

Dictamen nº **94/14**
Consulta: **Consejero de Sanidad**
Asunto: **Responsabilidad Patrimonial**
Aprobación: **05.03.14**

DICTAMEN de la Comisión Permanente del Consejo Consultivo de la Comunidad de Madrid, aprobado por mayoría, en su sesión de 5 de marzo de 2014, emitido ante la consulta formulada por el consejero de Sanidad al amparo del artículo 13.1.f).1º de la Ley 6/2007, de 21 de diciembre, en relación con la reclamación formulada por R.M.L.M. (en adelante “*el reclamante*”), por los daños y perjuicios derivados de una situación de acoso laboral.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- El 17 de diciembre de 2010, el reclamante presentó en el registro de la Consejería de Sanidad una reclamación de responsabilidad patrimonial en relación con los daños y perjuicios derivados de la falta de adopción de medidas de prevención y mantenimiento de la seguridad en el trabajo por parte de la Administración ante la situación de acoso laboral que padeció en el Hospital Universitario A.

El reclamante manifestaba que el 15 de diciembre de 2009 fue nombrado jefe del Servicio de Cirugía Ortopédica y Traumatología del Hospital Universitario A en comisión de servicios, conforme lo dispuesto en el artículo 39 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud, habiendo ocupado hasta entonces idéntica jefatura de servicio en el Hospital B.

El 18 de diciembre siguiente acudió al Hospital Universitario A a tomar posesión de dicha jefatura, comenzando ese mismo día a sufrir actuaciones de carácter ofensivo e intimidatorio hacia su persona que, refería, ponían en duda su capacidad profesional pretendiendo provocar su abandono de la jefatura, lo cual finalmente ocurrió el 19 de enero de 2010.

Señalaba el reclamante que, además de haber sido objeto de actitudes hostiles, de presión, acoso y derribo, ha visto enturbiada su carrera profesional por parte del personal que pertenecía al Hospital Universitario A, valiéndose estos de las propias instalaciones del centro durante el horario laboral, sin que por parte de la Administración se adoptasen medidas de prevención de ningún tipo que impidiesen la realización de las referidas actuaciones.

Ya el mismo día 18, fue recibido con pancartas y pintadas contra su persona, oponiéndose muchos facultativos y personal sanitario de manera virulenta a su nombramiento, con insultos públicos y notorios, no pudiéndose, ni siquiera, llevarse a cabo su presentación al resto de doctores, residentes y demás personal del centro. Manifestaba que, incluso, se les retuvo en una de las aulas del centro donde se intentó realizar su presentación, debiendo acudir finalmente el servicio de seguridad para poder abandonarla, produciéndose posteriormente en la cafetería una algarada con insultos y calumnias de todo tipo hacia su persona.

Concretaba diversas actuaciones hostiles de las que fue objeto, entre ellas diversas pintadas, efectuadas en las paredes del centro, en las que se hacía alusión a su persona como “*mesto*”, palabra utilizada en el ámbito sanitario para denominar así a los médicos que no han pasado la prueba de médico interno residente (MIR) y otra serie de improperios como “*Ll vete*”, “*Ll go home*”, “*Ll a Parla*”, “*Ll -pis, tu caca*”, “*Enchufado*”, “*Ll por Güemes no, por concurso*”, “*Ll el MIR es fácil*”.

Afirma que, desde ese momento hasta su dimisión, existió una situación de verdadera presión psicológica y acoso hacia su persona con la finalidad de lograr su dimisión que se produjo finalmente por la imposibilidad de soportar esas actuaciones y desempeñar su trabajo con normalidad evitando así perjuicios al Hospital y a los pacientes.

A tal efecto exponía las siguientes actuaciones de las que fue objeto:

- El 21 de diciembre de 2009, cuando procedía a entrar en su despacho, fue increpado e insultado por un grupo de médicos que se identificaron como jefes de sección.
- Ese mismo día, un grupo de médicos interrumpió una sesión clínica con médicos residentes con insultos y expresiones como “*Vete no te queremos*”, “*Mestos fuera*”, “*Dimisión*” así como cánticos ofensivos imposibilitando llevar a cabo la referida sesión, continuando dicho comportamiento por los pasillos, hall y cafetería.
- El 22 de diciembre de 2009, tras la celebración de una asamblea por representantes sindicales para tratar la cuestión de su nombramiento que finalizó con nuevas pintadas, cánticos e insultos para su persona, el reclamante se reunió con los doctores S. , D. P. y G. , así como con L.C. que se identificó como enlace sindical, los cuales en tono intimidante le lanzaron expresiones como: “*lo vas a pasar muy mal*”, “*no sé quién te ha traído aquí en estas condiciones*”, “*el Hospital Universitario A se ha despertado y vas a salir en prensa*”.
- Durante los días posteriores, los insultos, pintadas ofensivas y amenazas se sucedieron hasta el punto de que se convocó una huelga, inicialmente para todo el hospital y, finalmente, solo secundada por el Servicio de Traumatología, con la finalidad de protestar por su nombramiento, solicitar que se repusiese al anterior jefe de servicio y que la jefatura de servicio saliese a concurso.

- Cumpliendo la amenaza que se le realizó, los hechos fueron comunicados, de manera tergiversada y totalmente manipulada, a diversos medios de comunicación.

- El 19 de enero de 2010 se vio obligado a abandonar su despacho tras el lanzamiento, en su interior y zonas aledañas, de “*bombas fétidas*” que le impidieron desempeñar sus funciones.

Los anteriores hechos motivaron que, ante la gravedad de los mismos y su posible incidencia en el servicio público que se prestaba se iniciase una inspección y auditoría de gestión del Servicio de Cirugía Ortopédica y Traumatología ordenada por la Dirección de Ordenación e Inspección de la Consejería de Sanidad.

Dicha inspección fue llevada a cabo los días 12 y 13 de enero de 2010, siendo testigos los inspectores actuantes de todo lo que estaba aconteciendo en el hospital.

Finalmente, el 19 de enero de 2010, ante el constante acoso y presiones a las que se veía sometido, su absoluta indefensión y la imposibilidad de desempeñar sus funciones en condiciones normales, presentó su dimisión en aras a evitar que la situación redundase en una defectuosa prestación del servicio público.

Consideraba que los hechos descritos le han ocasionado daños psicológicos y morales evidentes, así como un claro descrédito hacia su labor y trayectoria profesional, puesto de manifiesto públicamente a través de prensa escrita, pintadas en lugares públicos, foros de Internet y enlaces sindicales.

Indicaba que los anteriores hechos estaban siendo objeto de investigación por el Juzgado de Instrucción nº. 27 de Madrid.

Solicitaba en su escrito una indemnización por importe total de quince mil euros (15.000 €) por los daños morales que se le habían ocasionado por la situación de acoso a la que se vio sometido por personal sanitario del Hospital Universitario A.

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.

Dado que los hechos estaban siendo objeto de investigación por parte del Juzgado de Instrucción nº. 27 de Madrid, por Resolución de la viceconsejera de Asistencia Sanitaria, de 28 de abril de 2011, se declaró la suspensión del procedimiento administrativo en tanto no recayese resolución firme en el orden penal.

El 20 de mayo de 2013 el reclamante presenta un escrito dando traslado del Auto de 14 de marzo de 2013 del Juzgado de Instrucción nº 27 de Madrid por el que se acuerda el sobreseimiento provisional de las actuaciones al no aparecer debidamente justificada la perpetración del delito que dio origen a las diligencias previas.

En dicho escrito el reclamante solicita la reanudación del procedimiento de responsabilidad patrimonial indicado que dicho Auto es firme y solicita que se aporte prueba documental relativa tanto a las actuaciones de inspección llevadas a cabo en el Hospital Universitario A como a su nombramiento y cese como Jefe de servicio así como sobre posibles procedimientos disciplinarios derivados de esas actuaciones.

Con fecha 5 de junio de 2013, la viceconsejera de Asistencia Sanitaria dictó Resolución de levantamiento de suspensión, procediendo a reanudar la tramitación del procedimiento, notificándose al reclamante con fecha 17 de junio de 2013.

Se ha incorporado al expediente el informe emitido por el director gerente del Hospital Universitario A, de 18 de abril de 2011, en el que manifestaba:

“El Director General de Recursos Humanos del Servicio Madrileño de Salud dictó una resolución el 11 de diciembre de 2009 por la que acuerda una Comisión de Servicios a favor de R.M. L.M. para un período de un año al amparo del artículo 39.1 de la ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud. Dicha Comisión, tuvo como destino la ocupación del puesto de trabajo de Jefe de Servicio de Cirugía Ortopédica y Traumatología incorporándose al Hospital Universitario A el 15 de diciembre de 2009.

El acto de presentación del nuevo Jefe de Servicio tuvo lugar el 18 de diciembre de 2009 en una reunión en el aula ‘Palacios Carvajal’, a la que asistieron el Director Médico, el Subdirector Quirúrgico, el Dr. R.M.L.M. así como diversos facultativos del Servicio. Tras iniciar la presentación el Director Médico, diversos facultativos le interrumpieron el acto abandonando el aula de forma precipitada e incorrecta lo que impidió que la presentación proyectada se efectuara dentro de los cauces normales. En el curso de dicha presentación, se requirió la presencia de los vigilantes de seguridad para que acudieran a abrir la puerta del aula citada, en la que se encontraban dentro el personal que había acudido al acto de presentación del nuevo responsable del Servicio al estar cerrada la misma. Esta incidencia quedó recogida en el parte diario que la empresa de seguridad C realizó.

El 21 de diciembre de 2009 presentan un escrito los Jefes de Sección de Traumatología dirigido al Consejero de Sanidad de la Comunidad de Madrid, donde detallan la situación de malestar con

ocasión de la incorporación del Dr. R.M.L.M. como nuevo Jefe de Servicio poniendo de relieve, que la Dirección del Hospital se había comprometido de forma reiterada a cubrir dicho puesto de trabajo a través de convocatoria pública y que, sin previo aviso, adjudicó el mismo a un profesional ajeno al Hospital habiendo vulnerado, a su juicio, el principio de igualdad de oportunidades, solicitando la apertura de una investigación y que se arbitrara una solución para que dicha Jefatura de Servicio fuera cubierta seleccionando a la persona más capacitada a través de convocatoria pública y transparente.

El 11 de enero de 2010, la Asociación Profesional de Médicos y Titulados Superiores de Madrid presenta un escrito ante la Dirección General de Empleo y Trabajo de la Comunidad de Madrid, en el que comunica la convocatoria de huelga que afectaría a todos los médicos especialistas del Servicio de Traumatología y Cirugía Ortopédica que prestan servicios en el Hospital Universitario A.

Los facultativos integrantes de la Junta técnico Asistencial presentan un escrito el 19 de enero de 2010 dirigido al Presidente de dicho órgano, en el que presentan su dimisión como consecuencia de la negativa a convocar una reunión extraordinaria para tratar el cese fulminante del Coordinador de Traumatología y el nuevo nombramiento del Jefe del Servicio.

El Dr. R.M.L.M. renuncia a la Comisión de Servicios que tenía autorizada, procediendo el Director General de Recursos Humanos a acordar su rescisión el 20 de enero de 2010.

El 22 de enero de 2010 la Dirección Gerencia de este centro sanitario y el Comité de Huelga suscriben un acuerdo en el que se recogen los siguientes puntos:

- 1. Dimisión del Dr. R.M.L.M. en la Comisión de Servicios y su rescisión con efectos de 20 de enero de 2010.*
- 2. Compromiso de convocatoria pública del puesto de Jefe de Servicio de Traumatología y Cirugía Ortopédica con carácter inmediato y, en todo caso, dentro de la primera quincena del mes de febrero de 2010.*
- 3. Que en tanto no se cubra el puesto de Jefe de Servicio, se nombre a un interlocutor dentro de los facultativos de traumatología con dependencia directa del Director Médico.*
- 4. Compromiso de los convocantes de la huelga a formalizar la desconvocatoria de la misma con efectos del 22 de enero de 2010.*

Conviene también poner de manifiesto que durante varios días a lo largo del mes de enero (9, 16, 17, 18 y 21) se sucedieron varias pintadas y pegatinas en las Plantas 2^a, -1 y -2 del Hospital con alusiones como: 'Ll vete' 'L Mesto', 'Ll te da miedo opositar', 'Ll te han colocado a dedo', etc., así como un incidente que tuvo lugar el 19 de enero de 2010 en la Planta 2^a Centro, donde se detectaron malos olores que procedían de la Sala de Espera del despacho de R.M.L.M. comprobándose, que su origen procedía de bombas fétidas que habían sido arrojadas.

En cuanto a las medidas que esta Dirección Gerencia tomó a lo largo del período en el que se sucedieron los acontecimientos a los que se ha hecho referencia, se informa que se procuró resolver el litigio planteado por los traumatólogos de la mejor forma posible apoyando al Dr. R.M.L.M.. durante el tiempo de permanencia en el Hospital, retirando inmediatamente todos los carteles y pintadas a las que se ha hecho alusión así como interesar de la Dirección General de Ordenación e Inspección de la Consejería de Sanidad una auditoría

interna del Servicio de Cirugía Ortopédica y Traumatología sin que se tenga información alguna sobre el resultado de las actuaciones inspectoras llevadas a cabo.

Respecto a si la Dirección del Hospital tuvo conocimiento que el Dr. R.M.L.M. denunciara supuestos de acoso a los que hace referencia en la reclamación presentada, debemos manifestar que no existe constancia documental alguna que permita afirmar que el reclamante formalizara denuncia alguna sobre dicho asunto.

El Director General de Recursos Humanos acuerda incoar el 11 de junio de 2010 expedientes disciplinarios por faltas leves a varios traumatólogos de este centro sanitario, al considerar que los hechos que se sucedieron el 18 de diciembre de 2009 a los que se ha hecho alusión, pudieran constituir una supuesta falta leve tipificada en el artículo 72.4 c) de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud, concediéndoles, al mismo tiempo que se les notificaba el acuerdo, trámite de audiencia para que en el plazo de diez días hábiles pudieran alegar por escrito lo que en defensa de su derecho consideran oportuno, así como presentar los documentos y justificaciones que estimaran pertinentes. Los expedientes disciplinarios se encuentran, en la actualidad, en la situación de suspensión en su tramitación al haber tenido conocimiento la Dirección General de Recursos Humanos de que el Juzgado de Instrucción nº 27 de Madrid, ha abierto diligencias previas, Procedimiento Abreviado nº 3481/2010 por delitos de coacciones e injurias al Dr. R.M.L.M., desconociéndose en qué situación procedural se encuentran las mismas. La suspensión de los procedimientos disciplinarios fue notificada a los interesados mediante resolución de 26 de octubre de 2010 de la Dirección General de Recursos Humanos”.

Se ha incorporado informe emitido por la subdirección de Recursos Humanos del Hospital Universitario A, de 10 de julio de 2013, en el que, en relación a la apertura de expediente disciplinario por los hechos acaecidos, exponía una relación de facultativos a los cuales les fue notificado trámite de audiencia. Igualmente, refería haberse acordado la suspensión de los procedimientos disciplinarios ante la apertura de diligencias previas por parte del Juzgado de Instrucción nº. 27 de Madrid.

El 23 de julio de 2013 emite informe la subdirectora general de Relaciones Laborales del Servicio Madrileño de Salud en el que recoge que el 11 de junio de 2010 se acordó el inicio de actuaciones disciplinarias contra quince facultativos, actuaciones que fueron suspendidas al encontrarse dichos hechos pendientes de resolución judicial. No se aporta dato alguno sobre el estado de los expedientes en esa fecha ni si tenía conocimiento del Auto del Juzgado de Instrucción nº 27 de Madrid.

El subdirector general de Evaluación y Control de la Dirección General de Ordenación e Inspección emitió informe el 26 de julio de 2013, adjuntando el emitido por el director general de Ordenación e Inspección, de 21 de mayo de 2010 en el que se recoge que, de las actuaciones realizadas por ese centro directivo, no se pudo constatar fehacientemente la persona o personas responsables de los hechos de mayor gravedad por lo que no se podía imputar responsabilidad alguna por los mismos. Asimismo indicaba que se había acreditado la existencia de incorrección con los superiores pudiendo individualizarse esa conducta en dieciséis facultativos por lo que proponía el apercibimiento por escrito con anotación en su expediente personal por haber incurrido en la infracción tipificada en el artículo 72.4 c) de la Ley 55/2003 que considera falta leve “*la incorrección con los superiores, compañeros, subordinados o usuarios*”.

Asimismo se aporta el “*informe sobre incidencias. Servicio de Cirugía Ortopédica y Traumatología*” elaborado por tres inspectores del Servicio

de Evaluación Sanitaria. Este informe (folios 114-136) se realizó sobre la base de entrevistas realizadas a personal del hospital, actas de comparecencia de determinados facultativos, información de medios de comunicación así como una visita al Servicio de Traumatología y Cirugía Ortopédica del Hospital Universitario A .

En dicho informe se recoge que el día 11 de diciembre de 2009 el director médico del Hospital Universitario A comunicó al Dr. S. la intención de incorporar al Dr. R.M.L.M. como jefe de servicio en “comisión de servicios”.

El día 14 de diciembre se presento en el registro del Hospital Universitario A un escrito firmado por el Dr. S. y otros veintidós facultativos del Servicio de Traumatología en el que consta textualmente:

- “1. Apoyo total a la gestión del Dr. S.*
- 2. Nuestro rechazo al nombramiento del Jefe de Servicio impuesto por la Dirección, a quien no reconoceremos como tal.*
- 3. La necesidad de sacar la plaza de Jefe de Servicio a concurso público con arreglo a la normativa vigente”.*

El 12 de enero de 2010 se presenta en el registro del Hospital un escrito dirigido al director gerente firmado por ocho jefes de sección en el que se indica que, transcurrido un mes desde que fue “nominado” (sic) el Dr. R.M.L.M. como jefe de servicio y cesado el anterior coordinador, se había constatado tras el periodo de Navidad una falta de dirección en el departamento por lo que los jefes de sección acordaron coordinarse entre sí para “dar salida a las cuestiones más urgentes”, decidiendo que “se operaran exclusivamente fracturas, tumores e infecciones con el fin de solucionar en el menor tiempo posible esta penosísima situación”. Añadían que no era misión de los jefes de sección el coordinar y que, de mantenerse esa situación, tendrían que dar “oficialidad” a la misma, levantando acta de

las reuniones. Instaban a la dirección a solventar esa situación (folios 227-228).

A dicho escrito contestó el director gerente indicando que existía un jefe de servicio desde el día 15 de diciembre sin que dicho nombramiento supusiese el cese de ningún “*coordinador*” puesto que no existía, por más que el Dr. S. actuase de interlocutor en algunos supuestos como las peticiones de prótesis e implantes. Recuerda a los firmantes el anterior escrito en el que se negaban a reconocer al jefe de servicio nombrado así como los intentos de este por contactar con los jefes de sección sin que estos acudiesen a la cita. Concluye recordando a los jefes de sección firmantes que, entre sus funciones, sí está la coordinación de actividades, bajo la supervisión última del jefe de servicio, y que disponen de los medios y capacidad “*y, espero, el sentido de la responsabilidad suficiente*” para que la situación no repercuta sobre los pacientes (folios 231-232).

Tras exponer el contenido de los anteriores escritos, el informe recoge que se entrevistó al Dr. B. (jefe de sección y firmante de los anteriores escritos) afirmando dicho facultativo que consideraba que el nombramiento del Dr. R.M.L.M. podría ser “*legal pero inadecuado en la forma*” y que creía que la huelga podría ser desconvocada si se prometía al Servicio que la plaza de jefe sería objeto de convocatoria pública.

Se entrevistó a L.C., representante del sindicato CESIT-UP que indica que es el convocante de la huelga y que afirma que “*el nombramiento del Dr. R.M.L.M. es ilegal, porque solo se contempla esta forma cuando el coordinador existente no cumple las funciones de las que es responsable y según ella no es éste el caso*”. Manifiesta a los inspectores que podría desconvocarse la huelga si se convoca públicamente la plaza afirmando que lo expondría en la asamblea previa a la huelga. Los inspectores afirman que no hicieron al respecto ningún comentario y que existe constancia que no se planteó esa posibilidad en la asamblea.

A continuación los inspectores recogen los resultados de las comparecencias.

En la realizada por el director médico del Hospital Universitario A se afirma por este que, en la reunión del día 11 de diciembre en la que se comunicó el nombramiento del nuevo jefe de servicio, fue increpado por el Dr. S.

En el acto de presentación del jefe de servicio fue nuevamente increpado por el Dr. S., ausentándose a continuación todos los asistentes, encontrándose después que habían sido encerrados en la sala teniendo que acudir el Servicio de Seguridad a abrir la puerta.

Añade que no se ha podido constatar que se irrumpiese en los quirófanos exigiéndose la interrupción de las intervenciones, si bien el Dr. R.I. le informó que el Dr. S. le había llamado esquirol agarrándole de las solapas.

El subdirector del Área Quirúrgica coincide en lo relatado respecto a los sucesos del día 11 y afirma que se le faltó al respeto perjudicándole tanto a él como a la institución.

Recoge el informe el escrito presentado por el Dr. R.M.L.M. a petición de los inspectores una vez producida su dimisión. En dicho escrito relata las afrentas, desconsideración y agresividad a su persona hasta el punto de que el 19 de enero tuvo que abandonar su despacho junto con el auxiliar administrativo al ser lanzadas hasta ocho bombas fétidas siendo recibido ese día en el hall del Hospital con pancartas ofensivas y abucheos por un grupo de traumatólogos capitaneados por el Dr. S. Ante el brutal acoso personal sufrido y la posibilidad de que los pacientes sufriesen por la situación decidió presentar su renuncia.

En la comparecencia del Dr. R.I., éste niega que el Dr. S. le faltase al respeto y le agarrase por las solapas pero sí que en el pasillo le indicó que

“los responsables se atuviesen a las consecuencias si había algún expediente”.

El Dr. L.C. en su comparecencia afirma que tuvo conocimiento de irrupciones en los quirófanos por parte de los traumatólogos en huelga para interrumpir las operaciones. Relata que, en una de las intervenciones, la cirujano principal le relató que un grupo de personas entre las que identifica a tres facultativos le increpó al grito de *“esquiroles, parad la intervención”*. Añade que, como represalia al haber realizado una intervención, el Dr. S. ayudado por el Dr. R.M.L.M., fue borrado un archivo informático de altas de pacientes. Tiene conocimiento de la interrupción de sesiones clínicas o de formación e identifica la caligrafía de un facultativo en las pintadas realizadas.

A continuación afirman los inspectores que los traumatólogos que se hallaban presentes en la intervención afirman desconocer los hechos, entendiendo los inspectores que *“hay que mencionar que los tres médicos son contratados temporales y desean quedar al margen por razones que consideran obvias”*. En cuanto a la cirujana principal, se dirigió a los inspectores afirmando que *“no voy a decir absolutamente nada”*.

Los inspectores recogen a continuación la comparecencia del Dr. S. Destacan que dicho doctor no compareció a la primera citación alegando una intervención quirúrgica programada desconocida por la Dirección Médica y la Subdirección Quirúrgica.

Citado por segunda vez, comparece afirmando que el 11 de diciembre, al comunicársele que había sido nombrado un nuevo jefe de servicio, abandonó el despacho del director médico sin afirmar que había sido engañado y que el perjudicado sería el enfermo. Indica que se encontraba coordinando una intervención quirúrgica y que no pudo atender los requerimientos que se le hicieron para que volviese a la reunión.

Reconoce su firma en el escrito fechado el 14 de diciembre de 2009 pero se niega a ratificarse en cuanto al rechazo al nombramiento del jefe de servicio si bien posteriormente afirma que “*yo no he rechazado el nombramiento*”.

Relata que, en la reunión del 18 de diciembre se limitó a levantarse, manifestar que se sentía engañado y que no estaba dispuesto a oír explicaciones, abandonando la sala.

Niega que increpase al director médico diciendo que le había mentido y que no reconocía al jefe de servicio y que lo más preocupante es que el más perjudicado sería el paciente.

Afirma no tener conocimiento de que se cerrase con llave la puerta del aula no de que existieran pintadas, bombas fétidas carteles insultantes, etc.

Preguntado sobre si participó en un acoso al Dr. R.M.L.M. en el hall del Hospital niega que existiera acoso.

Afirma que no tiene nada en contra de la persona del jefe de servicio, pudiendo ser su nombramiento legal pero “*está en desacuerdo con la forma: el nombramiento no ha ido precedido de ningún tipo de comunicación, ni negociaciones previas. En ningún momento la dirección le comunicó la necesidad de cambios en el funcionamiento del Departamento*”.

Añade que desconoce las causas de la dimisión del Dr. R.M.L.M. pero no cree que haya sido inducida por el comportamiento de algunos facultativos del Servicio.

No tiene conocimiento de incidentes en quirófanos ni de que se suspendieran sesiones clínicas o de formación y niega haber llamado esquirol ni agarrado de las solapas al Dr. R.I.

Preguntado sobre la selección de prótesis y proveedores, afirma que considera que debe ser el traumatólogo que coloca el implante quien decide “*bien entendido, que ateniéndonos al concurso público y la adjudicación, según la normativa vigente*”.

Respecto a los implantes utilizados fuera de concurso y cuyas solicitudes por escrito venia firmando afirma que:

“*Durante este periodo se adjudicaron concursos, quedando implantes no regulados por los mismos. No obstante existe un 30% de enfermos que en base a la patología precisan de dispositivos que debían ser autorizados. En estos casos he revisado atentamente la solicitud del cirujano e incluso he contactado con aquellos para que me justificaran la absoluta necesidad y pertinencia del implante solicitado*” añadiendo que “*El concurso cubre un 60% pero hay revisiones y casos que no lo cubre y hay que aceptar otros productos que no estén regulados por los concursos. Existiendo productos regulados por concurso, fuera de los mismos no he autorizado nada salvo de forma excepcional*”.

Preguntado sobre la razón por la que las prótesis de rodilla se incrementaron en un 50% desde que se aprobó el concurso, responde que “*Porque durante estos dos últimos años, se ha producido un incremento del número de pacientes debido a los programas de autoconcertación intensiva y la existencia del servicio de traumatología tarde*”.

Afirma que no había ningún otro coordinador y que no percibía ninguna retribución económica por ello. Comenzó a realizar esas funciones por delegación del anterior jefe de servicio y al enfermar este siguió “*de forma natural*”.

Niega haber increpado al jefe de servicio en el hall y detalla las funciones que venía realizando con anterioridad.

Preguntado si tenía conocimiento en cuanto a que personal del Hospital pudiese recibir compensaciones económicas por parte de proveedores por la utilización de sus implantes lo niega y afirma que lo habría denunciado.

Concluye afirmando que ha comparecido sin indicarle los motivos y sin asistencia letrada.

En la comparecencia del Dr. A., preguntado si firmó el escrito de 14 de diciembre, afirma que no, que desconoce el escrito y que estaba de viaje pero que, de estar, lo habría firmado.

Niega haber sido autor de las pintadas, haber interrumpido ninguna intervención ni haber llamado esquiroles a sus compañeros.

Manifiesta que no ha participado en ningún incidente y que el 14 de diciembre estaba en un congreso en Orlando en uso de sus vacaciones reglamentarias,

A partir de lo anterior, el informe recoge las siguientes conclusiones

“- El nombramiento del Dr. R.M.L.M., en Comisión de Servicios, reúne los requisitos legales vigentes en la actualidad para esta situación administrativa.

- La dimisión del Dr. R.M.L.M. ha sido motivada por los ataques personales de miembros del Servicio de Traumatología, actos impropios de personas que se les supone una formación y educación acorde con la profesión y puesto de trabajo que desarrollan en el Hospital Universitario A, estos actos han consistido en la realización de pintadas alusivas a la persona del Dr. R.M.L.M., hasta llegar a faltas de respeto, insultos, calumnias, vejaciones, carteles alusivos, siempre a la persona no a la situación.

- El documento del 14 de diciembre de 2009, con Registro Interior de la misma fecha, (Anexo.-10) firmado por 23

facultativos del Servicio, supone una insubordinación, ‘por el rechazo al nombramiento del Jefe de Servicio impuesto por la Dirección, a quien no reconocen como tal’.

- El Documento, sin fecha, registrado el 12 de enero de 2010 (Anexo.-11), dirigido al Sr. Gerente del Hospital y firmado por los 8 Jefes de Sección, es una medida de presión inadmisible basada en una ‘dramática y perjudicial situación insostenible para los pacientes’.

- El Dr. S., según manifestaciones del Director Gerente (Anexo.- 12) y del propio Dr. S., nunca ha sido coordinador, responsable, ni ninguna otra figura con funciones inherentes al puesto de Jefe de Servicio.

- No existía ningún nombramiento previo al del Dr. R.M.L.M., como Jefe de Servicio, responsable o coordinador. Las funciones de planificación y coordinación asistencial del Área 4 no fueron designadas ni desempeñadas por ningún profesional del Servicio, realizándose directamente por la Subdirección Quirúrgica y la Dirección Médica.

- El Dr. S. ha sido, según sus propias manifestaciones, interlocutor único en algunas cuestiones generales como supervisión de peticiones de prótesis e implantes. Función no recogida en ningún documento escrito, ni con ninguna retribución adicional. (Anexo.- 7)

- El Dr. S., manifiesta realizar la planificación mensual de quirófanos, facilitándoselo a la Dirección, añadiendo inmediatamente después que la programación de los quirófanos, como función delegada era realizada por cada Jefe de Servicio. (Se refiere a los

Jefes de Sección, que hacen, por delegación lo que consideran, independientemente de lo acordado en la planificación)

- El día 11 de diciembre, en el despacho del Director Médico y ante el Subdirector Quirúrgico el Dr. S. incurrió en una falta de respeto y consideración hacia ambos. (Anexos.- 2 y 3) Se puede añadir una falta de desobediencia al no haber acudido a los subsiguientes requerimientos alegando que se encontraba coordinando una intervención quirúrgica. Revisada la base de datos D, así como las hojas de quirófano, no se ha encontrado justificación documental ninguna de la actividad quirúrgica del Dr. S., ese día (Anexo.- 14). Con posterioridad, se constató su participación en una intervención en otro quirófano, ajeno a traumatología, donde participaron cuatro cirujanos.

- El Dr. S., en el acto de presentación del Jefe de Servicio, en el 'Aula Palacios Carvajal' volvió a incurrir en falta de respeto, desconsideración y desobediencia hacia el Director Médico, Subdirector Quirúrgico y Jefe de Servicio. Se produjeron hechos incalificables, con posterioridad, que aunque se conoce la causa no se ha podido probar la responsabilidad individual del inductor de los mismos. (Anexos.-2, 3 y 4)

- El Dr. S. pudo incurrir en una falta de respeto y amenaza hacia el Dr. R.I., aunque éste lo niega, pero figura su descripción en la comparecencia firmada al Director Médico. Sí dice el Dr. R.I. que el Dr. S. afirmó en el pasillo que 'los responsables se atuviesen a las consecuencias si había algún expediente', lo que supone en sí una amenaza, a juicio del equipo auditor. (Anexos.-2, 5 y 6)

- El Dr. L.C. afirma tener conocimiento de irregularidades importantes, nunca como testigo directo. Sí se debe considerar su

afirmación de que reconoce en una de las pintadas la caligrafía del Dr. A., FEA de Traumatología. (Anexo.-5)

- En la citación escrita realizada al Dr. S. para comparecencia ante los Inspectores actuantes el día 11 de febrero de 2010, justifica su incomparecencia por escrito en la copia de 'Recibí original', curiosamente con similar argumento utilizado ante la Dirección el 11 de diciembre de 2009, asistencia quirúrgica ineludible a un paciente programado. En este caso si se comprueba la existencia de la intervención, que es de larga duración (240 minutos), pero llama la atención que no tuviese conocimiento de esta programación la Dirección del Hospital, ya que en los dos días anteriores se encargó buscar un día de la semana en que el Dr. S. no tuviese ninguna actividad programada. Por lo expuesto se decidió citar al mencionado médico, igualmente por escrito y con copia de Recibí, en la Subdirección General de Evaluación y Control de la Consejería de Sanidad, a las 10 horas del día siguiente. (Anexo.-13 y 14))

- El Dr. S. no cumplía adecuadamente la función delegada de autorización de prótesis e implantes, fuera de concurso; dice que 'revisaba atentamente la solicitud del cirujano e incluso contactaba directamente para que le justificasen la absoluta necesidad y pertinencia del implante solicitado'. Se recogió por el Equipo una serie de documentos de autorización de prótesis ya implantadas, en la que no figura ninguna firma. (Anexo.- 15)

- Con fecha 14 de enero de 2010 contesta el Director Gerente haciendo entre otras las siguientes puntualizaciones y consideraciones; dado que desde que el Dr. R.M.L.M. puso al frente del Servicio y sufrió, no solo boicot, sino también imprecaciones, pintadas calumniosas y difamatorias. Hay que reseñar que siendo Jefe de Servicio el Dr. R.M.L.M., según escrito del propio Director

Gerente y no refutado por los Traumatólogos del Servicio, el Dr. R.M.L.M. ‘citó a numerosos miembros del mismo incluidos los Jefes de Sección de manera infructuosa. La respuesta obtenida fueron imprecaciones y pintadas calumniosas y difamatorias e incluso se llegó al extremo de boicotear su presentación formal en el aula de sesiones clínicas en la que fueron encerrados el propio Dr. R.M.L.M., junto al Director Médico y el Subdirector Quirúrgico’ (Anexo.-12)

- Ante la actitud de presión ejercida por los Jefes de Sección hacia el Director Gerente, reflejada en la nota de fecha 12 de enero (Anexo.-11). Debería de considerarse por el órgano directivo, la posibilidad de la revocación de los nombramientos provisionales de los jefes de sección, así como la convocatoria de las plazas a concurso público, solicitud realizada, por ellos mismos.*
- Se constata documentalmente, el incumplimiento reiterado por parte de los traumatólogos, de las sucesivas ordenes emitidas por la Dirección de Gestión y la Dirección Médica, referentes a la utilización de implantes no autorizados. (Anexos.-10, 15 y 16) ”.*

Proponía finalmente el anterior informe el inicio de actuaciones disciplinarias.

A solicitud de la instructora del procedimiento de responsabilidad patrimonial se incorporaron al expediente los anexos a dicho informe (folios 141-311).

Por su parte, la subdirectora general de relaciones laborales del Servicio Madrileño de Salud, emitió informe de 23 de julio de 2013, en el que indicaba que el 11 de junio de 2010 se acordó el inicio de actuaciones disciplinarias contra quince facultativos del Hospital Universitario A.

Añadía que el 26 de octubre de dicho año se acordó la suspensión de los procedimientos disciplinarios al estar los hechos que motivaron dicho procedimiento pendientes de resolución judicial.

No consta en el expediente el estado actual de dichos expedientes.

Con fecha 24 de octubre de 2013, fue notificada al reclamante la apertura del trámite de audiencia. En uso de dicho trámite, el 15 de noviembre, el reclamante presentó escrito de alegaciones en el que, en síntesis, manifestaba que en las pruebas documentales practicadas se constataba el descrédito y daño ocasionado sin justificación alguna, sin mediar obligación de tener que soportar los mismos, ocasionados por la actuación ilícita de varios miembros del servicio médico del hospital.

Considera que se le han ocasionado daños psicológicos y morales por lo que se reitera en su petición de 15.000 euros sin perjuicio de la posibilidad de repetir dicha cantidad en los funcionarios responsables.

Transcurrido el plazo del trámite de audiencia, la viceconsejera de Asistencia Sanitaria formuló propuesta de resolución, de 16 de enero de 2014, en que propone al órgano competente para resolver la desestimación de la reclamación, considerando que los hechos probados no se pueden calificar técnicamente como “*acoso laboral o mobbing*” tal y como viene definido doctrinal y jurisprudencialmente.

Considera que, pese a que los hechos no fueron denunciados por el reclamante, la Administración actuó de oficio para poner fin a los incidentes acordándose el inicio de diversos expedientes disciplinarios.

TERCERO.- El consejero de Sanidad, mediante oficio de 29 de enero de 2014 que ha tenido entrada en el registro del Consejo Consultivo el día 7 de febrero, formula preceptiva consulta por el trámite ordinario, correspondiendo su estudio, por reparto de asuntos, a la Sección III, presidida por el Excmo. Sr. D. Javier María Casas Estévez, que firmó la

oportuna propuesta de dictamen, siendo deliberado y aprobado, en Comisión Permanente de este Consejo Consultivo, en su sesión de 5 de marzo 2014, por siete votos a favor y dos votos en contra, con los votos particulares que se recogen a continuación del dictamen.

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

A la vista de tales antecedentes, formulamos las siguientes

CONSIDERACIONES DE DERECHO

PRIMERA.- La solicitud de dictamen a este Consejo Consultivo resulta preceptiva, de acuerdo con lo estipulado en el artículo 13.1.f).1º de la Ley 6/2007, de 21 de diciembre, reguladora del Consejo Consultivo de la Comunidad de Madrid (LCC) por ser de cuantía igual a 15.000 euros y se efectúa por consejero de Sanidad, órgano legitimado para ello, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 14.1 de la citada Ley.

El presente dictamen ha sido evacuado dentro del plazo ordinario establecido en el artículo 16.1 LCC.

SEGUNDA.- Como resulta de los antecedentes, el procedimiento de responsabilidad patrimonial se inició a instancia del interesado, y su tramitación se encuentra regulada en los artículos 139 y siguientes de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (LRJ-PAC) desarrollada en este ámbito por el Real Decreto 429/1993, de 26 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento de los Procedimientos

de las Administraciones Pùblicas en materia de responsabilidad patrimonial (RPRP).

Ostenta el reclamante legitimación activa para promover el procedimiento de responsabilidad patrimonial, al amparo del artículo 139 de la LRJ-PAC, por cuanto es el afectado por supuesto acoso laboral.

Resulta también acreditada la legitimación pasiva de la Comunidad de Madrid por cuanto los daños que constituyen el origen de la reclamación se causaron al reclamante en el seno de la relación funcionarial que le ligaba a dicha entidad, interviniendo personal de la misma.

En cuanto 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 el hecho que motiva la indemnización o de manifestarse su efecto lesivo.

Los hechos que el reclamante considera como acoso finalizaron el 19 de enero de 2010 cuando dimitió del puesto de jefe de servicio de Traumatología por lo que, tomando dicho momento como dies a quo, la reclamación interpuesta el 17 de diciembre de ese año estaría en plazo.

TERCERA.- Entrando ya a analizar el fondo de la pretensión que formula el reclamante, debemos partir de la consideración de que 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 los artículos 139 y siguientes de la LRJ-PAC, supone la concurrencia de los siguientes requisitos, según una constante y reiterada jurisprudencia, de la que puede destacarse la sentencia del Tribunal Supremo de 15 de marzo de 2011 (recurso 3261/2009):

- 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 representante 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 representante no tenga el deber jurídico de soportar el daño cabalmente causado por su propia conducta.

Igualmente, recoge dicha sentencia que:

"La jurisprudencia de esta Sala (por todas la STS de 1 de julio de 2009, recurso de casación 1515/2005 y las sentencias allí recogidas) insiste en que "no todo daño causado por la Administración ha de ser reparado, sino que tendrá la consideración de auténtica lesión resarcible, exclusivamente, aquella que reúna la calificación de antijurídica, en el sentido de que el particular no tenga el deber jurídico de soportar los daños derivados de la actuación administrativa".

CUARTA- Al analizar la responsabilidad patrimonial reclamada por situaciones de acoso laboral, este Consejo 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 66/08, de 5 de noviembre, 114/11, de 30 de marzo, 6/12, de 11 de enero y 582/12, de 24 de octubre).

En este sentido ha destacado (Dictamen 6/12, de 11 de enero) que:

"Existen intentos de definición normativa de una figura de contornos poco precisos, y de resistencia a definiciones de tipo

dogmático o apriorístico. 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 moral, 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”.

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 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, por la que se aprueba el Estatuto Básico del Empleado Público, 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 9.5.2. o) del Estatuto Básico del Empleado Público).

Esa previsión es especialmente importante en el presente caso toda vez que, como se ha expuesto, existen diversos expedientes disciplinarios abiertos. En este sentido nuestro Dictamen 377/12, de 20 de junio, recordó que el Consejo de Estado muestra una actitud marcadamente

contraria a la utilización de la vía de la responsabilidad patrimonial en estos supuestos, indicando el Dictamen de dicho Consejo 1603/2011, de 28 de diciembre de 2011 que:

"Tal y como razonan los órganos preinformantes, el Consejo de Estado ha señalado en diversas ocasiones (entre otros, dictamen 158/2006) que el acoso laboral (mobbing), en cuanto conducta ilícita atribuida a unos funcionarios, conduciría a su encuadre en el régimen disciplinario, que se regula por el Real Decreto 33/1986, de 10 de enero, que aprueba el Reglamento de Régimen Disciplinario de los Funcionarios de la Administración del Estado. La vía de la responsabilidad patrimonial del Estado no es la adecuada para declarar la existencia de una supuesta conducta de acoso laboral, pues supondría una evidente vulneración de los derechos y garantías del procedimiento disciplinario. En consecuencia, tampoco puede reconocerse una indemnización por el perjuicio causado por una pretendida conducta ilícita cuando esta no ha sido declarada por el cauce procedente."

En idéntico sentido el Dictamen de dicho Consejo 1015/2013, de 21 de noviembre de 2013.

A estos efectos, la sentencia de la Audiencia Nacional de 11 de octubre de 2010 (recurso 5/2008) afirma que:

"La declaración de acoso, se revela como una pretensión de carácter principal que se imputa a funcionarios concretos, que carecen de la posibilidad de intervenir en el procedimiento de responsabilidad patrimonial, y a su vez, esa declaración previa, es presupuesto del éxito de la pretensión de cesación de comportamiento ilícito y de la acción de responsabilidad patrimonial, en cuanto medida reparadora. Es decir, la declaración de responsabilidad patrimonial y la consecuente reparación del daño antijurídico (artículos 139 y 142.1

Ley 30/1992) exige la previa comprobación de la existencia de la conducta denunciada, constitutiva de infracción disciplinaria, lo cual no puede marginarse de las garantías legales atinentes al procedimiento legalmente establecido”.

Esta consideración se ve reforzada cuando se acude al supuesto resuelto por la sentencia de la Sala de lo Social (constituida en Sala General) del Tribunal Supremo de 30 de enero de 2008 (recurso para la unificación de doctrina 2543/2006) cuando, en un proceso para la protección de derechos fundamentales en un caso de acoso laboral, consideró incorrectamente constituida la relación jurídico procesal puesto que solo se había demandado a la empresa y no al trabajador que acosó, ya que según la sentencia “*(...) no parece aceptable que la acción que se ejercita en defensa de esos derechos fundamentales vulnerados, se dirija únicamente contra alguno o algunos de los posibles responsables secundarios, cuya implicación en el acoso es mucho menos relevante y trascendente, y que, en cambio, no se dirija contra el verdadero acosador, contra el causante real, propio y directo del "mobbing"*“. De ahí que la sentencia ordene la retroacción de actuaciones.

Por el contrario la responsabilidad patrimonial de la Administración por actos de sus funcionarios se caracteriza (desde la Ley de Expropiación Forzosa de 1954) por ser directa -artículo 145.1 LRJ-PAC- sin perjuicio de la obligatoria repetición frente al funcionario causante en los casos de culpa grave -artículo 145.2 LRJ-PAC- previa instrucción del correspondiente procedimiento.

QUINTA.- En el caso que nos ocupa debemos partir de diversos hechos anteriormente expuestos que nos conducen a la conclusión de que no existen los presupuestos necesarios para determinar la existencia de responsabilidad patrimonial de la Administración.

En primer lugar, debemos destacar que la situación de conflicto laboral se prolongó durante un mes hasta que el reclamante decidió dimitir del puesto de jefe de servicio al que había sido adscrito provisionalmente.

En ese periodo, frente a las actuaciones de hostigamiento realizadas por cierto personal del Hospital, la Administración reaccionó tanto instando a dichas personas a respetar al reclamante como abriendo de oficio una investigación para depurar posibles responsabilidades. Así pues, no existió ninguna pasividad o inactividad de la Administración que convirtiese a esta en corresponsable por las consecuencias de dichos actos, debiendo recordarse que el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, al tipificar como infracción muy grave determinadas situaciones de acoso, añade (artículo 8. 13 bis) “*(...) siempre que conocido por el empresario, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo*”.

Estos actos han motivado la incoación de expedientes disciplinarios contra los supuestos autores de los mismos, procedimientos que en la actualidad, al parecer, se encuentran suspendidos.

Por tanto, aun cuando se pueda admitir que existió durante ese periodo una situación de hostigamiento o acoso por parte de determinado personal del Hospital Universitario A hacia el reclamante, no puede hablarse de pasividad por parte de la Administración ante la misma ya que, si los hechos comenzaron con la toma de posesión del reclamante el 18 de diciembre, el 13 de enero siguiente se encomendó la realización de una auditoría del Servicio de Traumatología a la Subdirección General de Evaluación y Control y, al día siguiente, se propone la designación de dos inspectores para que investiguen los hechos y, en su caso, delimiten responsabilidades. Dichos inspectores concluyeron sus actuaciones en febrero de 2010 proponiendo el inicio de actuaciones disciplinarias,

actuaciones que se iniciaron posteriormente, que todavía no han concluido y sobre las cuales este Consejo no puede en modo alguno pronunciarse.

De otro lado ha de destacarse que las situaciones de acoso laboral exigen para dar lugar a la existencia de responsabilidad patrimonial la producción de un daño psicológico para el trabajador afectado, daño que si bien es alegado por el reclamante no se ha aportado prueba alguna sobre su existencia.

Es incuestionable que los hechos acaecidos en el Hospital Universitario A afectaron al honor del reclamante pero dicho daño no puede considerarse relacionado con actuación alguna de la Administración ni siquiera a una posible inactividad de la misma sino que han de imputarse directamente a sus autores frente a los cuales el reclamante podrá ejercitar las acciones pertinentes pero sin que exista relación de causalidad alguna entre esos daños al honor y la actuación de la Administración.

Por todo ello ha de concluirse que no procede la declaración de la existencia de responsabilidad patrimonial al no existir relación de causalidad entre los daños morales que pueda haber sufrido el reclamante y la actuación de la Administración

En mérito a todo lo anterior, este Consejo Consultivo formula la siguiente

CONCLUSIÓN

Procede desestimar la presente reclamación al no existir relación de causalidad entre los daños causados al reclamante y la actuación de la Administración.

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.

VOTO PARTICULAR DISCREPANTE QUE FORMULA AL PRESENTE DICTAMEN LA CONSEJERA, DOÑA ROSARIO LAINA VALENCIANO.

«Discrepando cordial y respetuosamente del parecer de la mayoría en el Dictamen 94/14 que emite este Consejo con fecha 26 de febrero de 2014, en la que se concluye rechazar la reclamación de responsabilidad patrimonial instada, formulo al amparo del artículo 15.3 de la Ley 6/2007 de 21 de diciembre Reguladora del Consejo Consultivo de la Comunidad de Madrid, Voto Particular, expresando mi parecer contrario a dicha conclusión en tanto entiendo que concurren todos los requisitos que fundamentan la existencia de obligación de la Administración de indemnizar.

La propuesta de resolución que somete a dictamen la Administración consultante, rechaza la reclamación instada por estimar que no ha existido acoso laboral o mobbing tal y como reprocha el reclamante, pues al desarrollarse los incidentes que motivan el ejercicio del derecho a reclamar en el seno de un conflicto laboral y durante un corto espacio de tiempo, la situación no encajaría en el concepto que, doctrinal y jurisprudencialmente, se viene considerando como acoso laboral. Abunda para fundamentar la exoneración, en que la Administración adoptó las medidas adecuadas para proteger al reclamante, sin que por parte de éste conste que se realizara

alguna actuación tendente a poner de manifiesto los daños que le estaban ocasionando y conseguir el cese de los incidentes.

El dictamen objeto del presente voto particular, elude el análisis de la concurrencia del supuesto acoso en el sentido técnico jurídico del término, admitiendo una situación irregular de hostigamiento acaecida en el Hospital Universitario A, en íntima conexión con un daño al honor del reclamante, exonerando a la Administración de la responsabilidad instada por estimar que ésta no se mantuvo pasiva ante tal situación y que dichos hechos han de imputarse directamente a sus autores.

Junto con la mayoría expresada en el dictamen, comparto la apreciación de resultar incuestionable que los incidentes provocaron un daño al honor del reclamante.

Asimismo comparto que no es necesario centrar el debate en la concurrencia de las características de la figura del acoso laboral, pues lo cierto es que queda más que demostrado, que la situación que se vivió durante un mes en el centro hospitalario constituye una clara muestra de un funcionamiento anormal de un servicio público, que, con independencia de la controversia de su encaje con la figura del acoso o mobbing, constituye uno de los requisitos para que surja la figura de la responsabilidad patrimonial. Es cierto que de haberse acreditado la situación de acoso laboral, con las características que exige la doctrina y la jurisprudencia, se produciría irremediablemente la responsabilidad de la Administración, pues solo una actitud pasiva de ésta puede explicar la prolongación en el tiempo (más de seis meses) que se exige que dure el hostigamiento en el denominado acoso laboral. En el caso presente el reducido período de tiempo en que se desarrollaron los incidentes, impiden que pueda calificarse, en sentido estricto, la situación de acoso, y permiten a la Administración exonerarse de responsabilidad, si acredita que no adoptó una situación pasiva y que los graves incidentes se desarrollaron a

pesar de la actividad desplegada para evitarlos, postura esta que mantiene el dictamen y que constituye uno de los puntos de divergencia que motiva el presente voto particular.

Efectivamente, resulta indudable que sobre la Administración existe una obligación de garantía, control y prevención de que el servicio se desarrolle de forma pacífica y de que sus agentes puedan desplegar sus funciones sin ser hostigados, coaccionados o presionados. Determinar si la Administración desarrolló adecuadamente esa función constituye un juicio de razonabilidad, valorando como han sido ejercitados los medios a su disposición en relación con la gravedad de los incidentes acaecidos. En disonancia con la opinión mayoritaria, entiendo que la Administración no desplegó todos los instrumentos que tenía a su alcance para poner fin a una grave situación que no solo atentaba al honor de uno de sus agentes, sino que comprometía la salud de los pacientes al producirse irrupciones en operaciones en quirófanos, borrados de altas de pacientes e interrupciones de sesiones clínicas. La actuación de la Administración instando a los hostigadores a respetar al reclamante y abriendo una investigación en orden a aclarar lo ocurrido, cuando esto era más que evidente, resulta a todas luces insuficiente. La gravedad de la situación que se manifestaba claramente por los reiterados incumplimientos de las órdenes de los superiores jerárquicos, las coacciones, la obstaculización para el ejercicio de funciones públicas, e incomparecencias injustificadas en las comisiones de investigación, hacían exigible un ejercicio inmediato de la potestad sancionadora. Resulta incomprensible que ante tales acontecimientos se esperara seis meses para iniciar actuaciones disciplinarias, actuaciones que a día de hoy, se desconoce si han sido reanudadas. No hacía falta aguardar a los resultados de la comisión de investigación, pues los hechos producidos revelaban a las claras un daño para el interés público y en descrédito de la Administración, que justificaban sobradamente el ejercicio sin más dilación de la potestad disciplinaria y la adopción de medidas provisionales

legalmente previstas. Solo de haberse seguido esa actuación con presteza, a mi juicio, la Administración hubiera quedado exonerada de la responsabilidad que se le exige.

La Administración se entiende exonerada de responsabilidad, argumentando que “*se adoptaron las medidas procedentes en derecho, estando en curso los correspondientes expedientes disciplinarios a fin de determinar las posibles infracciones cometidas por los autores de forma personal*”. No explica la causa por la que esos expedientes se incoaron seis meses después de que sucedieran los hechos, ni como se hallan en el momento actual, un año después de haber sido levantada la suspensión, ni tampoco aclara la causa por la que no siguió la recomendación contenida en el informe elaborado por los inspectores de revocar los nombramientos provisionales de los jefes de sección y esa argumentación le es exigible, pues sobre ella recae la carga de probar que utilizó todos los medios a su alcance para evitar la causación del daño.

En este aspecto no se puede olvidar que al ser objeto de resarcimiento un daño al honor, la actitud a desplegar por la Administración en evitación del mismo no solo queda restringida al período de tiempo en que se desarrollaron los graves incidentes, sino que una actitud decidida de la Administración para perseguir y sancionar a los causantes del hostigamiento, aun con posterioridad a la renuncia del reclamante a seguir en el puesto para el que había sido nombrado, hubiera contribuido a restablecer el honor y prestigio dañado, pues supondría un decidido apoyo de la Administración a aquél que ella misma nombró para resolver la irregular situación que se vivía en el Hospital Universitario A, confirmando lo injusto del tratamiento de que fue objeto.

Disiento asimismo de la argumentación que se contiene en el dictamen para exonerar a la Administración por hallarse el origen del daño en actuaciones extrañas a la propia Administración, pues no se puede perder

de vista que las mismas se desarrollaron en el Hospital Universitario A, integrado en la red sanitaria pública madrileña, en el seno de un servicio público, y por actuaciones de personas ligadas a dicha entidad por una relación funcional a las que se confía el desarrollo del servicio público en cuestión.

Se ha de recordar en este sentido que, en virtud de lo establecido en los artículos 144 y 145 de la Ley 30/1992, la responsabilidad de la Administración no solo alcanza a los daños derivados de su actuación como centro impersonal, sino que, reforzando la garantía del damnificado, se extiende, de forma directa a los actos de personal a su servicio, considerándose a dichos efectos como actos propios de la Administración, reforzándose hasta tal punto esta forma de responsabilidad, que se imposibilita la demanda de responsabilidad civil directa contra el empleado público autor del daño tal y como en este sentido se pronuncia la sentencia 93/2006 del Tribunal Supremo, Sala de lo Civil, de 17 de febrero de 2006. Por ello no puedo compartir el rechazo a la responsabilidad instada que se contiene en la consideración quinta del dictamen, mediante la negación de la relación con la actuación pública ni mucho menos la vía que se propone para resarcimiento del daño causado, mediante el ejercicio de acciones directas contra los autores del daño.

Por lo expuesto, y con todo el respeto que tengo a la decisión de la mayoría, entiendo que el dictamen debería haber apreciado, junto con la concurrencia del daño y el nexo causal entre éste y la situación de hostigamiento sufrida por el reclamante, la insuficiencia de la actuación de la Administración para evitar la lesión del honor que se reclama, que llevaría a concluir la obligación de resarcimiento del daño causado.

Es el voto particular que emito en Madrid, a 10 de marzo de 2014».

VOTO PARTICULAR DISCREPANTE QUE FORMULA AL PRESENTE DICTAMEN EL CONSEJERO, DON JESÚS GALERA SANZ.

Al amparo del artículo 15.3 de la Ley 6/2007, de 21 de diciembre, reguladora del Consejo Consultivo de la Comunidad de Madrid, y siempre con el respeto y consideración que me merecen mis compañeros que han votado a favor, formulo este Voto particular para dejar constancia de mis discrepancias con el Dictamen nº 94/14 aprobado por la Comisión Permanente del Consejo Consultivo en reunión celebrada el 26 de febrero de 2014.

El Voto particular viene motivado porque disiento de la conclusión del dictamen, que considera que no existe relación de causalidad entre los daños causados al reclamante y la actuación de la Administración. El dictamen aprobado por la mayoría afirma (consideración de derecho quinta) que “*es incuestionable que los hechos acaecidos en el Hospital Universitario A afectaron al honor del reclamante pero dicho daño no puede considerarse relacionado con actuación alguna de la Administración ni siquiera a una posible inactividad de la misma sino que ha de imputarse directamente a sus autores frente a los cuales el reclamante podrá ejercitar las acciones pertinentes pero sin que exista relación de causalidad algunas entre esos daños al honor y la actuación de la Administración*”. Así el dictamen, aunque reconoce que hubo una situación de hostigamiento o acoso por parte de determinado personal del Hospital Universitario A hacia el reclamante, que dañaron su honor, considera que no puede hablarse de pasividad por parte de la Administración ante esa situación de acoso, por lo que se rompe el nexo causal. Con todo respeto a los compañeros que han votado a favor, no comparto dicha afirmación.

Considero, en lo que más adelante me detendré, que estamos ante un caso palmario de acoso laboral sufrido por el reclamante que dañó gravemente a su derecho fundamental al honor, consagrado en el artículo 18 de nuestra Constitución, situación de acoso que se desarrolló en un hospital perteneciente al Servicio Madrileño de Salud, en horario laboral, producido por personal médico del hospital que impidió el desarrollo normal del Servicio de Cirugía Ortopédica y Traumatología del citado hospital público y que tuvo como consecuencia la “*dimisión del [reclamante] motivada por los ataques personales del Servicio de Traumatología, actos impropios de personas que se les supone una formación y educación acorde con la profesión y puesto de trabajo que desarrollan en el Hospital Universitario A, estos actos han consistido en la realización de pintadas alusivas a la persona del Dr. R.M.L.M., hasta llegar a faltas de respeto, insultos, calumnias, vejaciones, carteles alusivos, siempre a la persona no a la situación*”, en palabras del informe elaborado por tres inspectores del Servicio de Evaluación Sanitaria, dependiente de la Subdirección General de Evaluación y Control. Pese a ello, la Administración sanitaria no actuó con la diligencia debida para poner fin a unas actuaciones de determinados facultativos del citado Servicio que no solo dañaron el honor del jefe de servicio, ahora reclamante, sino que alteraron el normal funcionamiento del servicio público afectando a la salud de los pacientes atendidos por el Servicio. Por ello considero que la reclamación debió ser estimada, en todos sus extremos, debiendo la Administración, en virtud del artículo 145.2 de la LRJ-PAC, instruir el correspondiente procedimiento para exigir la responsabilidad a los facultativos por las responsabilidades en que hubieran incurrido.

El reclamante considera que ha sido víctima de un acoso laboral o “mobbing” que lesionó sus derechos fundamentales a la integridad moral

(art. 15 CE) y al honor y a la propia imagen (art. 18 CE), lo que debemos analizar.

Conviene recordar que los poderes públicos, en este caso la Administración sanitaria madrileña, tienen el deber general de respeto al derecho fundamental a la integridad física y moral, reconocido en el artículo 15 CE como protección de la “*inviolabilidad de la persona, no solo contra ataques dirigidos a lesionar su cuerpo o espíritu, sino también contra toda clase de intervención en esos bienes que carezca de consentimiento de su titular*” (SSTC 120/1990, 137/1990, 215/1994 y 207/1996), todo ello como directa emanación del principio de dignidad de la persona (art. 10 CE), como “*derecho de todas las personas a un trato que no contradiga su condición de ser racional igual y libre, capaz de determinar su conducta en relación consigo mismo y su entorno, esto es, la capacidad de autodeterminación consciente y responsable de la propia vida*” (STC 192/2003).

El Tribunal Constitucional, entre otras, en la STC 196/2006 ha recogido el concepto de “trato degradante”, acuñado por el Tribunal Europeo de Derechos Humanos a la hora de interpretar el artículo 3 del Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales, considerado como aquel que tiene capacidad para inspirar a sus víctimas sentimientos de miedo y/o angustia derivados de conductas vejatorias y humillantes llevadas a cabo con la voluntad de doblegar la voluntad de las mismas.

En vía jurisdiccional la Sentencia de la Sala de lo Contencioso Administrativo del Tribunal Supremo de 23 de julio de 2001, como bien recuerda la jurisprudencia de las Salas de lo Contencioso Administrativo de los Tribunales Superiores de Justicia, puede ser considerada como el primer pronunciamiento del Alto Tribunal respecto al acoso moral que se produce en el ámbito de la relación pública funcionarial. Así, define el

acoso moral como “*actuaciones que constituyen una forma de acoso moral sistemáticamente dirigido contra el funcionario público reclamante carente de toda justificación*”. Como recuerda la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Valencia de 21 de noviembre de 2006, en el ámbito del orden jurisdiccional contencioso administrativo la figura del acoso moral o mobbing se ha residenciado, entre otras, por la vía de la responsabilidad patrimonial de la Administración.

Más recientemente la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo en su sentencia de 10 de febrero de 2005 señala que “*El acoso moral aducido, en primer lugar, por la parte actora, supone la prolongada presión psicológica que se ejerce sobre una persona en el desempeño de su trabajo, tratando de destruir su comunicación con los demás y atacando su dignidad con el fin de conseguir que, perturbada su vida laboral, se aleje de ella provocando su autoexclusión.*

Como reconoce la precedente sentencia de esta Sala (Sección Sexta) de 23 de julio de 2001, al resolver el recurso de casación núm. 3715/1997 y, a sensu contrario, la relación fáctica determinante de la sanción impuesta no es constitutiva de una forma de acoso moral sistemáticamente dirigida contra el magistrado sancionado, por no entrañar una relación jurídica de conflicto nacida de un ejercicio ilegítimo, continuado y sistemático de un poder que la doctrina y la jurisprudencia califican como “conformador” o “domesticador” sobre otra persona con el propósito de domenar su voluntad, haciéndole la vida imposible en el seno de la organización a la que pertenece, cualesquiera que fuere su posición orgánica y el nivel de perturbación anímica que llegase a sufrir la parte actora”.

El Tribunal Supremo en la más reciente Sentencia de la Sala Tercera de 16 de febrero de 2011, recurso 593/2008, ponente D. Santiago Martínez-Vares García, que es invocada, reiteradamente, por los Tribunales

Superiores de Justicia, fija la doctrina del más Alto Tribunal cuando señala que "*Este asunto del acoso laboral o mobbing que no constituye una novedad en el ámbito de las relaciones laborales en cualquiera de sus manifestaciones, bien en la empresa o en la función pública, posee dos vertientes distintas de examen ya sea desde el punto de vista médico o jurídico, pero que, en último término, ambas necesariamente confluyen, de modo que han de coincidir las dos para que pueda afirmarse que existe en el caso concreto esa situación objetiva de acoso.*

Desde esos dos puntos de vista se define el acoso laboral -mobbing- como aquella conducta abusiva o violencia psicológica a que se somete de forma sistemática a una persona en el ámbito laboral, manifestada especialmente a través de reiterados comportamientos, palabras o actitudes que lesionen la dignidad o integridad psíquica del trabajador y que pongan en peligro o degraden sus condiciones de trabajo. Actitudes de hostigamiento que conducen al aislamiento del interesado en el marco laboral, produciéndole ansiedad, estrés, pérdida de autoestima y alteraciones psicosomáticas, y determinando en ocasiones el abandono de su empleo por resultarle insostenible la presión a que se encuentra sometido. Según el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo se trata de «aquella situación en la que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática (al menos, una vez por semana) durante un tiempo prolongado (más de seis meses) sobre otra persona en el lugar de trabajo».

Se trata de un fenómeno laboral, muy antiguo aunque de reciente actualidad, que es contrario al principio de igualdad de trato, tal como se define en los artículos 3, 4 y 5 de la Directiva Comunitaria 76/2007 de 9 febrero, que vulnera el derecho a la integridad moral y la interdicción de tratos inhumanos o degradantes que consagra el artículo 15 de la Constitución española, y que en el ámbito normativo laboral desconoce el derecho que a todo trabajador reconoce el artículo 4.2.e) del Estatuto de

los Trabajadores para que se le respeten su intimidad y la consideración debida a su dignidad. Derechos básicos cuya infracción por parte empresarial es calificado como un grave incumplimiento de las obligaciones contractuales.

Los mecanismos del mobbing admiten pluralidad de formas que van desde las actitudes más groseras y violentas (bullying) a las técnicas de mayor sutileza (medidas organizativas del trabajo que resulten peyorativas para el afectado, actitudes de aislamiento en el seno de la empresa, críticas, rumores o subestimaciones) y pueden tener por sujeto activo tanto a compañeros de trabajo (mobbing horizontal) como al personal directivo (bossing), el que incluso puede ser sujeto pasivo (mobbing vertical ascendente); aunque sin duda, el más característico y usual es el que parte de una relación asimétrica de poder (mobbing vertical descendente). Pero, en todo caso, la situación de acoso laboral requiere determinados componentes objetivos (presión continuada, relación de causalidad con el trabajo, falta de amparo en el poder de dirección y gravedad en la conducta empleada) y subjetivos (intencionalidad denigratoria y carácter individualizado -que no colectivo- del destinatario). Requisitos que han de servir para diferenciar esta figura de otras afines, cual es el «síndrome del quemado» (burn-out, o estrés laboral avanzado que se caracteriza por síntomas de cansancio emocional y sentimiento de inadecuación o frustración profesional); o el mobbing subjetivo o falso, en los que las percepciones personales del trabajador no se corresponden con los datos -objetivos y subjetivos- que están presentes en el desarrollo de su actividad laboral, en la que faltan los referidos elementos que caracterizan el acoso moral. Pero en todo caso, los citados elementos del acoso permiten distinguir entre lo que propiamente es hostigamiento psicológico y lo que resulta defectuoso ejercicio -abusivo o arbitrario- de las facultades empresariales, pues en el primero se lesionan derechos fundamentales de la persona-básicamente su dignidad e integridad moral-,

en tanto que el segundo se limita a comprometer estrictos derechos laborales; diferencia que incluso puede predicarse de la motivación, dado que en el hostigamiento se aprecia intención de perjudicar al trabajador y en el ejercicio indebido de la actividad directiva prima el interés - mal entendido- empresarial.

Esta Sala y Sección en Sentencia de diez de marzo de dos mil diez, recurso de casación núm. 2001/2009, se ha hecho eco de modo sustancial de esta definición del acoso laboral o mobbing tomándola de la Sentencia de instancia al afirmar que se define como tal una situación en la que se ejerce una violencia psicológica, de forma sistemática y durante un tiempo prolongado sobre otra 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 finalmente que esta persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo".

Así pues, la doctrina ha venido configurando como elementos que se requieren para que se produzca mobbing, los siguientes:

- a) Un elemento material consistente en la conducta de persecución u hostigamiento, sistemático y planificado, injustificados de un sujeto activo (compañero de trabajo, superior o subordinado) a un sujeto pasivo en el marco de una relación laboral o funcionarial, exigiendo la reciente STS de 16 de febrero de 2011 el carácter individualizado -que no colectivo- del destinatario.
- b) Un elemento temporal o de habitualidad. La conducta hostil debe ser sistemática y reiterada en el tiempo. Aunque los hechos sean leves aisladamente considerados, adquieren gravedad con la reiteración. Se excluyen los hechos esporádicos.

c) Un elemento intencional. La conducta hostil debe ser intencionada o maliciosa. Se excluyen los hechos imprudentes o casuales.

Sobre la temporalidad o habitualidad la Sentencia de la Sala de lo Social del TSJ de Madrid de 10 de noviembre de 2007 afirma que "*Con todo, tanto el requisito de la intencionalidad como el de la duración en el tiempo parecen suavizarse en el Derecho Comunitario (Directivas 2000/43 del Consejo de 29 de junio de 2000, 2000/78 del Consejo de 27 de noviembre de 2000, 2002/73 del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de septiembre de 2002). Así, la duración o reiteración deberá determinarla el intérprete en cada supuesto concreto, y no resulta imprescindible que quienes acosan lo hagan por una intencionalidad u objetivo, es suficiente los efectos producidos contengan un ataque contra la dignidad de la persona que lo padece o se haya creado un entorno hostil, degradante o humillante*", también refiere que "*no toda actitud de tensión en el desarrollo de la actividad laboral puede merecer el calificativo de acoso moral. Hemos de distinguir lo que es una conducta de verdadera hostilidad, vejación y persecución sistemática de lo que puede ser la exigencia rigurosa de determinado comportamiento laboral, o un ejercicio no regular del poder directivo empresarial, pero que no pretende socavar la personalidad o estabilidad emocional del trabajador*".

Invocada la doctrina constitucional y jurisprudencial se hace preciso examinar si concurren los presupuestos que el art. 139 de la LRJ-PAC establece para declarar la responsabilidad patrimonial de la Administración sanitaria madrileña. Conviene recordar que el dictamen, del que discrepo, no niega la existencia de una situación de hostigamiento o acoso por parte de determinado personal del Hospital Universitario A hacia el reclamante, sino que, por el contrario, dándola por cierta y probada, se limita a considerar que no puede hablarse de pasividad por parte de la Administración por lo que no ha quedado acreditada la relación causa-efecto. No puedo compartir esta consideración del dictamen.

El reclamante fue nombrado jefe de servicio, en comisión de servicios, del Hospital Universitario A el 15 de diciembre de 2009 y tuvo que abandonar la jefatura y volver a su destino anterior el 19 de enero de 2010 después de sufrir los ataques a su honor y dignidad descritos tanto en el informe del director gerente del hospital de fecha el 18 de abril de 2011, como en el informe realizado por los inspectores del Servicio de Evaluación Sanitaria, recogidos en los Antecedentes de Hecho del dictamen, a los que me remito. Los ataques al honor del reclamante fueron realizados por personal facultativo del hospital, limitándose la Administración, exclusivamente, a abrir una investigación, que finalizó en fecha posterior a la renuncia del reclamante a su puesto de trabajo, y a incoar unos expedientes disciplinarios contra quince facultativos que se iniciaron seis meses después de producirse los hechos desconociéndose a esta fecha el resultado de los mismos. La Administración sanitaria no actuó con la diligencia y prontitud debida en defensa del recurrente, al que ella misma nombró jefe del Servicio de Cirugía Ortopédica y Traumatología en comisión de servicios, para impedir los ataques sufridos y establecer el orden exigido para el buen funcionamiento del servicio sanitario.

Durante el tiempo que prestó sus servicios en el hospital el jefe de Servicio, ahora reclamante, fue “*ninguneado*”, “*hostigado*”, “*amilanado*”, “*machacado*”, “*fustigado*”, “*atemorizado*”, “*amedrentado*”, “*asediado*”; “*atosigado*”, “*vejado*”, “*humillado*” y “*arrinconado*”, términos muy expresivos usados para definir el acoso moral en la Sentencia de la Sala de lo Contencioso Administrativo del TSJ de Castilla-León (sede Valladolid) de 2 de noviembre de 2011 y recibió un trato degradante, concepto que, como hemos visto, está recogido en la STC 196/2006.

La gravedad de la situación y los hechos en los que descansa la reclamación y a la vista de los requisitos propios de la responsabilidad patrimonial considero que el dictamen debería haber concluido que se ha producido un daño antijurídico, ante el cual la Administración se ha

aquietado, no procedente de la culpa del perjudicado ni de la fuerza mayor, de tal forma que debería haberse apreciado la responsabilidad patrimonial de la Administración, indemnizando al reclamante en la cantidad solicitada, debiendo la Administración, en virtud del artículo 145.2 de la LRJ-PAC, instruir el correspondiente procedimiento para exigir la responsabilidad a los facultativos por las responsabilidades que hubieran incurrido en el daño producido al jefe de servicio, ahora reclamante y al propio Servicio Madrileño de Salud.

En Madrid a 13 de marzo de 2014».

Madrid, 13 de marzo de 2014