sistemática, recurrente y durante un tiempo prolongado sobre una persona o personas en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que esa persona o personas acaben abandonando el trabajo.”*

En el ámbito de la Unión Europea, se ha referido al fenómeno del acoso laboral la Carta Social Europea de 3 de mayo de 1996, que lo define en términos de “*actos condenables o explícitamente hostiles dirigidos de modo repetido contra todo asalariado en el lugar de trabajo*”, y la Comisión Europea, el 14 de mayo de 2001, a través del Grupo de Estudio sobre Violencia en el Trabajo señalaba como característica esencial de acoso laboral que los ataques se tienen que prolongar en el tiempo y de forma sistemática. Por otra parte, las Directivas 43/2000, de 29 de junio y 78/2000, de 27 de noviembre, al referirse al acoso laboral, desde la perspectiva jurídica de la igualdad de trato en el empleo y con independencia del origen étnico, lo consideran como “*una conducta de índole discriminatoria que atenta contra la dignidad de la persona y crea un entorno intimidatorio hostil, degradante, humillante y ofensivo*”.

En nuestro Derecho interno, se ha reconocido el derecho de los trabajadores a la protección frente al acoso en cualquiera de sus modalidades en el artículo 4.2.e) del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, y, en el ámbito de la función pública, en el artículo 14 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, por la que se aprueba el Estatuto Básico del Empleado Público.

En consecuencia con esta consideración, se ha previsto que dicha práctica constituye una infracción administrativa (*cfr.* artículo 8.13 bis del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social) o una falta disciplinaria grave (*cfr.* artículo 95.2.o) del Estatuto Básico del Empleado Público, falta que ya se contemplaba en el artículo 31.1.b) de la Ley 30/1984, de Medidas de Reforma de la Función Pública).

El fundamento de la prohibición del acoso y de su consideración como infracción o como falta disciplinaria grave viene dado por el reconocimiento a la dignidad de la persona y los derechos inviolables que le son inherentes, así como en el derecho a la vida y la integridad física y moral y el derecho al honor y a la intimidad personal y familiar, reconocidos en los artículos 10, 15 y 18 de la Constitución.

Así se ha pronunciado el Tribunal Constitucional en un gran número de sentencias entre otras, y por citar algunas, la 6/1988, de 21 de enero; 129/1989, de 17 de julio; 99/1994, de 11 de abril; 134/1994, de 9 de mayo; 6/1995, de 10 de enero; 98/2000, de 10 de abril, y 186/2000, de 10 de julio.

Partiendo de estas premisas, ha sido la jurisprudencia, no sólo del orden social, sino también del contencioso-administrativo e, incluso, del penal, la que se ha encargado de establecer las notas de esta figura jurídica, a efectos de fijar un concepto técnico-jurídico aceptable por todos. En este sentido, el acoso laboral, para ser tenido como tal, ha de reunir las siguientes notas: acoso u hostigamiento a un trabajador mediante cualquier conducta vejatoria o intimidatoria de carácter injusto; reiteración en el tiempo de dicha conducta; finalidad consistente de modo específico en minar psicológicamente al acosado, logrando así de modo efectivo algún objetivo que de otro modo no hubiera conseguido el acosador. Así se recoge en las Sentencias del Tribunal Superior de Justicia de Madrid 485/2005, de 14

de junio [JUR 2005\176379] y 354/2008, de 5 de mayo [JUR 2008\186971].

La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana (Sala de lo Social, Sección 1<sup>a</sup>) 84/2006, de 11 de enero (AS\2006\1281), realiza un relato de conductas que pueden dar lugar al acoso laboral, al establecer que el

*“mobbing” “suele tener su origen no tanto en relación directa con el desempeño del trabajo, sino en la manera de desarrollarse las relaciones interpersonales en el seno de la empresa. Desde esta última perspectiva se han puesto de manifiesto por esta Sala en sentencia de fecha 17-01-2003 (número 192/2003 [AS 2003, 825]) las siguientes conductas: a) ataques a través de medidas adoptadas contra el acosado, por las que se le limita las posibilidades de comunicarse con sus compañeros, o se aislan o se cuestionan repetidamente sus decisiones o su trabajo; b) con ataques a la vida privada del trabajador, a la que se hace responsable de los fallos en el trabajo; c) agresiones verbales consistentes en la crítica permanente de su trabajo, o a través de gritos, insultos o levantar la voz repetidamente; d) a través de la creación de rumores y su difusión en el centro de trabajo contra dicha persona (SSTSJ Navarra 30.4 [AS 2001, 1878] y 18.5.2001 [AS 2001, 1821]), etc. Entre las consecuencias del hostigamiento se señalan la ansiedad, la pérdida de la propia autoestima, la producción de enfermedades como la úlcera gástrica y depresión, etc. Ahora bien, también se ha señalado por esta Sala en sentencia de 17-09-2003 (número 3367/2003), que la conducta constitutiva de acoso tiene que ser sistemática y producirse sobre un período de tiempo prolongado, de manera que llegue a ocasionar una perturbación grave en el trabajador. Sin que el concepto de acoso pueda ser objeto de una interpretación amplia y sin*

*que pueda ser confundido con una situación de conflicto en las relaciones entre empresario y trabajador”.*

Es este último extremo de extraordinaria relevancia, puesto que el acoso laboral presenta unos contornos que van mucho más allá de las discrepancias de pareceres en el desarrollo de las funciones profesionales o la tensión que pueda existir en el ámbito laboral.

**CUARTA.-** Para que se pudiera trasladar a la Administración la responsabilidad por los daños causados por una situación de acoso laboral sería preciso que quedara cumplidamente acreditado en el expediente, lo que no ocurre en el examinado, que dicho acoso se ha producido y que la administración municipal no ha adoptado medidas adecuadas para evitarlo.

Como claramente consta en las resoluciones judiciales incorporadas al expediente, el Departamento de Asuntos Internos no ha podido llegar a la confirmación de los hechos denunciados por el reclamante a resultas de lo cual no se ha podido incoar un expediente disciplinario a los supuestos autores del acoso.

Es preciso subrayar en este punto que un pronunciamiento por parte de este órgano consultivo sobre la existencia de acoso podría constituir un prejuicio sobre la eventual responsabilidad disciplinaria de los mandos policiales supuestamente acosadores sin dar cumplimiento a las garantías de defensa a las que tienen derecho de acuerdo con la normativa vigente sobre régimen disciplinario.

Por lo expuesto, no puede considerarse que resulte acreditado que el reclamante haya padecido una situación objetiva de acoso laboral.

Por otro lado, en cuanto a las decisiones relativas al desempeño de la actividad policial del reclamante cabe traer a colación la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid nº 128/2003 (JUR 2003/209105), según la cual: “*En todo caso, no hay acoso moral sin*

*propósito específico del autor de las acciones vejatorias, y resulta imposible advertir dicha intención en la adopción de esa serie de normas, aun cuando fueran calificables de arbitrarias o caprichosas, pero regidas por un designio exclusivamente organizativo como advera en términos categóricos la prueba documental practicada”.*

A mayor abundamiento, cabe señalar que el Ayuntamiento de Madrid adoptó las medidas necesarias para investigar y resolver la situación de conflicto planteada, actuaciones que concluyeron con un cambio de destino para el reclamante, así consta en el expediente que el Departamento de Gestión y Régimen Jurídico de Personal dio traslado de la denuncia sobre acoso formulada por el interesado a la Dirección de Coordinación y Planificación, solicitando informe sobre los hechos descritos y sobre el fundamento y conveniencia de acceder a la solicitud de traslado. La Dirección de Coordinación y Planificación, con fecha 7 de enero de 2009, manifestó no tener más información sobre los hechos expuestos y recomendó que el funcionario fuese citado por el Departamento de Salud Laboral, al objeto de valorar la solicitud de traslado del funcionario. El 12 de febrero de 2009 tal Departamento recomendó el cambio de destino del interesado, por considerar que podría influir favorablemente en su recuperación. Atendiendo a la recomendación, la Dirección de Coordinación y Planificación propuso el cambio de destino a la Unidad integral de Distrito B en turno de tarde.

En este sentido la Sentencia de la Audiencia Nacional (Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección 5<sup>a</sup>, recurso número 1042/2009) expresa:

*“Pues, independientemente de la responsabilidad que pudiera haber incurrido el superior jerárquico del recurrente, como responsabilidad de carácter personal, lo que ya se dilucidó en la vía penal y disciplinaria, el título de imputación a la Administración deberá*

*residenciararse en la pasividad o tolerancia ante la conducta por él desplegada, lo que no está acreditado en el supuesto de autos, por cuanto consta que las actuaciones en la vía penal terminaron en archivo, que la Administración practicó una información reservada de la conducta de ambos intervenientes que concluyó que las conductas de ambos no eran integrantes de falta tipificada en el Reglamento Disciplinario, exponiendo, en la propuesta de resolución, efectuada por la inspectora designada para su práctica, en fecha 31 de enero de 2006, folio 851 del expediente administrativo, de forma literal, que "La conducta del Sr. Gabriel con respecto a su labor de dirigir el Grupo no resulta adecuada a las características de este, si bien no puede considerarse que la misma encuentre tipificación en alguna de las faltas establecidas en el vigente Reglamento de Régimen Disciplinario del C.N.P., aprobado por R.D. 884/89 de 14 de julio".*

*En su consecuencia, no se aprecia tolerancia o pasividad alguna de la Administración policial, como título de imputación de la responsabilidad patrimonial pretendida por el actor; por cuanto al tener constancia de las malas relaciones interpersonales entre el recurrente y su superior jerárquico, procede a efectuar una valoración de las mismas, desde el punto de vista interpersonal de ambos funcionarios, y, por ello, sí son susceptibles de actuaciones en vía disciplinaria, y los efectos que las mismas proyectan en la operatividad del grupo al que pertenecen, adoptando las medidas que estiman adecuadas en ambos aspectos, de conformidad con las normas reguladoras de la relación estatutaria".*

Aplicando esta doctrina al caso sometido a dictamen no cabe considerar la existencia de relación de causalidad entre el daño sufrido por el reclamante y la actuación municipal.

Por todo lo expuesto el Consejo Consultivo formula la siguiente

## **CONCLUSIÓN**

Procede desestimar la reclamación de responsabilidad patrimonial de la Administración por no haber quedado acreditada la existencia de relación de causalidad.

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 este Consejo de conformidad con lo establecido en el artículo 3.7 del Decreto 26/2008, de 10 de abril, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico del Consejo Consultivo de la Comunidad de Madrid.

Madrid, 3 de septiembre de 2014

