

Dictamen nº: **15/21**
Consulta: **Consejero de Sanidad**
Asunto: **Responsabilidad Patrimonial**
Aprobación: **19.01.21**

DICTAMEN del Pleno de la Comisión Jurídica Asesora de la Comunidad de Madrid, aprobado por unanimidad en su sesión de 19 de enero de 2021, emitido ante la consulta formulada por el consejero de Sanidad, al amparo del artículo 5.3 de la Ley 7/2015, de 28 de diciembre, en el asunto promovido por Dña. (en adelante, “*la reclamante*”), sobre reclamación de responsabilidad patrimonial de la Comunidad de Madrid por los daños y perjuicios ocasionados como consecuencia de una situación que califica de acoso laboral.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- El 21 de junio de 2019, la reclamante, asistida de abogado, presentó en una oficina de Correos un escrito solicitando el inicio de expediente de responsabilidad patrimonial por los daños y perjuicios que atribuye a una situación continuada de acoso laboral.

En su escrito expone que desde el mes de julio de 2018 sufre acciones y conductas planificadas de acoso y hostigamiento que, además de discriminatorias, objetivamente son susceptibles de irrogar daño a la dignidad personal y profesional de cualquier trabajador, y en su caso, ese daño se ha producido en forma de menoscabo de su integridad física y moral, con el fin de provocar su dimisión.

Explica que la situación es particularmente imputable a su superior jerárquico, al que identifica con nombre y apellidos, pero además es conocida fehacientemente por el SERMAS, que tiene el deber de proteger su seguridad y salud en el trabajo, y por las personas responsables de evitar la violación de sus derechos fundamentales: la Dirección y Subdirección Médica, y la Dirección de Recursos Humanos del Hospital Universitario Ramón y Cajal (HURC), que conociendo los hechos, no solo los han tolerado pudiendo haberlos evitado, sino que con su proceder, se han configurado como necesarios partícipes de las lesiones producidas.

A continuación, refiere que, desde el inicio de su prestación de servicios en el HURC, hasta 2005, desarrolló sus funciones con el carácter de interina, hasta que adquirió oficialmente su plaza como personal estatutario fijo del hospital y pasó a realizar sus funciones con dicha categoría.

Señala que hasta que en julio de 2018 comenzó a ser subordinada de un facultativo al que identifica con nombre y apellidos cuyo puesto es el de jefe del Servicio de Neumología del HURC – en adelante, el jefe de servicio-, las funciones por ella realizadas habían consistido en:

- Dar asistencia a los pacientes del Centro de Especialidades Periférico (CEP) “*Emigrantes*”, con una frecuencia de tres días a la semana.
- Dar asistencia, a los pacientes de la Unidad de Trastornos del Sueño los dos días restantes de la semana.
- Participar en las actividades docentes, de formación y de investigación inherentes a las funciones de un médico especialista.

Explica que sin embargo, en el año 2016 tuvieron lugar dos hechos que guardan relación directa con el inicio de las acciones y conductas de acoso y hostigamiento laboral que denuncia: por un lado, la situación de incapacidad laboral que se inicia a raíz de un cáncer de

mama que le fue diagnosticado en septiembre de ese mismo año; y, por otro, el proceso de selección para cubrir el puesto de jefe de Servicio de Neumología del HURC al que concurrió y que culminó con la elección del facultativo previamente identificado.

En cuanto a las conductas que identifica como constitutivas de acoso y hostigamiento laboral, se refiere en primer lugar a una imposición deliberada de sobrecarga laboral por parte del jefe de servicio. En este sentido, indica que, pese a que su jornada laboral diaria como médico especialista en Neumología es de lunes a viernes, de 8.00 a 14.15 h, con carácter general, su jornada finaliza mucho después de las 15.00 h, extendiéndose incluso en ocasiones, a las 16.30h.

Explica que esta sobrecarga le obliga a forzar las citas de los pacientes en su agenda, sin respetar los necesarios descansos a mitad de la jornada laboral que disfrutaba con carácter previo a su baja y a los que afirma que parece ahora no tener derecho.

Expone que este hecho es fácilmente comprobable mediante la comparación entre las agendas de sus compañeros y la suya, precisando que, desde julio de 2018 hasta mayo de 2019, en cómputo mensual, sus compañeros han atendido a una media de 18,17 pacientes, mientras que ella lo ha hecho a 25,25 pacientes de media.

Añade que, como consecuencia de dicha sobrecarga, se producen constantes solapamientos en su agenda que afectan a las citas de los pacientes, lo que ha dado lugar a que los mismos presenten numerosas reclamaciones que afirma no están en modo alguno relacionadas con la manera en que desempeña sus funciones, lo que perjudica injustamente su reputación profesional. Ante dichas quejas, la reclamante señala que sólo recibe respuestas humillantes y totalmente denigrantes, en relación con su desempeño profesional, por parte del

jefe de servicio. Dichas conductas, estarían no solo imposibilitando el correcto desempeño de sus funciones, sino también, un daño efectivo en su propia salud.

En segundo lugar, se refiere a un trato discriminatorio en relación con las tareas que le asignan, en comparación con el resto de sus compañeros, precisando que desde julio de 2018 y tras el nombramiento del jefe de servicio, a diferencia de lo que sucede con el resto de sus compañeros, a ella no se le permite la realización de actividades de formación ni de investigación, a pesar de haberlos solicitado, obteniendo siempre una negativa sin motivación por parte de su superior jerárquico.

Añade que, además, se le está limitando deliberadamente la realización de actividades puramente asistenciales de Neumología general.

Afirma que dicho trato discriminatorio, además de vulnerar su derecho a la igualdad, le provoca un importante daño económico, y como ejemplo de dicho perjuicio, se refiere a la negativa por parte del jefe de servicio para la apertura de su “*Consulta Senior*”, lo que le ha impedido percibir las cuantías económicas derivadas de la asistencia en dicha consulta, cuyos pagos se realizan de forma separada a los de las consultas ordinarias.

En tercer lugar, se refiere a la denegación injustificada de permisos médicos y adaptación de la jornada sin considerar su situación médica.

Explica que para evitar una recaída en el cáncer de mama que le fue diagnosticado en 2016, necesita llevar a cabo un seguimiento médico y para ello, debe acudir a revisiones de Oncología tres veces al año.

Afirma que su superior jerárquico, a pesar de que los permisos son solicitados con la suficiente antelación y justificación, o no responde, o responde denegando los permisos amparándose en las “*necesidades del servicio*”.

Explica que esta situación está causando un daño efectivo en su estado de salud.

Refiere que ha solicitado la adaptación de la jornada, en el sentido de cambiar su horario diario de trabajo de una mañana a una tarde de un día de la semana, con la finalidad de poder asistir a las revisiones de Oncología, pues su médico Oncólogo solo asiste por las mañanas.

Señala que, a pesar de todas estas circunstancias, los responsables de la Dirección y Subdirección médica del hospital, no han adoptado medidas, incumpliendo a su juicio, la normativa de prevención de riesgos laborales.

Indica que la responsabilidad alcanza al SERMAS, a su superior jerárquico, a la Dirección y Subdirección médica, y al departamento de Recursos Humanos del hospital a los que por medio de mails y reuniones les ha comunicado su situación, sin que hayan adoptado ninguna medida.

En concreto, se refiere al formulario presentado en febrero de 2019 de solicitud para la activación de protocolo de acoso de la Comunidad de Madrid, sin que por parte del SERMAS se haya procedido a su activación.

Considera que los daños ocasionados a su salud están concretados en el informe de 11 de junio de 2019, realizado por el Programa de Atención Integral al Profesional Sanitario Enfermo - PAIPSE-. En dicho informe, “*emitido a petición del paciente, en su*

beneficio y sin que del mismo se derive carácter pericial”, consta que la interesada acudió por primera vez a valoración en el PAIPSE entre agosto y junio de 2016 por presentar cuadro depresivo.

Consta que refiere sentirse víctima de acoso por parte de su superior jerárquico y de forma concurrente, describe que los motivos por los que su hijo presenta una situación de dependencia que ha requerido de muchos cuidados por parte de ambos padres y ha producido cierto desgaste en la relación de pareja por disparidad de criterios en cuanto al afrontamiento de la situación.

En dicho contexto, describe animo bajo de larga duración, con oscilaciones que relacionaba con cambios meteorológicos y de estación; sentimientos intensos de rabia dirigidos al ámbito laboral y focalizados en la persona de quien vive (sic) como su agresor; ideas de suicidio de larga duración sin intencionalidad ejecutiva hasta la fecha; sensación de desmotivación paulatina, contracturas musculares, dificultades de concentración, olvidos ocasionales e importante agotamiento vespertino.

En cuanto a la impresión clínica, se concluye que la paciente padece un trastorno distímico, y que contribuye a su malestar de forma notoria la problemática laboral descrita, y de forma secundaria, su problemática familiar.

En su escrito de reclamación, la interesada describe como daños ocasionados exclusivamente por la situación de acoso laboral, algunos de los indicados en el informe: animo bajo de larga duración, sensación de desmotivación constante, dificultades para la concentración, sentimientos intensos de rabia, e incluso ideas de suicidio de larga evolución; sentimientos que han afectado a su situación sentimental con su pareja y a su situación familiar.

Señala que la situación descrita la obligó a solicitar la baja laboral el día 13 de mayo de 2019, reincorporándose el día 31 de ese mismo mes, y a solicitar una nueva baja el 20 de junio de 2019; y pone de manifiesto que en dichos periodos su estado de salud mejora notablemente.

Precisa que *“en coherencia con las sanciones propuestas en el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, y en aras a compensar el daño moral al que se ha visto sometida, solicita una indemnización por daños morales por lesión de derechos fundamentales de 187.515 euros, correspondientes a la cuantía máxima de sanción por infracciones muy graves en materia de relaciones laborales (dos en este caso), y de 40.985 euros, correspondientes a la cuantía máxima de sanción por infracciones graves en materia de prevención de riesgos laborales”*.

Califica su escrito como reclamación previa a la vía jurisdiccional social y solicita, entre otras pretensiones ajenas al ámbito de la reclamación de responsabilidad patrimonial, el resarcimiento a través de indemnización señalada, de los daños y perjuicios efectivamente causados.

Acompaña con su escrito de reclamación, la denuncia para la solicitud de activación del protocolo por acoso de la Comunidad de Madrid, de fecha 21 de febrero de 2019 que incluye: el DNI de la solicitante; un escrito describiendo los hechos; distintos correos electrónicos intercambiados entre la solicitante y su superior jerárquico, referidos a la adaptación de su jornada, algunos de ellos con copia a otros responsables del HURC; solicitudes de permiso de la reclamante y distintos correos electrónicos referidos a dichas peticiones intercambiados entre la interesada y su superior jerárquico; escritos de queja presentados por distintos pacientes, y distintos correos

electrónicos referidos a dichos escritos, intercambiados entre la interesada, su superior jerárquico y otros responsables del HURC. Adjunta a su vez una copia de la Resolución de 26 de septiembre de 2017, de la Dirección General del Servicio Madrileño de Salud, por la que se aprueba el Protocolo de Prevención y Actuación ante las situaciones de conflictos internos y frente a todos los tipos de acoso en el trabajo en las instituciones sanitarias del Servicio Madrileño de Salud.

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:

Por medio de escrito de fecha 7 de noviembre de 2019, la compañía aseguradora del SERMAS indica que se trata de un supuesto excluido de la cobertura de la póliza contratada.

El día 9 de marzo de 2020 el director gerente del HURC remite al SERMAS la siguiente documentación:

Anexo 1:

- Solicitud de activación del protocolo por acoso de 21 de febrero de 2019 presentado por la reclamante en el registro auxiliar de la Dirección General de Recursos Humanos y Relaciones Laborales del SERMAS

- Nota interna de fecha 3 de junio de 2019 de la Dirección de Recursos Humanos del HURC, por la que se solicita a la Dirección Médica del hospital, información sobre una serie de preguntas relacionadas con el asunto, así como el escrito con las respuestas a las mismas emitido por el jefe de Servicio de Neumología del HURC.

La primera pregunta se refiere a si algún facultativo del Servicio de Neumología que pase consulta en el CEP de Emigrantes, San Blas y el HURC, se le impide o limita directamente la asistencia a las sesiones clínicas realizadas en el HURC , o indirectamente, citando a sus pacientes de 8.00 a 9.30 h.

En la respuesta se afirma que no, que el Servicio de Neumología del HURC dispone de uno de los mejores programas de sesiones entre los hospitales de alta complejidad de la Comunidad de Madrid, y que está convenientemente acreditado.

Enuncia las sesiones de cada día de la semana y explica que son obligatorias para todos los facultativos que trabajan en el hospital, y opcionales para los que trabajan en los CEP, debido a las incomodidades de los desplazamientos, y que, por eso, se reunió personalmente en su momento con los facultativos que trabajan en los CEP, para conocer sus intenciones respecto de la asistencia a estas sesiones.

Precisa que, en el caso de la reclamante, le expresó su deseo de acudir a las sesiones clínicas de los miércoles y que, por ese motivo, no tiene pacientes citados los miércoles en horario de 8.00 a 9.30 h, pero sí los demás días de la semana.

Trascribe literalmente el correo electrónico enviado por el jefe de servicio a la interesada el día 13 de junio a las 10.11 h en el que se especifica su asignación de tareas de cara a su reincorporación y se indica que están así programadas para que pueda acudir a las sesiones clínicas del servicio, excepto los martes.

A la siguiente pregunta, acerca de si en los últimos siete meses se ha denegado a algún facultativo de Neumología, por parte del jefe de servicio, la autorización para asistir a cursos de formación, se contesta

que sí, dentro de las competencias organizativas recogidas en la ley, y especifica los facultativos a los que se les ha denegado permisos en algún momento, incluida la interesada.

Explica los criterios que, de forma general, se siguen para la concesión o denegación de permisos para asistir a cursos de formación: mantener el 50% de la actividad asistencial en cada una de las unidades; participar como ponente en el curso correspondiente; cursos de formación relacionados con la actividad específica del facultativo correspondiente en el servicio.

Indica cuáles son los cursos solicitados por la interesada a lo largo del año 2019, cuatro en total, de los cuales tres fueron denegados por la ausencia de actividad científica de la interesada. La solicitud de asistencia al congreso nacional SEPAR en Santiago de Compostela fue aceptada, y la interesada fue la única facultativa del Servicio que recibió el permiso, a pesar de no tener ninguna actividad científica. En el momento de emitir el informe, no habría justificado su asistencia, a pesar de los requerimientos de la jefatura de servicio.

A la pregunta de si a la sesión mensual del Sueño que se hace un jueves al mes en el HURC, pueden acudir todos los facultativos de Neumología, o exclusivamente los especialistas en patología del Sueño, el jefe de Servicio responde que por indicación suya, a dicha sesión acuden tres facultativos especialistas en Sueño que conforman la Unidad de Trastornos Respiratorios del Sueño, a los que identifica. Precisa que la experiencia asistencial, docente e investigadora de estos facultativos es extraordinaria, y que los resultados asistenciales, docentes e investigadores de la citada Unidad en los últimos veinte meses avalan esa decisión adoptada dentro de las competencias organizativas del jefe de servicio recogidas en la ley.

En cuanto al proceso administrativo a seguir para la solicitud de permisos y licencias en el Servicio de Neumología, y si existe alguna

diferencia de trámite a la hora de solicitar y autorizar dichos permisos entre los facultativos que pasan consulta en el HURC con respecto a los que pasan consulta en los centros de especialidades, el jefe de servicio contesta que el proceso administrativo es el mismo para todos los facultativos e idéntico en los últimos 42 años de historia del servicio. Explica que el interesado solicita el permiso a la secretaría del servicio, y que el jefe de servicio lo autoriza o deniega según las necesidades organizativas; y es el propio interesado el que debe confirmar la aceptación o denegación del permiso con la secretaria del servicio.

A la pregunta de si en los últimos siete meses se ha denegado algún permiso para asistir a citas médicas de alguno de los neumólogos del servicio, contesta que, si en el permiso figuraba que el motivo de solicitud era una cita médica, nunca ha denegado un permiso para asistir a una cita médica a ningún facultativo.

Explica que la Dirección Médica dispone de un documento convenientemente registrado con fecha 20 de febrero de 2019, en el que se constata que la jefatura de servicio había concedido el 94% de los permisos (76 de 81 días) solicitados por la interesada desde septiembre de 2018 y el 100% de las solicitudes en las que la reclamante hacía constar que se trataba de visitas médicas. Señala que es la facultativa del servicio con más porcentaje de permisos concedidos.

En cuanto a si hay algún facultativo del Servicio de Neumología con un número de pacientes citados en su consulta superior al resto de facultativos, y en caso afirmativo, por qué, el jefe de servicio contesta que, aunque la pregunta es capciosa, la respuesta es que sí. Indica que los facultativos tienen el mayor número de primeras visitas, y el mayor número de pacientes totales.

Explica que esta información tiene una utilidad muy marginal de forma aislada y pone como ejemplo que *“cualquiera puede entender”*

que el tiempo de consulta para una primera visita de un paciente con sospecha de cáncer o de EPID es diferente (mayor) que para un paciente del CEP. Explica que, entre las competencias organizativas del jefe de servicio recogidas en la ley, está la de ponderar el tiempo que se requiere para cada una de las actividades asistenciales que realiza el servicio y que, por ejemplo, se puede modificar una agenda en función de la actividad docente e investigadora del facultativo que la atiende. Precisa que a esa jefatura le parece razonable que la carga asistencial de algunos facultativos con extraordinaria actividad docente, de tutorización o investigadora, sea distinta (menor) que la de los facultativos sin ninguna actividad distinta a la asistencial.

Indica que la agenda de la interesada tiene la misma estructura que la otra agenda del CEP de Emigrantes, y que fue convenientemente comunicada por correo electrónico el 13 de junio de 2018. Precisa que como la interesada manifestó su deseo de no acudir a las sesiones del servicio de lunes, martes y viernes, en el periodo de tiempo de 8.00 a 9.30 h, también se citan pacientes. Adicionalmente, esa misma agenda ha sido manejada a plena satisfacción por tres neumólogos durante sus periodos de baja laboral.

Sobre si a los facultativos que pasan por la tarde Consulta Senior, se les cita menos pacientes en su consulta de la mañana por dicho motivo, responde que la estructura de la Consulta Senior fue consensuada, acordada y aprobada por el jefe de servicio de Neumología anterior, y por una Dirección Médica distinta de la actual, precisando que la actual Jefatura de Servicio no ha realizado modificaciones al respecto.

En cuanto a si los neumólogos que pasan consulta en Centros de Especialidades o en el HURC tienen cierta capacidad de autogestión de sus agendas y pueden pedir cambios de las mismas al Servicio de Admisión, responde que no. Explica que la gestión del Servicio de

Neumología corresponde al jefe de servicio, que delega las actividades de gestión cuando lo considera oportuno. Señala que dicha gestión ha permitido reducir de manera drástica el tiempo de espera para la atención a los pacientes con problemas respiratorios. Particularmente, respecto de la agenda de la reclamante, indica que esta decisión permitió solventar irregularidades manifiestas de dicha facultativa en su actividad profesional, que fueron puestas en conocimiento de la Subdirección Médica.

Preguntado sobre si todas las agendas están personalizadas con el facultativo que pasa dicha consulta, la respuesta es que no; que se han producido entradas y salidas de hasta diez facultativos en el servicio y sucesivas reestructuraciones, lo que ha hecho imposible reestructurar todas las agendas.

Añade que la reclamante solicitó la personalización de su agenda, petición que fue aceptada inmediatamente y realizada por el Servicio de Admisión. A modo de reflexión personal, subraya que se trata de la agenda del servicio menos indicada para ser personalizada, porque las reiteradas bajas- no comunicadas- de la interesada obligan a la Jefatura de Servicio a la cobertura de la actividad con el facultativo disponible en cada momento, que no suele ser el mismo.

En cuanto a si hay facultativos que tienen exclusivamente actividad asistencial y de Neumología General en los centros especializados sin pasar consulta u otra actividad en el hospital, contesta afirmativamente y aclara que la interesada no es la única facultativa que desempeña su actividad en el centro de especialidades.

A la pregunta de si el jefe de servicio puede desestimar pruebas indicadas por un facultativo a sus pacientes, responde que “*absolutamente*”, y añade que particularmente cuando dichas pruebas, indicaciones, tratamientos o derivaciones no se adhieren a las

recomendaciones de ninguna evidencia o guía de práctica clínica, puesto que en caso contrario el jefe de servicio y el propio hospital podría incurrir en responsabilidades penales.

A modo de ejemplo, indica que la reclamante recomendó a un paciente con patología pleural la colocación de 1 kg de arroz en el hemitórax afecto (sic); envió a un paciente con derrame pleural a la secretaria del servicio a las 8.00 h para la realización de una toracocentesis por el neumólogo de Guardia; deriva de forma reiterada a la consulta de Nódulo- Masa a pacientes sin confirmación de masa pulmonar en la TAC torácica; y remite a pacientes a consultas monográficas sin exploración física ni radiografía de tórax.

No obstante, estas actuaciones no están acreditadas en el expediente.

En cuanto al procedimiento a seguir ante las reclamaciones de los pacientes, explica que es el mismo para todos los facultativos del servicio e idéntico en los 42 años de historia del mismo: la secretaria del servicio envía la reclamación al facultativo directamente implicado; el facultativo contesta y el jefe de servicio la revisa y matiza si es necesario, y la envía a Atención al Paciente. Añade que la interesada debería conocer bien este procedimiento porque es la facultativa del servicio que mayor número de reclamaciones recibe y que a pesar de ello, y de las reiteradas solicitudes por parte de la jefatura del servicio, no responde a las mismas o lo hace con semanas de retraso.

Finalmente, añade que le gustaría hacer las siguientes consideraciones:

- Ha recibido quejas reiteradas de varios facultativos, personal de Enfermería y del Servicio de Admisión, por trato vejatorio de la interesada hacia ellos.

- Algunos facultativos del Servicio de Neumología le han comunicado que han llegado a recibir amenazas verbales por parte de la reclamante.

- A su vez, algunos facultativos le han comunicado los comentarios despectivos expresos sobre su persona que ha realizado la interesada de forma pública, reiterada y en presencia de pacientes.

- Algunos de los comportamientos de la interesada son “*claramente anormales*”: pasar consulta en una zona común del CEP y no en un despacho; cambiar el mobiliario del despacho para que la huida sea más fácil si un paciente trata de agredirla (sic); o salir corriendo de su despacho mientras grita que un paciente trata de agredirla.

- La reclamante es el facultativo que mayor número de reclamaciones genera, mientras que los neumólogos que han cubierto sus bajas laborales son los que mayor número de agradecimientos han recibido.

- La interesada hace caso omiso de sus peticiones reiteradas para responder las reclamaciones que genera como consecuencia de su actividad profesional.

- La participación de la reclamante en las sesiones científicas del servicio se limita a recriminar al ponente su presentación, y al jefe de Servicio, la organización asistencial del mismo.

- Desde un punto de vista profesional, considera que las bajas prolongadas y reiteradas de la interesada han hecho que sus capacidades y habilidades neumológicas disten de ser las adecuadas en este momento.

- Es la única facultativa del servicio que se niega de forma reiterada a prescribir oxigenoterapia con la herramienta OXITER.

- Ha “descitado” (sic) y no ha atendido frecuentemente a pacientes que ya se encontraban en consulta, aduciendo –escrito en la historia-errores de cita.

Como reflexión final, subraya los enormes problemas que genera al servicio la actividad profesional de la reclamante.

- Resolución de 13 de agosto de 2019 de la Dirección Gerencia del HURC, por la que se inadmite a trámite la solicitud de intervención en caso de posible acoso, presentada por la interesada, “*por resultar evidente que lo planteado no se corresponde con unas actuaciones objetivas de acoso laboral*”.

- Nota interna de 13 de septiembre de 2019, de la Dirección de Recursos Humanos al jefe de servicio de Neumología, en la que se indica la remisión del pacto suscrito por la mesa de Sanidad el 10 de diciembre de 2015, sobre vacaciones, licencias, permisos del personal estatutario del SERMAS.

Anexo 2:

-Demanda de derechos fundamentales presentada por la interesada, recaída en el Juzgado de lo Contencioso- Administrativo nº 31 de Madrid.

- Diligencia de ordenación de emplazamiento a los interesados.

- Resolución de la Dirección Gerencia del HURC de fecha 9 de agosto de 2019 por la que se emplaza al superior jerárquico de la interesada el día 12 de agosto de 2019, vía burofax.

- Nota interna de 14 de agosto de 2019 de la Dirección de Recursos Humanos a la Subdirección General de Relaciones Laborales y Actuaciones Jurídicas, por la que se remite documentación ya referida, así como informe sobre el fondo del asunto.

Anexo 3:

-Reclamación previa a la vía jurisdiccional social de fecha 21 de junio de 2019 presentada por la interesada.

- Resolución de 17 de septiembre de 2019, de la Dirección Gerencia desestimatoria de dicha reclamación.

Anexo 4:

-Escrito de adaptación presentado el 21 de junio de 2019 por la interesada en el que solicita la adopción de medidas preventivas y de protección, concretamente el cambio de su horario de trabajo de una mañana a una tarde, un día a la semana, a fin de poder realizar en las tardes libres, seguimiento de su enfermedad.

- Nota interna del director de Recursos Humanos del HURC a la jefa de Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, de 27 de junio de 2019, para valorar la necesidad de adaptar el puesto de la reclamante.

- Nota interna de la jefa de Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, en contestación a lo solicitado, indicando que *“Tras solicitar valoración de la adaptación solicitada al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, nos informan que el cambio solicitado no se sustenta con una patología valorable por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, sino con una necesidad de tiempo para poder acudir a sus citas médicas (...) Se volverá a valorar a esta trabajadora si aporta informes recientes de sus especialistas por si hubiera necesidad de nueva valoración de aptitud o de establecer limitaciones en su puesto de trabajo”*.

- Escrito del director de Recursos Humanos del HURC, de 16 de septiembre de 2019, notificado el 19 de septiembre de 2019, por el que se informa a la reclamante de la contestación recibida.

Señala que, en cuanto al informe preceptivo solicitado, la motivación de las actuaciones realizadas aparecen descritas en las resoluciones que se adjuntan.

A continuación, consta una nota interior de la Subdirección General de Inspección Médica y Evaluación, en la que se hace constar la devolución del expediente por tratarse de una situación de acoso en el trabajo y no estar relacionada con una asistencia sanitaria supuestamente incorrecta.

Conferido el preceptivo trámite de audiencia a la interesada, no consta la formulación de alegaciones.

Finalmente, el Viceconsejero de Asistencia Sanitaria propone la desestimación de la reclamación por no cumplirse los requisitos necesarios para reconocer los datos objetivos de una situación de acoso laboral.

TERCERO.- El consejero de Sanidad formula preceptiva consulta por trámite ordinario, que ha tenido entrada en el registro de la Comisión Jurídica Asesora el 27 de noviembre de 2020, correspondiendo su estudio, por reparto de asuntos, a la letrada vocal Dña. Laura Cebrián Herranz, que formuló y firmó la oportuna propuesta de dictamen, deliberado y aprobado, por unanimidad, en el Pleno de la Comisión en su sesión de 19 de enero de 2021.

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

A la vista de tales antecedentes, formulamos las siguientes

CONSIDERACIONES DE DERECHO

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

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

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

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

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

En el caso sujeto a examen, la reclamante reclama por los daños que atribuye a la actuación de su superior jerárquico, distinto personal del HURC y del SERMAS, desde el mes de junio de 2018 hasta, al menos, la fecha de presentación de la reclamación, que tiene lugar el día 24 de junio de 2019; es decir, dentro del plazo legalmente establecido.

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

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

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

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

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

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

c) Ausencia de fuerza mayor.

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

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

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

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

Ahora bien, como ha precisado el Tribunal Constitucional en su STC 15/2016, de 1 de febrero (FJ 3) a propósito del ejercicio de la acción de regreso en un caso de responsabilidad patrimonial por acoso laboral: *“(...) lo que se depura en un proceso de responsabilidad patrimonial, entablado por el perjudicado contra la Administración, no es la eventual responsabilidad del empleado público que haya participado o contribuido a la producción del daño (lato sensu), sino la responsabilidad objetiva de la Administración por cualquier funcionamiento normal o anormal del servicio público, según viene caracterizada en el art. 32.1 de la reciente Ley 40/2015, de 1 de octubre, de regulación del régimen jurídico del sector público, que entrará en vigor en octubre de 2016, con las salvedades contenidas en su disposición final decimoctava, o en el art. 139 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de régimen jurídico de las Administraciones públicas y del procedimiento administrativo común (LPC), aplicable al caso (Ley a la que haremos referencia a partir de este momento), y plasmando en ese marco específico el enunciado del art. 106.2 CE, siempre que la responsabilidad de la Administración sea atribuible al funcionamiento del servicio público y, además, haya dado lugar a una lesión efectiva (STC 141/2014, de 11 de septiembre, FJ 8)”*.

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

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

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

En la Sentencia de 11 de febrero de 2019 (rec.233/2017) la Sala madrileña afirma que: *“Pero, en todo caso, la situación de acoso laboral requiere determinados componentes objetivos (presión continuada, relación de causalidad con el trabajo, falta de amparo en el poder de dirección y gravedad en la conducta empleada) y subjetivos (intencionalidad denigratoria y carácter individualizado -que no colectivo- del destinatario). Requisitos que han de servir para diferenciar esta figura de otras afines, cual es el "síndrome del quemado" (burn-out, o estrés laboral avanzado que se caracteriza por síntomas de cansancio emocional y sentimiento de inadecuación o frustración profesional); o el mobbing subjetivo o falso, en los que las percepciones personales del trabajador no se corresponden con los datos -objetivos y subjetivos- que están presentes en el desarrollo de su actividad laboral, en la que faltan los referidos elementos que caracterizan el acoso moral. Pero en todo caso, del acoso permiten distinguir entre lo que propiamente es hostigamiento psicológico y lo que resulta defectuoso ejercicio -abusivo o arbitrario- de las facultades empresariales, pues en el primero se lesionan derechos fundamentales de la persona -básicamente su dignidad e integridad moral-, en tanto que el segundo se limita a comprometer estrictos derechos laborales; diferencia que incluso puede predicarse de la motivación, dado que en el hostigamiento se aprecia intención de perjudicar al trabajador y en el ejercicio indebido de la actividad directiva prima el interés - mal entendido- empresarial”.*

Pues bien, en el presente caso no puede en ningún supuesto afirmarse que haya existido una actuación de hostigamiento, tal y como se analiza a continuación.

La reclamante aduce como primera conducta demostrativa de la situación de acoso que a su juicio padece, la sobrecarga de trabajo irracional y discriminatoria que le viene imponiendo su superior jerárquico.

En este sentido, expone que, a pesar de que su jornada laboral en el HURC como médico especialista en Neumología es de lunes a viernes en horario de 8.00 a 14.15 h, con carácter general su jornada de trabajo finaliza mucho después de las 15.00 h, extendiéndose incluso, en ocasiones, a las 16.30 h.

Considera que este hecho es de fácil comprobación, mediante la comparación de su agenda y la de sus compañeros, afirmando que mientras ella ha atendido a 25,25 pacientes de media, ellos lo han hecho a una media de pacientes inferior; sin embargo, no acredita en modo alguno dicha afirmación.

Por su parte, el jefe de servicio explica que, efectivamente, algunos facultativos del Servicio de Neumología tienen un número de pacientes citados en su consulta superior al resto, identificando con nombre y apellidos los facultativos que tienen el mayor número de primeras visitas, y el mayor número de pacientes totales, sin que entre los mismos se encuentre la interesada.

Precisa en todo caso que esta información tiene una utilidad muy marginal de forma aislada y pone como ejemplo que el tiempo de consulta para una primera visita de un paciente con sospecha de cáncer o de EPID es diferente (mayor) que para un paciente del CEP. Añade que entre las competencias organizativas del jefe de servicio recogidas en la ley, está la de ponderar el tiempo que se requiere para cada una de las actividades asistenciales que realiza el servicio y que por ejemplo, se puede modificar una agenda en función de la actividad docente e investigadora del facultativo que la atiende. Precisa que a esa jefatura le parece razonable que la carga asistencial de algunos facultativos con extraordinaria actividad docente, de tutorización o investigadora sea distinta (menor) que la de los facultativos sin ninguna actividad distinta a la asistencial.

Afirma que la agenda de la interesada tiene la misma estructura que la otra agenda del CEP de Emigrantes, y que fue convenientemente comunicada por correo electrónico el 13 de junio de 2018; y añade que, como la interesada manifestó su deseo de no acudir a las sesiones del servicio de lunes, martes y viernes, en el periodo de tiempo de 8.00 a 9.30 h, también se citan pacientes. Además, afirma que esa misma agenda ha sido manejada a plena satisfacción por tres neumólogos durante los periodos de baja laboral de la interesada.

Sobre si a los facultativos que pasan por la tarde Consulta Senior, se les cita menos pacientes en su consulta de la mañana por dicho motivo, responde que la estructura de la Consulta Senior fue consensuada, acordada y aprobada por el jefe de Servicio de Neumología anterior, y por una Dirección Médica distinta de la actual, precisando que la actual Jefatura de Servicio no ha realizado modificaciones al respecto.

La resolución de 17 de septiembre de 2019 de la Dirección Gerencia del HURC explica que, en aplicación de la Resolución de la Dirección General de Recursos Humanos del SERMAS, por la que se dictan instrucciones en materia de jornada del personal en el ámbito del SERMAS, la jornada laboral efectiva ordinaria del personal incluido en el ámbito de aplicación de la mencionada resolución es de 37 horas y media; estando fijado, con carácter general un horario de 8 a 15.00 h, excepto un día a la semana que se extiende hasta las 17.30 h para cumplir con la jornada laboral obligatoria mencionada.

Por otro lado, la interesada considera que el trato discriminatorio con respecto a sus compañeros se pone de manifiesto en el hecho de que sólo a ella se le limita funcionalmente a unas tareas estrictamente asistenciales y se le aparta de la realización de actividades de formación e investigación. En este punto se refiere además a la

negativa del jefe de servicio a autorizar la apertura de su Consulta Senior, con el correspondiente perjuicio económico.

Sobre este aspecto, el informe del jefe de servicio explica los criterios que dentro de las competencias de organización del servicio que le corresponden, de forma general, se siguen para la concesión o denegación de permisos para asistir a cursos de formación: mantener el 50% de la actividad asistencial en cada una de las unidades; participar como ponente en el curso correspondiente; cursos de formación relacionados con la actividad específica del facultativo correspondiente en el servicio.

Indica cuales son los cursos solicitados por la interesada a lo largo del año 2019, cuatro en total, de los cuales tres fueron denegados por la ausencia de actividad científica de la interesada. Indica que la solicitud de asistencia al congreso nacional SEPAR en Santiago de Compostela fue aceptada y que la interesada fue la única facultativa del servicio que recibió el permiso, a pesar de no tener ninguna actividad científica. Añade que, en el momento de emitir el informe, no habría justificado su asistencia, a pesar de los requerimientos dirigidos al efecto –si bien dichos requerimientos no constan en el expediente–.

En cuanto a la asistencia a las sesiones clínicas, el informe del jefe de servicio enuncia las sesiones de cada día de la semana y explica que son obligatorias para todos los facultativos que trabajan en el hospital, y opcionales para los que trabajan en los CEP, debido a las incomodidades de los desplazamientos.

Precisa que, en el caso de la reclamante, le expresó su deseo de acudir a las sesiones clínicas de los miércoles y que, por ese motivo, no tiene pacientes citados los miércoles en horario de 8.00 a 9.30 h, pero sí los demás días de la semana.

Trascribe literalmente el correo electrónico enviado a la interesada el día 13 de junio a las 10.11 h en el que se especifica su asignación de tareas de cara a su reincorporación y se indica que están así programadas para que pueda acudir a las sesiones clínicas del Servicio, excepto los martes.

Por lo que respecta a la sesión de la Unidad de Sueño, explica que acuden tres facultativos especialistas en Sueño que conforman la Unidad de Trastornos Respiratorios del Sueño, a los que identifica. Precisa que la experiencia asistencial, docente e investigadora de estos facultativos es extraordinaria, y que los resultados asistenciales, docentes e investigadores de la citada Unidad en los últimos veinte meses avalan esa decisión adoptada dentro de las competencias organizativas del jefe de servicio recogidas en la ley.

En cuanto a la estructura de la Consulta Senior, como ya se ha indicado, explica que consensuada, acordada y aprobada por el jefe de Servicio de Neumología anterior, y por una Dirección Médica distinta de la actual, precisando que la actual jefatura de servicio no ha realizado modificaciones al respecto.

En lo que respecta a la denegación injustificada de permisos médicos y de adaptación de la jornada, además de las explicaciones contempladas en el informe del jefe de servicio, la resolución de 13 de agosto de 2019 de la Dirección Gerencia del HURC se refiere a los permisos solicitados por la interesada para asistir a citas médicas, constanding autorizadas los días 20 y 24 de septiembre de 2018, así como el 15 de noviembre de 2018. Indica que los días 7 y 19 de febrero son denegados por el jefe de Servicio por razones organizativas, ya que la consulta de la reclamante permaneció cerrada la segunda y tercera semana de diciembre de 2018 y todo el mes de enero de 2019, por desconocer el jefe de servicio en ese momento que eran para citas médicas. En la solicitud del permiso –folio 49 del expediente–, el tipo de

permiso indicado es por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público o personal. Como consecuencia de ello, la interesada vuelve a solicitar, en una fecha posterior, un permiso de días adicionales de vacaciones para los días 15 y 19 de febrero, denegándolo de nuevo el jefe de servicio por razones organizativas. En la citada resolución se considera que este particular no puede calificarse como una conducta susceptible de acoso laboral, ya que se trata de un hecho puntual y no de una conducta sistemática o frecuente, ni permanente.

Consta en el expediente que con fecha 13 de septiembre de 2019 se remitió al jefe de servicio por parte de la Dirección de Recursos Humanos del HURC, escrito referido a los permisos por el tiempo indispensable para un cumplimiento de un deber de carácter público o personal, así como la normativa relativa a permisos y licencias, para su conocimiento y aplicación.

De la documentación obrante en el expediente se colige en todo caso que el jefe de servicio desconocía que el permiso se solicitaba para acudir a una revisión médica.

En cuanto a la solicitud de adaptación de la jornada formulada por la interesada, consta en el expediente el escrito enviado por la Dirección de Recursos Humanos del HURC al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales para su valoración. Figura a su vez la contestación recibida al respecto en la que se indica que el cambio de horario solicitado por la trabajadora no se sustenta en una patología valorable por ese servicio, sino con una necesidad de tiempo para acudir a sus citas médicas.

Finalmente, constan en el expediente diversas quejas formuladas por distintos pacientes de la interesada, que ella atribuye al solapamiento de citas derivado de la sobrecarga a la que entiende estar

sometida. Aunque algunas de las quejas son ilegibles, en general, se refieren en efecto, a la falta de asistencia dispensada a algunos de los reclamantes por parte de la interesada. En una de ellas, además los reclamantes aluden a un trato inadecuado por parte de la facultativo a los que se habría dirigido mediante gritos; en otra un paciente se queja de que las recetas expedidas por la interesada están incorrectamente cumplimentadas; y en otra, se manifiesta que no consta el resultado de las pruebas practicadas, aunque la facultativa afirma que son negativas y le da el alta. De los correos electrónicos intercambiados sobre este aspecto entre el jefe de servicio, la Subdirección Médica del HURC y la interesada se colige que esta considera que no le corresponde informar a ella sobre dichas reclamaciones, sino al Servicio de Admisión. En cuanto a la queja por trato inadecuado, la interesada sostiene que no se dirigió a los pacientes mediante gritos y expone su versión de los hechos; y respecto de las recetas incorrectamente cumplimentadas, considera que esta actuación es consecuencia de la sobrecarga de trabajo a la que está sometida.

Sin perjuicio del protocolo del HURC en la tramitación de las quejas planteadas por los pacientes, descrito en el informe del jefe de servicio, el subdirector del área Médica, por medio de correo electrónico de fecha 20 de febrero de 2019, tras aludir a conversaciones previas sobre esta misma cuestión, recuerda a la interesada que ningún paciente debe quedar sin ser atendido clínicamente bajo ningún concepto y que no debe entrar a considerar si existen o no errores de citación.

En definitiva, un análisis objetivo de la actuación del jefe de Servicio y demás responsables del centro, permite establecer que fue objetiva, sin que tal actuación pueda considerarse hostil hacia la reclamante, a pesar de que las relaciones entre los distintos implicados pueden calificarse de difíciles.

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

No está de más recordar que ya el Consejo Consultivo de la Comunidad de Madrid, recordó que los conflictos puntuales que pueden existir en el centro de trabajo con los órganos jerárquicos o con compañeros, así como las discrepancias de pareceres y tensiones laborales que puedan existir en el desarrollo de las funciones profesionales no son casos que puedan calificarse como mobbing (dictámenes 327/2011, de 22 de junio y 583/12, de 24 de octubre).

Por todo ello la reclamación ha de ser desestimada.

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

CONCLUSIÓN

Procede desestimar la presente reclamación de responsabilidad patrimonial al no haberse acreditado la relación de causalidad del daño alegado, con el funcionamiento de los servicios públicos.

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

Madrid, a 19 de enero de 2021

La Presidenta de la Comisión Jurídica Asesora

CJACM. Dictamen nº 15/21

Excmo. Sr. Consejero de Sanidad

C/ Aduana nº 29 - 28013 Madrid