



**Consejo Jurídico
de la Región de Murcia**

Dictamen nº **114/2017**

El Consejo Jurídico de la Región de Murcia, en sesión celebrada el día 15 de mayo de 2017, con la asistencia de los señores que al margen se expresa, ha examinado el expediente remitido en petición de consulta por el Ilmo. Sr. Secretario General de la Consejería de Educación y Universidades (por delegación de la Excma. Sra. Consejera), mediante oficio registrado el día 21 de noviembre de 2016, sobre responsabilidad patrimonial instada por x, como consecuencia de los daños sufridos por acoso moral en el CEIP -- de Cartagena, en el que prestaba sus servicios como docente (expte. **317/16**), aprobando el siguiente Dictamen.

ANTECEDENTES

PRIMERO.- El 30 de junio de 2011, el funcionario del Cuerpo de Maestros de Educación Primaria, x, presenta reclamación de responsabilidad patrimonial de la Administración regional por los perjuicios sufridos en su salud a causa del acoso moral del que dice haber sido objeto entre el año 2006 y septiembre del año 2009, por parte de los directivos y de algunos profesores del CEIP --, de Cartagena, en el que prestaba sus servicios como docente.

En su reclamación, expone las acciones de quienes alega que le infligieron al acoso moral o *mobbing* durante el periodo de tiempo arriba indicado, conforme al siguiente detalle:

- Por parte de la Jefa de Estudios del Colegio, x: a) frecuentes humillaciones, algunas de ellas en presencia de alumnos y padres; b) ataques mediante medidas organizativas, como constantes cambios en las programaciones y en sus criterios acerca de la forma de hacer su trabajo, asignación de tareas imposibles, críticas infundadas; c) discriminaciones como desconocer su derecho a seguir con un determinado curso, asignándole otro, perjudicarlo en la asignación de las horas libres y asignación de sustituciones en horas de tutoría.

- Por parte de la Profesora de Religión, x: humillaciones, con críticas constantes sobre su forma de trabajar, insultos y ridiculizar su trabajo durante el transcurso de los claustros de 29 de junio de 2007 y 1 de junio de 2009, respectivamente.

- Por parte de la Profesora x: frecuentes humillaciones con gritos en presencia de niños y profesores.

- Por la Directora del Colegio, x: a) asignación de tareas imposibles o con datos equivocados, como facilitarle una programación diferente a la de los demás; b) discriminaciones, insultos y humillaciones en los claustros, con denuncias infundadas ante la Inspección; c) asignación de tareas degradantes o peligrosas, como reprender a un padre que había amenazado a un alumno fuera del colegio; d) burlas y menosprecio por el origen del reclamante, oriundo del barrio de "Santa Lucía" de Cartagena; e) omisión de su obligación de tomar medidas para favorecer un ambiente de trabajo cómodo y de resolución de conflictos, permitiendo que otros miembros de la comunidad educativa le acosaran, no tomando medidas frente a las amenazas de muerte que le dirigió un niño árabe a él y a los niños de su clase.

Otorga especial relevancia el interesado a un episodio ocurrido durante el claustro de los días 29 y 30 de junio de 2009 y que se describe en los siguientes términos: *"insultos tremendamente soeces...mediante la lectura pública de un escrito por x que se titulaba "ser maestro", y que señaló que leía por petición de "una compañera", en dicho escrito se hacía referencia a situaciones irregulares que se realizaban en el colegio y que yo había puesto de manifiesto en otras ocasiones y se decían algunos de los siguientes insultos: "hijo de p..." y "que le den por c...", "que lo f...", entre otros insultos y descalificaciones gravísimas, y tras leer el escrito dijo "esto está dirigido a x", y tras esto la Directora, gritándome y frente a todo el Claustro se levantó y dijo "¡Ese escrito lo asumo yo! ¿Me va a denunciar, x?"*.

Afirma el interesado que tras solicitar copia del indicado escrito, se le manifestó por la Directora que no había ningún escrito presentado al Claustro y dirigido contra él.

- Por la Maestra x: humillaciones criticando su trabajo ante otros profesores y con falsas acusaciones de no querer enseñar informática.

- Por la Secretaria del centro, x: actitudes violentas como la amenaza de tirarle un libro, la interposición de una denuncia infundada por hechos que la Inspección de Educación consideró que no eran constitutivos de infracción y frecuentes desprecios y discriminaciones.

- Por la Maestra de Religión, x: ataque a la libertad de enseñanza, al decirle que no debe utilizar los medios informáticos para la clase de estudio asistido (alternativa a la Religión) porque los niños podrían preferir acudir a dichas clases en lugar de a las de Religión; falsa acusación de haber proferido insultos contra ella; y ataque a las convicciones religiosas, al decirle que en la preparación de una actuación musical no eligiera temas profanos y poco serios.

- Por diversos compañeros, en varios claustros, se le acusa de racismo, se le ofende cuando solicita que el voto para la integración del colegio en el programa de enseñanza bilingüe sea secreto; se le humilla y discrimina al prohibirle realizar una actividad de trovos con los niños sin ninguna razón.

- Con ocasión de la organización de una comida del día del maestro, por tres de las compañeras ya antes señaladas más x, se le humilla al hacerle salir de la clase para decirle que estaba agriando el ambiente, que se había vuelto a equivocar y preguntarle si lo que quería era dividir.

Considera el interesado que la valoración conjunta de todas estas actuaciones, que de forma aislada podrían parecer anodinas, permite deducir la existencia de acoso moral.

Como consecuencia de dichas actuaciones, causó baja laboral por "*Síndrome depresivo reactivo exógeno*" desde el 1 de Julio de 2009 hasta el 1 de julio de 2010, lo que acredita con los partes de alta y baja que acompaña a su solicitud, así como con diversos informes médicos y psicológicos que acreditan la relación causal entre las situaciones vividas en el centro y el trastorno ansioso depresivo que sufría. Afirma el reclamante que, con anterioridad a los hechos relatados, no causó baja por motivos psicológicos ni hubo de ser tratado por depresión.

La cuantía reclamada por el interesado asciende a 76.415,50 euros, desglosados en 50.000 euros por daños morales; 24.429,50 euros por daños a la salud (se incluyen los días de baja laboral y las secuelas psicológicas); y los daños patrimoniales cifrados en 1.986 euros, que comprenden los gastos de asistencia letrada y los peritajes médicos necesarios para realizar su reclamación. Aporta junto a la solicitud facturas acreditativas de los daños patrimoniales.

Propone tanto prueba documental (informe de la Inspección de Educación acerca de las denuncias efectuadas por el equipo directivo contra el interesado y que es aportado junto a la solicitud, actas de diversos claustros, las solicitudes formuladas por el interesado ante el centro entre 2006 y 2009 y las respuestas y silencios dados a las mismas por el equipo directivo, los horarios del curso 2008/2009 y la asignación de tutorías para el curso 2009/2010) como testifical, señalando a 16 testigos, entre ellos las siete personas a quienes imputa las conductas de hostigamiento y acoso. También propone prueba pericial en cuanto a la valoración de los daños.

El interesado aporta junto a la reclamación diversa documentación:

- Solicitud de comisión de servicios basada en situaciones personales especiales, fechada el 11 de mayo de 2010, en la que expone como motivo de la solicitud, una situación laboral que ha afectado a su salud.
- Partes de baja por síndrome depresivo reactivo exógeno, con inicio el 1 de julio de 2009 y alta el 1 de julio de 2010, por mejoría que permite trabajo habitual.
- Informe del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, evacuado el 16 de octubre de 2009 a petición del propio interesado, en el que se señala que el conjunto de las situaciones referidas por aquél en el centro de trabajo *"fue vivenciado como una injustificada humillación en público, sin defensa de la autoridad escolar, quien incluso dijo respaldar los extremos de un escrito anónimo leído en Claustro (más de 50 personas). En otras ocasiones x intentaba superar o conllevar estas situaciones ansiógenas (ante las cuales genera síntomas anticipatorios), sobreponiéndose a sí mismo. Con ocasión del claustro citado, reaccionó con un fuerte bloqueo y trastorno emocional importante, llegando a desarrollar el actual cuadro clínico con supervisión psiquiátrica..."*.

El informe propone el sometimiento del interesado a intervención psicoterapéutica para recuperar su equilibrio emocional y el afrontamiento positivo de la situación de conflicto. Apunta el informe que *"se detecta en x una necesidad de aprendizaje y afianzamiento en conductas asertivas (reclamando adecuadamente sus derechos, sin dejarse dominar injustamente por otros pero a la vez sin suscitar confrontación), a la vez que un fortalecimiento de*

su autoestima y valía profesional ante Equipo directivo, alumnos, familias y compañeros. Aprender a afrontar personal, positiva y asertivamente aquellas actuaciones que realmente en su escala de valores sean relevantes y finalmente saber desprenderse de aquellos conflictos que dado su calado menor no justifican una respuesta de afrontamiento ni personal ni indirecto (a través de otros), siendo preciso no incorporarlos mentalmente para ser obsesivamente rumiados. Finalmente, ha de aprender técnicas de relajación y control que le permitan el manejo de estas situaciones y pensamientos obsesivos".

- Informe de 10 de mayo de 2010, de una Psicóloga Clínica privada, según el cual el paciente presenta un trastorno ansioso depresivo bastante importante a raíz de una serie de circunstancias específicas acontecidas en su entorno laboral. Tras describir la sintomatología, apunta el informe que a la fecha del mismo aquélla aún persiste *"generando en el paciente un trastorno de adaptación prolongado siendo la raíz de esta patología la presión y tensión a la que el paciente se ha visto sometido en algunos momentos particulares de su vida (circunstancias acontecidas en su entorno laboral actual) desarrollando en él una limitación importante para realizar sus tareas cotidianas tanto en el ámbito laboral como en el social y familiar, por lo cual sería recomendable estimar la posibilidad de un cambio de centro escolar..."*.

- Informe médico, de 29 de junio de 2011, de valoración del daño, según el cual el paciente habría estado 365 días en incapacidad temporal (días improductivos) y le restaría una secuela que identifica como trastorno depresivo reactivo que valora en 6 puntos conforme al baremo aplicable en el ámbito del seguro de responsabilidad civil en la circulación de vehículos a motor.

SEGUNDO.- Tras requerimiento efectuado en tal sentido por la Vicesecretaría de la Consejería instructora, se incorporan al procedimiento los expedientes correspondientes a las actuaciones llevadas a cabo por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales y por la Inspección de Educación en relación con los hechos relatados por el interesado.

Consta en dichas actuaciones informe de la Inspección de Educación, de 10 de noviembre de 2009, evacuado con ocasión del escrito de la Directora del Colegio en el que ponía en conocimiento de la Dirección General de Recursos Humanos las denuncias formuladas por dos madres de alumnos contra x por el inadecuado trato que dicho profesor daba a sus hijos en clase y quejándose, asimismo, por las formas en las que el docente se dirige a los miembros del equipo directivo y a diversas profesoras del centro. El informe concluye, respecto de este último extremo, que *"se considera probada la actitud desconsiderada, de menosprecio y falta de respeto de x hacia la Secretaria del Centro, tanto en la reunión de tutores celebrada el 4 de junio como en el escrito de 16 de julio que dirige a la Inspección de Educación"*, considerando constitutiva dicha actuación de una falta disciplinaria leve y proponiendo la imposición de una sanción de apercibimiento.

En cuanto a las denuncias efectuadas por las madres, el informe señala que en atención a las circunstancias presentes no ha podido comprobarse la veracidad de lo afirmado por aquéllas, si bien considera fundada la sospecha de que el profesor presenta cierta falta de habilidad para atender a alumnos con dificultades de aprendizaje añadidas, por lo que recomienda una revisión de su práctica docente una vez se reincorpore al centro.

Contesta, asimismo, el Servicio de Prevención, mediante informe de 12 de septiembre de 2011, en el que relata las actuaciones seguidas con el interesado en relación con los hechos a los que imputa el daño. Se indica que desde octubre de 2009 en el que se le hizo entrega del informe que aportó junto a su reclamación, la psicóloga del Servicio ha mantenido entrevistas mensuales hasta su participación en el proceso de solicitudes de comisiones de servicio de 2010, a lo largo de las cuales ha podido ver una lenta mejoría de la sintomatología que presentaba.

Precisa que las comisiones de servicio por situación de conflicto se otorgan por la inadecuación de la persona al contexto y porque minimizan la situación de conflicto entre las partes, siendo operativo permitir que el profesor se integre en un contexto diferente, sin que contengan juicio de valor alguno sobre la discrepancia o deriven culpabilidad para ninguna de las partes.

Se afirma, asimismo, que el Servicio no pone en duda la honestidad de los sentimientos de x, quien efectivamente ha presentado el trastorno adaptativo diagnosticado, si bien en ningún documento se ha manifestado que ello derive de un trato inadecuado por parte de sus compañeros o superiores. *"Al respecto de este posible origen, tampoco obra en este Servicio información previa que así lo avale puesto que ya con fecha 12/09/07, la Directora del centro nos había hecho conocer los conflictos con este profesor, que desde el curso anterior mostraba discrepancias, boicoteando todo lo que proponía el Equipo Directivo y poniendo de manifiesto en sus reacciones pérdida del equilibrio emocional. La Directora relató también mala gestión del aula y de la asignatura. Con ocasión del seguimiento posterior, el 24 de noviembre de 2008, la Directora informó que el conflicto de relación se había extendido a los compañeros de ciclo, por lo que éstos le habían pedido que se incorporara a las reuniones del tercer ciclo de Educación Primaria. El Trastorno Adaptativo se produce para un individuo determinado en un contexto determinado siendo importante la base endógena del sujeto así como la interpretación que hace de la realidad circundante, de acuerdo al perfil psicológico cognitivo que emplea en su análisis y posterior conducta de respuesta".*

Termina el informe afirmando que no consta denuncia alguna por *mobbing* presentada por el profesor ante la Consejería.

TERCERO.- Admitida a trámite la reclamación por resolución de 26 de septiembre de 2011, se designa instructor, que, el 16 de marzo de 2012, admite la práctica de todas las pruebas testificales y periciales propuestas, rechazando de forma motivada dos de las documentales (actas de los claustros y escritos presentados por el interesado al centro y respuesta de éste), lo que lleva al interesado a expresar su disconformidad.

Del mismo modo, el reclamante solicita una ampliación del plazo que le había conferido el instructor para elaborar las listas de preguntas para los testigos propuestos y solicita copia del expediente, obteniendo una respuesta positiva por parte del instructor.

CUARTO.- Con fecha 6 de julio de 2012, el reclamante otorga su representación a un Letrado, quien comparece y retira copia de diversa documentación obrante en el expediente.

QUINTO.- Recabada información del Servicio de Personal Docente sobre la situación de comisión de servicio en la que se encuentra el reclamante, se contesta el 10 de julio de 2012, en el sentido de haber permanecido el reclamante en esa situación (dentro del programa de garantía social) durante los cursos 2010/2011 y 2011/2012, durante los cuales ha prestado servicios en dos centros diferentes al Colegio donde se desarrollaron los hechos por los que se reclama.

SEXTO.- El 1 de agosto el reclamante detalla las actas de los claustros de profesores, los registros de entrada de escritos, los horarios del curso 2008/2009, así como la asignación de tutorías para el curso 2009/2010 cuya unión al expediente interesa, procediendo el instructor a recabar dicha información del centro educativo, al tiempo que se comunica al interesado la admisión de las pruebas solicitadas y se le concede un plazo para presentar las listas

de preguntas a los testigos. El acuerdo adicional de admisión de pruebas se notifica el día 19 de noviembre de 2012.

SÉPTIMO.- El 10 de diciembre la Dirección del Centro aporta la documentación solicitada por el instructor del procedimiento, si bien, tras obtener vista de tal documentación, el interesado manifiesta que no se han incorporado al expediente los anexos de tres de los claustros ni la asignación de tutorías para el curso 2009/2010, que son recabados del centro educativo.

El 30 de mayo de 2013, la Dirección del Centro manifiesta la imposibilidad de aportación de los datos que se solicitan, por lo que éstos se recaban del Servicio de Gestión de Informática.

OCTAVO.- El 24 de septiembre, y a través de la Inspección de Educación, el reclamante presenta los pliegos de preguntas a formular a los testigos.

El 30 de septiembre presenta un informe psicológico que apunta una importante recaída del interesado en su patología, y una comunicación de MUFACE en el que se le informa que, tras la última revisión de su estado, el resultado del reconocimiento médico será el de *"mantenimiento situación IT"*.

NOVENO.- El 25 de noviembre, el interesado presenta nuevos informes psiquiátricos por recaída y la resolución de MUFACE por la que se recomienda su pase a la situación de incapacidad permanente.

DÉCIMO.- Remitido a la Dirección del Centro el interrogatorio de las preguntas a formular a los testigos propuestos por el interesado, por la Directora se comunica que algunos de ellos ya no prestan servicios en el Colegio. Respecto de quienes aún continúan formando parte de la plantilla del mismo, se envían al instructor las contestaciones por escrito de cada uno de ellos entre los días 11 y 12 de diciembre.

El resultado de dicha prueba es la que consta en el expediente y será objeto de reproducción parcial con ocasión de las consideraciones que se realizan en este Dictamen sobre el fondo del asunto.

UNDÉCIMO.- El 7 de febrero de 2014, el interesado facilita al instructor el interrogatorio de preguntas que, además de la ratificación de sus informes, desea que se formulen a los facultativos propuestos como prueba pericial. Dicho interrogatorio se limita a la siguiente pregunta: *"Desde un punto de vista objetivo y meramente científico: ¿En el trastorno adaptativo, constituye un factor de riesgo una presión ejercida, prolongadamente, sobre un sujeto dentro de su entorno laboral?"*.

El 14 de ese mes, el interesado presenta un nuevo informe psiquiátrico.

De los seis requerimientos formulados, sólo responden dos facultativos, la Psicóloga del Servicio de Prevención

de Riesgos Laborales de la Consejería de Educación y el Psiquiatra, Dr. x, ratificándose ambos en sus informes previos.

- La primera de las citadas responde a la pregunta formulada por el interesado como sigue:

"En el trastorno adaptativo, una presión ejercida prolongadamente, sobre un sujeto dentro de un entorno laboral, puede constituir un factor de riesgo. Como todo factor de riesgo, no tiene por qué ser determinante, pudiendo ser una condición necesaria pero no suficiente. El factor de riesgo ha de aunarse a otras condiciones bien externas (como las familiares y o del entorno social, por ejemplo) bien endógenas y previas en el sujeto (como la estructura de personalidad del propio sujeto y su experiencia vital y de aprendizaje, los mecanismos de afrontamiento a situaciones adversas, la tendencia a reacción ansioso-depresiva..., etc.), para que dicho trastorno se manifieste. Una vez manifestado dicho trastorno, si se produce un alejamiento del estímulo externo o factor de riesgo (presión laboral), el trastorno debe remitir. En la medida en que éste permanece presente, debemos admitir el peso específico que ejercen las otras variables endógenas y más permanentes que acompañan al sujeto en otros contextos laborales y sociales diferentes".

Efectúa el informe, asimismo, una valoración acerca de la medida en que el entorno de trabajo en el centro educativo ha podido influir en el estado de salud del reclamante y señala:

"En el informe de x, perito de seguros médicos, fechado en 29 de junio de 2011, se especifica que x "no refiere antecedentes de interés para el caso que nos ocupa", en cuanto al estado previo. A este respecto, se recupera aquí lo citado en el informe del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de fecha 12 de septiembre de 2011:

"En ningún momento pone en duda este Servicio de Prevención ni la Asesora Psicóloga que firma este informe, la honestidad de los sentimientos de x, quien efectivamente ha presentado el trastorno adaptativo diagnosticado por el Dr. x, si bien en ningún momento ni documento se ha manifestado que ello derive ciertamente de un trato inadecuado por parte de sus compañeros o superiores.

Al respecto de este posible origen, tampoco obra en este Servicio información previa que así lo avale puesto que ya con fecha 12/09/07, la Directora del centro nos había hecho conocer los conflictos con este profesor, que desde el curso anterior mostraba discrepancias, boicoteando todo lo que proponía el Equipo Directivo y poniendo de manifiesto en sus reacciones pérdida del equilibrio emocional. La Directora relató también mala gestión del aula y de la asignatura. Con ocasión del seguimiento posterior, el 24 de noviembre de 2008, la Directora informó que el conflicto de relación se había extendido a los compañeros de ciclo, por lo que éstos le habían pedido que se incorporara a las reuniones del tercer ciclo de Educación Primaria. El Trastorno Adaptativo se produce para un individuo determinado en un contexto determinado siendo importante la base endógena del sujeto así como la interpretación que hace de la realidad circundante, de acuerdo al perfil psicológico cognitivo que emplea en su análisis y posterior conducta de respuesta".

De los informes facultativos aportados, se constata que el trastorno adaptativo no ha remitido. En la base de datos de la Consejería de Educación, universidades y Empleo consta que desde el 1 de julio de 2009, x ha estado alejado del CEIP -- (Cartagena), donde ya después no ha vuelto a incorporarse. Esta circunstancia constata la presencia de factores endógenos con influencia permanente e independientemente del contexto laboral".

- El Dr. x, por su parte, informa que *"en la génesis de un trastorno adaptativo existe una situación biográfica significativa de carácter conflictivo estresante que constituye parte de la génesis del cuadro clínico, al resultar el sujeto afecto incapaz de generar una respuesta adaptativa. El carácter prolongado de la circunstancia estresante mantiene la respuesta patológica"*.

DUODÉCIMO.- Conferido trámite de audiencia al reclamante, a solicitud de éste se acuerda abrir un periodo de prueba extraordinario a fin de localizar a los testigos y facultativos que no han respondido a las cuestiones planteadas.

Aporta el interesado seis informes del Psiquiatra Dr. x y tres informes de la Psicóloga clínica Dra. x, dictamen del Equipo de Valoración de Incapacidades, informe de MUFACE en el que se valora la posible incapacidad permanente del interesado, propuesta de resolución de jubilación por incapacidad permanente y testimonios de dos profesores jubilados del CEIP --.

Diversos documentos de los ahora aportados obraban ya en el expediente. De entre los informes psiquiátricos aportados, que ilustran la tórpida evolución del paciente, destaca el propio interesado el último de ellos, fechado el 6 de noviembre de 2014, que contiene las siguientes consideraciones:

"Al principio se estableció el diagnóstico de trastorno adaptativo, pero la persistencia del cuadro ha dado en reconocer su carácter crónico. En la génesis de esto ha contribuido la persistencia de la conflictividad laboral y los litigios subsiguientes.

También presenta un problema ansioso expresado en un trastorno de ansiedad generalizada (nivel de ansiedad persistentemente elevado) y agorafobia (ansiedad reactiva a situaciones en las que se siente desvalido, como ámbitos públicos).

Si bien en el primer diagnóstico el impacto del conflicto referido por el paciente es más decisivo en su génesis y mantenimiento, en los dos diagnósticos de ámbito ansioso se puede considerar una predisposición caracterial, pero sin dudar de ello, la patología se ha desencadenado y retroalimentado por la misma situación de conflicto descrita".

DECIMOTERCERO.- El 1 de diciembre de 2015, el interesado, aporta un borrador de horario del curso escolar 2007/2008, del Centro --, señalando que es el único profesor del centro al que no se le asignan horas de libre disposición, cuando al resto de profesores se le conceden dos horas por semana. Dicho horario no se le facilitó al interesado por el equipo directivo, sino que se lo hubo de proporcionar un compañero, cuyo testimonio se adjunta al indicado horario.

Afirma este profesor que intentó mediar entre el equipo directivo y x, *"al parecerme desproporcionada la situación creada y al estar mezclándose un problema de trabajo con algo personal. Ninguna de las dos partes puso interés en acabar el conflicto, reprochándose mutuamente ser culpables de lo sucedido"*.

DECIMOCUARTO.- Solicitado el preceptivo informe de la Dirección del centro educativo, contesta la Directora del Colegio negando que se hubiera producido ninguna de las vicisitudes que se relatan en el hecho tercero del escrito de reclamación -y sintetizadas en el Antecedente de Hecho Primero de este Dictamen-, y que antes al contrario, *"siempre se ha tenido como objetivo prioritario del Colegio, después de velar por el cumplimiento de la normativa y los intereses del alumnado, la buena convivencia, entendimiento, colaboración, resolución dialogada de cualquier tipo de discrepancia con el personal del centro"*.

DECIMOQUINTO.- Conferido trámite de audiencia al reclamante, retira copia del expediente administrativo y presenta documentación adicional variada, relativa a diversas comunicaciones cruzadas entre la Directora y el interesado, impugnaciones de éste sobre las tutorías acordadas y respuesta de la Consejería, una circular interna del Colegio en la que, según el interesado, se pide a los profesores que actúen de forma irregular, y un nuevo informe clínico.

DECIMOSEXTO.- Con fecha 7 de octubre de 2016, el interesado presenta escrito de alegaciones. En él se plantean muy diversas cuestiones, tanto de carácter procedimental como de fondo.

Entre las primeras, se discuten diversos acuerdos adoptados por el instructor en relación con las pruebas propuestas por los interesados, como limitar la petición de actas de los claustros a aquellas que se identificaran de forma específica o la negativa a realizar el interrogatorio de los testigos en sesión oral y con la intervención del reclamante. También se considera que no se ha incorporado al expediente el informe del servicio a cuyo funcionamiento se imputa el daño y que, según el reclamante, debió ser el Servicio de Personal Docente. Del mismo modo, se señala el ánimo constante de la Directora del Colegio de ocultar información y escritos que debían constar como anexos de las actas de los claustros.

Entre las segundas, el interesado procede a efectuar una valoración de las pruebas practicadas para concluir que existen todos los elementos a los que la doctrina asocia la producción de acoso moral en el trabajo. Así, afirma que x se convierte en un elemento incómodo para el equipo directivo a raíz de exigir que éste cumpla la normativa, lo que determina que por parte de la Directora se le humille ante todo el claustro de profesores en la reunión de 13 de septiembre de 2007, criticando su labor docente de forma ofensiva e incitando al resto de profesores contra el hoy reclamante.

A partir de ese momento se suceden los episodios de acoso, señalando el interesado los siguientes:

- Elaboración de un borrador de horario de los profesores del centro para el curso escolar 2007-2008 en el que no se prevén horas de libre disposición para x, cuando sí se contemplan para el resto de profesores.

- Se le ordenan tareas de difícil ejecución, como elaborar un informe sobre la competencia curricular de un alumno marroquí que no habla español.

- Se le imponen sustituciones en beneficio de miembros del equipo directivo y en contra de los criterios

establecidos por la Consejería.

- El 25 de junio de 2009 se le denuncia ante la Inspección de Educación con hechos manipulados y distorsionados con la sola intención de mancillar el honor y la profesionalidad del docente.

- Lectura de un escrito ofensivo contra el maestro reclamante en el claustro del 29 y 30 de junio de 2009.

Entiende el interesado que estos dos episodios en tan solo cuatro días responden a un plan urdido por la Directora del Centro en connivencia con otros profesores del equipo directivo para hundir psicológicamente a x y que dicho plan tuvo éxito pues determinó la baja por IT del maestro durante un año.

- Injusta preterición en la elección de tutorías en el claustro de 2 de septiembre de 2009, al que es convocado el interesado pese a estar de baja. Frente a la preferencia mostrada por el maestro de ser tutor de 5º B, se le impide por la Secretaria aduciendo que no estaba habilitado para dar inglés, aun cuando el colegio no había sido autorizado para impartir el programa bilingüe y éste en ningún caso comenzaría por 5º curso, sino por 1º. La oposición del maestro a lo ocurrido y su solicitud de que constaran en acta las razones por las que no se le concedía la tutoría solicitada no fueron atendidas.

Considera el interesado que las pruebas practicadas y obrantes en el expediente acreditan la realización de actos de presión laboral dirigidos a conseguir su hundimiento psicológico y moral.

Entiende, asimismo, que de los numerosos informes médicos y psicológicos aportados, se deriva claramente la relación de causalidad entre el grave deterioro de la salud del docente y tales actuaciones de su entorno laboral.

Efectúa, finalmente, una nueva evaluación de la responsabilidad patrimonial por la que reclama, aportando un nuevo informe actualizado de valoración del daño. Reclama en concepto de daños patrimoniales (por gastos de peritaje y honorarios profesionales de abogado, 1.986 euros), lucro cesante (por la diferencia entre el salario percibido como profesor y la pensión de jubilación durante los 10 años que le quedaban de vida laboral activa antes de jubilarse por edad, 27.890 euros), daños en su salud (incapacidad, secuelas -ahora 8 puntos- y factor de corrección del 10%, 30.844,47 euros) y daño moral (50.000 euros). El total de la indemnización reclamada asciende a 110.720,47 euros.

DECIMOSÉPTIMO.- El 10 de noviembre de 2016, el instructor formula propuesta de resolución desestimatoria de la reclamación, al considerar que no existe nexo causal entre el funcionamiento del servicio público de educación y los daños alegados por el interesado, entendiéndolo que su patología lejos de deberse al ambiente laboral enrarecido y deteriorado, vino propiciada por otros factores endógenos o exógenos no imputables a la Administración regional, como demostraría el hecho de que, apartado el interesado de dicho ambiente laboral, su estado de salud siguiera degradándose en los años siguientes hasta el punto de ser jubilado por incapacidad. Entiende, además, la propuesta de resolución que las actuaciones de presión no fueron unívocas hacia el interesado, sino que éste también adoptó una posición activa en el enfrentamiento con el equipo directivo y del centro y con otros profesores, en un clima de acusado deterioro de las relaciones profesionales y personales. En cualquier caso, ante dicho ambiente enrarecido la Administración puso a disposición del interesado los medios

necesarios para darle solución, extrayéndolo del centro educativo, primero mediante dos comisiones de servicios y después facilitándole destino definitivo en otro centro, lo que sin embargo, no derivó en la curación del interesado.

En tal estado de tramitación y una vez incorporados los preceptivos extracto de secretaría e índice de documentos, se remite el expediente en solicitud de dictamen mediante escrito recibido en el Consejo Jurídico el pasado 21 de noviembre de 2016.

A la vista de los referidos antecedentes procede realizar las siguientes

CONSIDERACIONES

PRIMERA.- Carácter del Dictamen.

Este Dictamen se emite con carácter preceptivo, de conformidad con lo establecido en el artículo 12.9 de la Ley 2/1997, de 19 de mayo, del Consejo Jurídico de la Región de Murcia, que lo exige en los supuestos de reclamaciones de responsabilidad patrimonial que se formulen ante la Administración regional.

SEGUNDA.- Régimen jurídico aplicable, legitimación, plazo y procedimiento.

I. La Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (LPAC), ha sido derogada por la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (LPACAP), Disposición derogatoria única, párrafo 2, letra a), la cual, junto a la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público (LRJSP), configuran una nueva regulación de la responsabilidad patrimonial de la Administración. No obstante, a tenor de lo que establece la Disposición transitoria tercera, letra a) LPACAP, a los procedimientos ya iniciados antes de la entrada en vigor de la Ley no les será de aplicación la misma, rigiéndose por la normativa anterior. Por tanto, la nueva regulación será aplicable a los procedimientos de responsabilidad patrimonial iniciados a partir del día 2 de octubre de 2016 (Disposición final séptima LPACAP), no siendo el caso del sometido a Dictamen.

II. Cuando del resarcimiento de daños físicos, psíquicos o morales a las personas se trata, la legitimación activa reside primariamente en quien sufre el menoscabo de su integridad moral o salud, a quien resulta obligado reconocer la condición de interesado para pretender su reparación, ex artículos 31 y 139 y ss LPAC.

La legitimación pasiva corresponde a la Administración titular del servicio público a cuyo funcionamiento se imputa el daño. En el supuesto, la Administración regional, a la que corresponde la gestión del personal docente encargado de la prestación del servicio educativo en las etapas no universitarias.

III. De conformidad con el artículo 142.5 LPAC, el derecho a reclamar prescribe al año de producido el hecho o el

acto que motive la indemnización o de manifestarse su efecto lesivo. En caso de daños de carácter físico o psíquico a las personas, el plazo se computará desde la curación o la determinación del alcance de las secuelas.

Se comparte con la propuesta de resolución la fijación del *dies a quo* del plazo de prescripción en la fecha en que el interesado causa alta tras la incapacidad temporal que imputa a la situación laboral vivida en el centro educativo (entre los años 2006 y 2009) y que califica de acoso moral en el trabajo. Comoquiera que dicha alta se produce el 1 de julio de 2010, cabe calificar la presentación de la reclamación el 30 de junio de 2011 como temporánea.

IV. A la luz del expediente, cabe considerar que se ha seguido el procedimiento establecido para este tipo de reclamaciones, toda vez que consta el informe del Servicio a cuyo funcionamiento se imputa el daño reclamado, la audiencia al interesado y la solicitud del presente Dictamen.

Ha de señalarse que, en contra de lo alegado por el interesado, el informe preceptivo del Servicio a cuyo funcionamiento se imputa el daño, exigido por el artículo 10.1 del Reglamento de los procedimientos de las Administraciones Públicas en materia de responsabilidad patrimonial, aprobado por Real Decreto 429/1993, de 26 de marzo (RRP), sí se ha incorporado al expediente, pues tal unidad administrativa ha de identificarse en el supuesto sometido a consulta con el centro educativo en el que se desarrollaron los hechos de los que el actor pretende derivar la responsabilidad administrativa. Tal Servicio no sería, como indica en su escrito de alegaciones, el de Personal Docente, pues los daños se producen en el seno de la actividad ordinaria del centro educativo, sin que consten denuncias de acoso moral o *mobbing* previas a la reclamación por parte del equipo directivo del colegio o por otros compañeros hacia el hoy actor y sin que el daño pretenda imputarse a dicho servicio gestor del personal educativo, por acciones u omisiones relacionadas con el ejercicio de las competencias que le son propias.

Ha de ponerse de manifiesto, asimismo, la indebida práctica de la prueba testifical propuesta por el interesado. De conformidad con el artículo 81 LPAC y con las normas que ofrece la Ley de Enjuiciamiento Civil, que han de servir para integrar las omisiones o carencias que la normativa de procedimiento administrativo presenta en relación con el desarrollo del período de prueba y la práctica de las propuestas por los interesados, ésta ha de venir presidida por los principios de inmediación y contradicción. En consecuencia, la forma de practicar la prueba testifical no ha de ser la mera remisión al testigo del pliego de preguntas presentado por la parte actora, sino la citación y comparecencia de aquél ante el instructor, con emplazamiento de todos los interesados -quienes podrán si así lo desean actuar asistidos de técnicos-, al efecto de que al testigo se le puedan formular preguntas en el acto. Y es que la inmediación es la mejor y más adecuada garantía de un testimonio veraz y completo, máxime en procedimientos como el presente, en el que el reclamante, dadas las imputaciones que efectúa, ha de apoyarse básicamente en esta prueba, permitiendo, a su vez, al instructor, efectuar repreguntas al testigo sobre aspectos o extremos oscuros o no suficientemente aclarados una vez depuesto el testimonio conforme al interrogatorio efectuado.

TERCERA.- Elementos de la responsabilidad patrimonial.

El artículo 106.2 de la Constitución Española reconoce el derecho de los particulares a ser indemnizados por cualquier lesión que sufran en sus bienes y derechos, cuando dicha lesión sea consecuencia del funcionamiento de los servicios públicos. En similares términos se expresa el artículo 139 LPAC, configurando una responsabilidad patrimonial de naturaleza objetiva, de modo que cualquier consecuencia dañosa derivada del funcionamiento de los servicios públicos debe ser en principio indemnizada.

No obstante, el Tribunal Supremo viene declarando de forma constante (por todas, sentencia de 5 de junio de 1998) que no es acorde con el citado principio de responsabilidad patrimonial objetiva su generalización más allá del principio de causalidad, de manera que para que exista tal responsabilidad es imprescindible la existencia de nexo causal entre la actuación de la Administración y el resultado lesivo o dañoso sufrido, sin que la responsabilidad objetiva de la Administración pueda extenderse a cubrir cualquier evento. Ello, en definitiva, supone que la prestación por la Administración de un determinado servicio público no implica que aquélla se convierta en aseguradora universal de todos los riesgos, con el fin de prevenir cualquier eventualidad desfavorable o dañosa para los administrados que pueda producirse, con independencia del actuar administrativo, ya que, de lo contrario, el actual sistema de responsabilidad objetiva se transformaría en un sistema providencialista no contemplado en nuestro ordenamiento.

En suma, de acuerdo con lo establecido por los artículos 139 y 141 LPAC, son requisitos para que se reconozca la existencia de responsabilidad patrimonial de la Administración, los siguientes:

- a) Que exista un daño real y efectivo, evaluable económicamente e individualizado con relación a una persona o grupo de personas.
- b) Que el daño tenga su causa en el funcionamiento de los servicios públicos.
- c) Que el perjudicado no tenga el deber jurídico de soportar el daño.

CUARTA.- De las reclamaciones de responsabilidad patrimonial en los supuestos de acoso moral en el trabajo o *mobbing*.

1. El acoso laboral o *mobbing*.

Para el actor, la causa exclusiva de lo ocurrido se encuentra en el anormal funcionamiento de la Administración educativa, que identifica con la actuación del equipo directivo del centro educativo en el que prestaba servicios, al que acusa de someterlo a un hostigamiento continuado en el desempeño de su trabajo como docente con la finalidad de hundirlo psicológicamente y conseguir así su marcha del Colegio, al tiempo que permitía y alentaba el acoso por parte de otros compañeros profesores del centro. Todo ello finalmente desencadenó el proceso de patología depresiva que padeció, y que vincula a la situación de prolongado stress postraumático relacionado con su trabajo.

El detonante de esta situación, según afirma el propio reclamante, serían sus protestas frente a la irregular forma de actuar del equipo directivo del Colegio, lo que le habría convertido en un elemento incómodo y al que convenía apartar del Centro. A raíz de aquéllas, el clima laboral se habría ido enrareciendo progresivamente produciéndose los episodios ya relatados en los Antecedentes de este Dictamen y en los que el reclamante, en síntesis, aprecia una intencionalidad metódica y sistemática de hostigamiento.

Como ya señalamos en nuestro Dictamen 235/2015, para la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo (por todas, Sentencia de 16 de marzo de 2011), el acoso laboral o *mobbing* 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 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"* (entre otros, NTP (Nota Técnica de Prevención) núm. 476: *"El hostigamiento psicológico en el trabajo: mobbing"*, año 1998).

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 cual 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 o directivas, 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 o funcionariales; 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.

Del mismo modo, la STS, 3ª, de 16 de marzo de 2010, recurso de casación núm. 2001/2009, se hace 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.

La STSJ Castilla y León, Sala de lo Contencioso-Administrativo, Valladolid, núm. 2491/2011, de 2 de noviembre, sintetiza los elementos característicos del acoso moral en el trabajo como sigue:

"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".

En cualquier caso, la determinación de si unas determinadas conductas en el entorno laboral pueden ser o no calificadas como mobbing, ha de considerar su diferenciación respecto de lo que son las percepciones personales del trabajador frente a un conflicto en el trabajo o a un ambiente laboral hostil o enrarecido. Y es que, como señala la STSJ Madrid, Sala de lo Social, de 10 de noviembre de 2007, *"... no puede, en este orden de cosas, confundirse el acoso moral con los conflictos, enfrentamientos y desentendidos laborales en el seno de la empresa por defender los sujetos de la relación laboral intereses contrapuestos. El conflicto, que tiene sus propios cauces de solución en el Derecho del Trabajo, es inherente a éste, al menos en una concepción democrática y no armnicista de las relaciones laborales. Se ha llegado a afirmar que el conflicto es una patología normal de la relación de trabajo".*

El mismo Tribunal, pero ahora en sentencia de su Sala de lo Contencioso-Administrativo núm. 1479/2008, de 7 de octubre, señala que *"la dignidad es un valor eminentemente personal y el daño psicológico una consecuencia necesariamente subjetiva, por lo que no cabe dudar, en principio, que quien alega ser víctima de acoso perciba menoscabada su dignidad o presente trastornos psíquicos de mayor o menor importancia, pero no hay acoso moral ni mobbing sin un propósito específico del autor de las acciones vejatorias. De este modo es posible deslindar las verdaderas lesiones del derecho fundamental a la integridad moral de los sentimientos de humillación y los trastornos provocados por un ambiente laboral hostil o adverso".*

Así caracterizado el mobbing se deriva, como apunta la STSJ Cataluña, Sala de lo CA, núm. 915/2013, de 13 septiembre, otra dimensión que no podemos olvidar y es que conforme a las normas sobre la carga de la prueba que se contienen en el artículo 217 de la Ley de Enjuiciamiento Civil, de aplicación supletoria, debe el actor probar los hechos constitutivos de su pretensión, sin perjuicio de que esta norma pueda matizarse en función de otro principio como es el de la facilidad probatoria. Así, en materia de prueba respecto a esta figura, reconoce el Tribunal la dificultad de aportar pruebas directas en muchos casos, puesto que la propia entidad de la institución dificulta su percepción manifiesta, Por ello, apunta que *"es difícil en estos contextos, dada su naturaleza, poder hablar de pruebas directas que no precisen de mayor justificación, siendo habitual la prueba indiciaria, pero para*

que la convicción judicial pueda formarse sobre la base de este tipo de prueba no basta con que concurren meras sospechas sino que el órgano jurisdiccional ha de partir de unos indicios plenamente probados y de los que pueda inferirse la existencia de los hechos que necesitan ser justificados por quien recurre, a través de un procedimiento razonado, acorde con las reglas del criterio humano, y con exclusión de otras posibilidades igualmente razonables".

2. Inadecuación de la vía de la responsabilidad patrimonial de la Administración para determinar si unos concretos hechos constituyen una situación de *mobbing*.

Es doctrina reiteradísima del Consejo de Estado (por todos, Dictamen 1023/2015) que *"el procedimiento de responsabilidad patrimonial no es un instrumento adecuado para constatar y declarar, de forma autónoma, la existencia de un ilícito administrativo constitutivo de tal acoso. A tales efectos, este Consejo ha destacado que todas las cuestiones relativas a la prueba fáctica de tal acoso y a su calificación jurídica encuentran su vía adecuada a través ya sea de procedimientos disciplinarios en los que se analice la eventual actuación acosadora de cargos o funcionarios públicos, ya sea de procedimientos de impugnación de actos o decisiones que se entiendan acreditadores y reveladores de una situación de acoso"* (dictamen número 746/2011).

De este modo, el Consejo de Estado entiende que no es posible que a través de un expediente de responsabilidad patrimonial se declare la existencia de una supuesta conducta de mobbing, pues ello supondría una vulneración de los derechos y garantías del procedimiento disciplinario. Consecuentemente, tampoco puede reconocerse una indemnización por el supuesto perjuicio causado por tal conducta ilícita cuando su existencia no ha sido formalmente declarada".

Y es que, como apunta el Dictamen 1341/2012 del mismo Alto Órgano Consultivo, *"existen en la actualidad una pluralidad de cauces específicos para prevenir, comprobar y reprender el acoso laboral en el seno de la Administración. El acoso laboral, en cuanto conducta ilícita de los empleados y servidores públicos, tiene su encuadre en el régimen disciplinario regulado en el Estatuto Básico del Empleado Público aprobado por Ley 7/2007, de 12 de abril (que tipifica en su artículo 95.2 el acoso laboral como falta disciplinaria muy grave) ... Por otro lado, el artículo 173 del Código Penal, tras la reforma operada por la Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, castiga con la pena de seis meses a dos años de prisión el acoso laboral en el seno de una relación laboral o funcional".*

En el supuesto ahora sometido a consulta no consta denuncia alguna por *mobbing* formulada por x frente a la Administración educativa, como de forma expresa informa el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, más allá de la exposición de la situación de conflicto efectuada con ocasión de la solicitud de comisión de servicios cursada por el interesado para obtener un cambio de centro de destino.

En cualquier caso, no consta que se incoara un expediente disciplinario que, con respeto de todas las garantías, llegara a declarar la existencia de una situación de acoso moral en el trabajo sobre el funcionario ahora reclamante, lo que impide a su vez, conceder una indemnización compensatoria de los daños que se dicen derivados de aquélla.

3. Sentado que no puede declararse en este caso la responsabilidad de la Administración por concurrencia de una situación de acoso moral, cabe analizar si existió alguna conducta imputable al personal al servicio de la

Administración que el interesado no tuviera el deber jurídico de soportar y que -aun no siendo constitutiva de *mobbing* en sentido propio- hubiera sido la causa de la depresión sufrida por el reclamante.

QUINTA.- Actuaciones anómalas que se imputan por el interesado al equipo directivo del centro y a otros profesores.

El compendio de las actuaciones en las que el interesado pretende amparar su imputación de acoso laboral se contiene, de forma muy resumida en los Antecedentes Primero y Decimosexto del presente Dictamen.

Sin embargo, de los numerosos episodios en los que el interesado aprecia una intención hostil contra él, sólo respecto de algunos de ellos se ha propuesto y practicado prueba, quedando muchos de ellos absolutamente huérfanos de acreditación, lo que impide tenerlos por ciertos. Cabe tener por cierto que entre los años 2006 y 2009 se produjeron ciertos hechos entre algunos docentes compañeros del Colegio y el reclamante, y, de forma particular, con la dirección del Centro educativo, que son los que percibió como de hostigamiento hacia su persona. Pero esos episodios -sobre cuya existencia o certeza en muchos de ellos no se ha aportado prueba alguna, basándose únicamente en las manifestaciones del actor- no revelan a juicio de este Consejo Jurídico ningún ánimo de acoso o de presión laboral o atentatorio frente a la dignidad personal del reclamante, sin perjuicio de que esos hechos puntuales fueran subjetivamente percibidos como que se le acosaba o vilipendiaba, aunque como indicamos, más como sentimiento que como concreción de afrenta en las conductas que denuncia.

En el análisis de los episodios señalados por el interesado como constitutivos del hostigamiento laboral y una vez descartadas aquellas actuaciones que no han sido objeto de una mínima prueba, procede enfocar la atención en aquellos que viene a destacar el propio reclamante con ocasión del trámite de audiencia, quien centra sus imputaciones en determinados episodios, a los que otorga una mayor relevancia y que, según su parecer, habrían quedado acreditados durante el procedimiento, fundamentando así su imputación de acoso frente al equipo directivo y determinadas profesoras.

No obstante, conviene anticipar ya que, en contra de lo apreciado por el interesado, este Consejo Jurídico no puede considerar probados todos los hechos, al menos en la dimensión y con la intencionalidad que pretende otorgarle el actor.

Se analizan a continuación, a la luz de las pruebas existentes en el procedimiento, los episodios señalados por el interesado en su escrito de alegaciones:

a) Claustro de 13 de septiembre de 2007. Para el reclamante en dicho Claustro se le humilla por el mero hecho de actuar conforme a la legalidad. Se afirma que la Directora del centro *"desacredita abiertamente a x, criticando su forma de proceder delante de todo el Claustro e incitando al resto de miembros contra x"*, entendiéndose que se realiza una crítica ofensiva de la labor docente del reclamante.

A la luz del acta de dicho Claustro y, en particular, de la documentación anexa a la misma (sendos escritos del reclamante y uno de la Directora del Centro) se desprende que existe una discrepancia entre el profesor por una parte y, de otra, la Directora y la Inspección de Educación, acerca de la procedencia de escolarizar a un niño

argentino en 5º o 6º curso y sobre si dicho alumno había de incorporarse o no a la tutoría de x.

No se advierte actuación humillante o de hostigamiento por parte de la Directora ante el Claustro, sino exposición de pareceres distintos y diversos sobre una cuestión profesional.

b) En septiembre de 2007 el equipo directivo elabora un borrador de horario del profesorado para el curso académico 2007-2008, en el que no constan horas de libre disposición para el reclamante, a diferencia del resto de docentes del centro, a quienes sí se les reconocen dos horas libres por semana.

Es cierto que consta en el expediente un borrador de horario de dicho curso en el que no se prevén horas de libre disposición para el interesado, y sí para el resto de los profesores que aparecen en la única hoja que se ha incorporado al expediente.

No obstante, de dicho documento no se desprende que el interesado fuera el único docente al que no se le habían programado horas libres, pues la hoja -aportada por el propio actor- no incluye a la totalidad del equipo docente del centro educativo, como se desprende de la relación de asistentes a los claustros del año 2007, que ronda la cincuentena de personas, mientras que el indicado borrador de horario únicamente se refiere a aproximadamente la mitad de dichos docentes.

También ha de destacarse que el documento es un mero borrador, sin que conste qué distribución semanal de horario se aplicó finalmente durante el curso 2007-2008 ni si el interesado disfrutó de tales horas libres o no, por lo que no cabe apreciar la existencia del trato discriminatorio alegado por el reclamante.

c) La asignación de tareas de difícil ejecución, como la elaboración de un informe de competencia curricular de un alumno marroquí que no habla español y la solicitud de su realización a la mayor brevedad posible.

Al respecto, no discute el interesado que sea competencia suya, en su condición de tutor del alumno, la realización de dicho informe, siendo su mayor o menor dificultad una complicación inherente a sus funciones docentes. La orden recibida de la Directora del Centro no supone entonces sino el ejercicio de las funciones de organización del trabajo del personal docente, sin que se advierta en ella una intención de hostigamiento del funcionario.

d) Se le ordena realizar sustituciones en beneficio de los miembros del equipo directivo en contra de las instrucciones dadas por la Dirección General de Recursos Humanos.

Sin entrar en la regularidad o no de dichas sustituciones, pues carece el expediente de elementos de juicio suficientes para pronunciarse sobre tal extremo, ha de señalarse que el propio interesado reconoce que las mismas le afectaban no sólo a él, sino también a "*otros maestros o maestras del centro*", como manifiesta en el escrito que dirige, el 19 de noviembre de 2008, al referido equipo directivo del centro para quejarse sobre tales sustituciones. Comoquiera que dichas medidas también afectaban a otros docentes diferentes del interesado no

es fácil advertir en ellas ninguna intención de perjudicar de forma específica al actor.

Y es que ha de destacarse que la falta de adecuación a las instrucciones establecidas por la Consejería de una orden dada por la Dirección del Centro al profesor, puede demostrar un incorrecto ejercicio de las funciones directivas, pero no acredita que aquélla se dictara con la intención de destruir la integridad moral y psicológica del actor, máxime cuando los destinatarios de dichas medidas son, además de éste, otros compañeros del Colegio.

e) Denuncia de la Directora del centro ante la Inspección de Educación, efectuada el 25 de junio de 2009. Afirma el interesado que la Directora del Centro alentó a dos madres y a la Secretaria a presentar quejas contra él, manipulando los hechos con el fin de mancillar el honor y la profesionalidad de x.

Afirma el interesado que el informe de la Inspección de Educación concluye señalando la improcedencia de incoar expediente disciplinario al hoy actor.

Sin embargo, frente a esta afirmación, el referido informe propone *"sancionar con apercibimiento a x por la actitud desconsiderada, de menosprecio y falta de respeto hacia la Secretaria del Centro, x, tanto en la reunión de tutores celebrada el 4 de junio de 2009 como en el escrito de fecha 16 de julio que dirige a la Inspección de Educación y que puede ser considerada como falta leve encuadrada en el artículo 8. c) del Real Decreto 33/1986, de 10 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de Régimen Disciplinario de los funcionarios de la Administración del Estado"*.

Respecto de las quejas de las familias acerca del trato recibido de x, señala la Inspección de Educación que no ha podido comprobarse la realidad de los hechos denunciados y que, en cualquier caso, no serían constitutivas de falta grave o muy grave, por lo que respecto de aquéllas no se considera procedente incoar procedimiento disciplinario contra el profesor. No obstante, el informe no termina ahí, sino que se afirma que *"es posible considerar fundada la sospecha de cierta falta de habilidad del maestro para atender a alumnos con dificultades de aprendizaje añadidas, por lo que sería conveniente, al término de su dolencia y una vez incorporado al centro, una revisión de su práctica docente dirigida a establecer, si fuera necesario, los mecanismos de ayuda y/o formación que permitan mejorar los procesos de enseñanza aprendizaje de todos los alumnos del aula, la gestión de ésta y la coordinación con los diferentes profesionales que trabajan en el centro, prestando especial atención al trabajo en equipo entre los docentes que comparten un mismo nivel educativo"*.

Del indicado informe pueden deducirse varios extremos relevantes en orden a la resolución del presente procedimiento de responsabilidad patrimonial. En primer lugar y más evidente, es que el interesado yerra al afirmar que la solicitud de la Directora del centro para que interviniera la Inspección de Educación acabó sin propuesta disciplinaria alguna en su contra, pues sí que se efectuó en relación con el trato desconsiderado que había dispensado a la Secretaria del Centro, a quien, preciso es recordarlo, el hoy actor imputa actuaciones de acoso en su contra.

Además, el informe pone de manifiesto que el clima laboral en el Colegio en el verano de 2009 se está enrareciendo pese a los esfuerzos realizados por el equipo directivo para solucionar el conflicto surgido con el hoy actor. Es en este contexto en el que la Directora del Colegio efectúa una relación de acontecimientos anteriores, remontándose a episodios ocurridos en 2007 y 2008 y que, según se desprende del informe de constante referencia, ya conllevaron las respectivas actuaciones inspectoras. No se deduce del indicado informe que se

hayan manipulado o distorsionado los hechos expuestos por la Directora en el escrito que dirige a la Dirección General de Recursos Humanos.

En relación con las relaciones entre el hoy actor y el equipo directivo, aparte de la probada desconsideración en el trato dispensado a la Secretaria, el informe inspector recuerda a la Directora que es su responsabilidad exigir a cualquier persona adscrita a su centro el debido respeto, tanto a los miembros del equipo directivo como al resto de profesores, debiendo tomar las medidas oportunas. No obstante, una vez entiende la Directora que las gestiones por ella realizadas, atendiendo fundamentalmente al diálogo y la mediación, no han tenido el éxito deseado, *"con buen criterio"* considera la Inspección que procedía buscar otras alternativas, que es lo que hace la Directora al poner los hechos en conocimiento de la Administración educativa. En consecuencia, la actuación de la Directora de poner en conocimiento de aquélla las situaciones que se venían dando en el Centro educativo no puede calificarse de improcedente o que la finalidad principal que se persiguiera con ello fuera perjudicar a x.

f) Lectura del escrito "Ser Maestro" en el Claustro del 29 y 30 de junio de 2009. Afirma el interesado que durante el Claustro, la profesora de Religión, en complicidad con la Directora del Centro, lee un escrito elaborado por ambas y titulado "Ser Maestro". Considera que dicho escrito, dirigido a x, es vejatorio, está preñado de ofensas, insultos y descalificaciones gravísimas, constituyendo un grave atentado contra la dignidad y honor de x.

No consta dicho escrito en el expediente remitido a este Consejo Jurídico, si bien de otras fuentes indirectas sí es posible deducir cuál era su contenido y el contexto en el que se leyó.

En relación con su contenido, el propio interesado, en un escrito fechado el 2 de septiembre de 2009, por el que solicita que se le entregue una copia del documento, resume su contenido afirmando que en él se contiene una apología para el incumplimiento de las leyes y se describen determinadas situaciones pedagógicas expresadas por el interesado a lo largo del tiempo que lleva en el Colegio, entre otros insultos y descalificaciones gravísimas.

Por su parte, uno de los testigos, x, preguntado acerca de si tras la lectura del escrito la Directora se levantó y gritando a x dijo *"¡ese escrito lo asumo yo! ¿Me va a denunciar, x?"*, contesta en los siguientes términos:

"Sí es cierto que el Equipo Directivo del Colegio permitió que la profesora de Religión Católica x leyera en el claustro un escrito titulado "Ser maestro" que, antes de comenzar a leerlo, dijo que lo leía como escrito anónimo y que hacía referencia a algunas de las situaciones denunciadas por el maestro x.

Que a consecuencia de la lectura de dicho escrito anónimo se pronunciaron, por parte de varias maestras que estaban situadas junto a quien lo leyó los insultos que denuncia el maestro x y otros similares como "si está jodido que se compre un saco de boxeador y que le den por ...".

Que, por los muchos comentarios simultáneos que en voz alta se hacían a consecuencia de la lectura del escrito anónimo "Ser maestro", no puedo afirmar si esos insultos y otros similares los pronunció quien leyó el escrito o alguna maestra que estaba sentada junto a ella".

Del mismo modo, la declaración de la Directora del Colegio, preguntada sobre si tras la lectura del escrito se levantó y gritando a x dijo *"¡ese escrito lo asumo yo! ¿Me va a denunciar, x?"*, contesta que no es cierto. Precisa que, *"con el Claustro cerrado se leyó un escrito y contrariamente a lo que puedo interpretar con la pregunta, ante la intervención de x, por palabras y tono inadecuado al contexto y dirigiéndose hacia varias compañeras, me creí en la obligación, como jefa de personal de defenderlas ante el injusto trato que estaban recibiendo, según mi opinión"*.

De los anteriores testimonios cabe deducir los siguientes extremos:

- El escrito se leyó una vez finalizado el Claustro, lo que explicaría que no constara en el acta del referido órgano colegiado alusión alguna a dicho episodio. Una vez levantada la sesión, las facultades de dirección de las sesiones y moderación de los debates del Claustro que corresponden a la Directora del Centro como Presidenta del mismo (arts. 23.1, c) LPAC y 128.2 de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, LOE), cesan, por lo que difícilmente puede impedir que alguien se dirija a los asistentes y exprese, bajo su exclusiva responsabilidad, lo que estime oportuno.

No puede considerarse probado que la Directora asumiera como propio el contenido del escrito y, en cualquier caso, dado el contexto en que al parecer se produjo su intervención, con múltiples comentarios acalorados y conversaciones cruzadas, aun cuando hubiera dicho las palabras que el interesado afirma que pronunció, no podría determinarse si su aceptación del contenido del escrito se refería a su totalidad o sólo a determinadas manifestaciones en él contenidas.

- En cualquier caso el contenido del escrito aludía a diversas situaciones pedagógicas denunciadas por x a lo largo del tiempo, probablemente en sentido muy crítico con tales denuncias, pero no incluía los graves insultos y vejaciones que señaló el interesado en su escrito de reclamación ("hijo de p...", "que le den por c...", "que lo f..."), sino que éstos fueron pronunciados por algunos asistentes a la reunión en la que se leyó el libelo y como reacción a su contenido. En cualquier caso, no están identificadas tales personas por el testigo ni podrían imputarse dichos improprios al Equipo Directivo del Centro.

g) Elección de tutorías para el curso escolar 2009-2010, durante el claustro de 2 de septiembre de 2009. Señala el interesado que, aun estando de baja laboral, fue requerido para participar en el Claustro. Cuando llegó su turno de elección de tutoría, se le impidió ser tutor del curso 5º B, aduciendo la Jefa de Estudios que no estaba habilitado para impartir inglés, aun cuando todavía no se había autorizado la implantación del programa bilingüe en el Colegio y que aquél, en cualquier caso, comenzaría por primer curso, no por quinto.

Dicha actuación, según el interesado, fue contraria a los criterios legales de elección de tutorías y, además, no tuvo reflejo en el acta del Claustro, a pesar de su solicitud en tal sentido, para que constaran los motivos por los que se le impedía ser tutor de 5º B.

Tales circunstancias han sido confirmadas por los testimonios de dos profesores que constan en el expediente. Uno de ellos, x señala que para la elección de curso se seguía el criterio de antigüedad en el centro, tal como se recoge en el reglamento de régimen interno del mismo y que, el curso que pretendía tutorizar x había sido asignado previamente y de forma arbitraria a un maestro interino con menor antigüedad. Dicho testigo afirma que el hoy actor hizo constar su disconformidad y que así se reflejara en el acta.

Sin embargo dicho documento únicamente recoge que x *"renuncia a elegir tutoría entre las que se ofertan"*.

Las respuestas de la Directora y de la Jefa de Estudios ante este episodio se limitan a señalar que se actuó conforme a la normativa vigente, sin mayor precisión, apuntando la referida Jefa de Estudios que el hoy actor *"el curso anterior tenía la tutoría de 6º curso. Por tanto, había terminado el ciclo y etapa"*.

Anta la negativa a asignarle la tutoría del curso de su elección, el interesado procedió a impugnar dicha decisión ante la Administración educativa en base a las siguientes alegaciones (tomadas de la Orden que resolvía su impugnación y que sí consta en el expediente, no así el recurso):

"1º) La falta de criterios consensuados por la mayoría para la asignación de horarios, materias con sus consiguientes horarios y demás actividades pedagógicas de organización propias de centro de los maestros afectados.

2º) Lo planteado por el Equipo directivo no se ajusta a la legislación vigente, dado que no hubo acuerdo de Claustro, no se debatió ni consensuó nada al respecto y sí hubo una imposición de las razones pedagógicas del Equipo Directivo".

La Orden que desestima esta impugnación considera que sí hubo acuerdo del Claustro, que así se refleja en el acta y que nadie manifestó su disconformidad en tiempo y forma, por lo que su impugnación resulta extemporánea.

Es evidente que si el interesado manifestó su oposición a la asignación de tutorías realizada, debió hacerse constar tal manifestación en el acta, lo que no se hizo. También es cierto que, de haber constado tal extremo en el acta, la desestimación de su impugnación no habría podido basarse en el argumento jurídico utilizado por la Consejería (extemporaneidad en la manifestación de su oposición al acuerdo colegial) que impidió que aquélla se pronunciara sobre el fondo del asunto.

Pero no puede dejar de advertirse que cuando se desestima su impugnación, el interesado se aquieta y no combate la Orden dictada, que le ofrecía información completa sobre los recursos en vía administrativa y jurisdiccional a interponer contra la misma, lo que podría incidir en la calificación de antijuridicidad de un eventual daño vinculado a dicha actuación, pues al no recurrir el acto que considera ilícito y dejar que adquiera firmeza, aquél se colocaría en situación de tener que soportar sus efectos.

Por otra parte, ha de advertirse que las alegaciones del interesado en su inicial impugnación del acto claustral no se basan en una eventual aplicación discriminatoria de un criterio de asignación de tutorías claro y prefijado por el centro y que, según el testimonio antes citado, se basaría en la antigüedad en el centro, estando recogido en el reglamento de régimen interior del Colegio. Antes al contrario, la impugnación del hoy actor, al margen de los aspectos formales sobre el desarrollo de la sesión del Claustro, se fundamenta en la inexistencia de dicho criterio. Ahora bien, si el centro no se había dotado a sí mismo de unos criterios preestablecidos al efecto, y ante el

silencio que sobre la asignación de tutorías guarda la Orden de 7 de julio de 2009, de la Consejería de Educación, Formación y Empleo, por la que se establecen procedimientos en materia de recursos humanos para el curso 2009-2010, serían de aplicación las normas sobre elección de tutores contempladas en el Reglamento Orgánico de las Escuelas de Educación Infantil y de los Colegios de Educación Primaria, aprobado por Real Decreto 82/1996, de 26 de enero, y en la Orden del Ministerio de Educación y Ciencia, de 29 de junio de 1994, por la que se aprueban las instrucciones que regulan la organización y funcionamiento de las Escuelas de Educación Infantil y de los Colegios de Educación Primaria, y que se limitan a establecer que los tutores de cada curso serán designados por el Director del centro a propuesta del Jefe de Estudios (art. 45 del indicado Real Decreto), exigencias éstas que se habrían cumplido en el caso. Las indicadas instrucciones contemplan, asimismo, que en los centros donde el número de Maestros sea superior al de unidades (se desconoce si este era el caso del Colegio -- para el curso 2009-2010), la tutoría de cada grupo de educación infantil o de educación primaria recaerá preferentemente en el Maestro que tenga mayor horario semanal con dicho grupo, procurando que, de manera rotativa y en años sucesivos, todos los Maestros puedan desempeñar esta función de tutoría. En la medida en que no se ha justificado en el expediente que el interesado fuera el maestro con mayor horario semanal con el grupo de 5º B, no puede considerarse infringido este criterio.

Si a ello se suma que no se ha traído al procedimiento el reglamento de régimen interior del centro vigente al inicio del curso 2009, donde, como afirma uno de los testigos, se establezca que la antigüedad en el Colegio es el criterio único o, al menos, el prioritario para la elección de tutorías, y que, de existir, habría sido de fácil aportación, lo cierto es que de la valoración conjunta de los elementos de juicio que ilustran sobre este episodio y que obran en el expediente, no puede considerarse acreditado que la asignación de las tutorías fuera ilícita por arbitraria y discriminatoria, máxime cuando el aquietamiento del interesado frente a la desestimación de su impugnación ha determinado la firmeza de aquella resolución.

SEXTA.- Relación causal y antijuridicidad del daño: inexistencia.

De lo expuesto en las Consideraciones Cuarta y Quinta de este Dictamen, se desprende que no procede reconocer la responsabilidad patrimonial de la Administración regional por el acoso laboral que el interesado afirma haber sufrido durante los años 2006 a 2009 en el Colegio -- de Cartagena, en la medida en que tal declaración habría de venir precedida de la previa calificación como tal figura jurídica de las conductas y actitudes denunciadas por el interesado en su reclamación, no siendo la responsabilidad patrimonial la vía adecuada para ello y sin que conste que por el interesado se haya formulado denuncia o que se haya incoado procedimiento disciplinario alguno tendente a discernir si en la situación relatada por el reclamante concurren las notas caracterizadoras del acoso moral en el trabajo.

Descartada la viabilidad de la responsabilidad patrimonial por un acoso moral que no consta declarado como tal, del análisis singular de los hechos expuestos en la reclamación, tampoco se advierte que concurren en ellos los elementos determinantes del nacimiento de la responsabilidad patrimonial, singularmente la relación causal entre aquellos hechos, considerados como manifestación del funcionamiento del servicio público, y el daño alegado, cuya antijuridicidad tampoco se habría acreditado.

En orden a alcanzar esta conclusión resulta esencial atender tanto a la singular naturaleza del daño que se alega como a las circunstancias de todo tipo, endógenas y exógenas, que concurren en el paciente y en el entorno laboral.

De forma sintética, afirma el reclamante que las actuaciones y omisiones del Equipo Directivo y de otros

compañeros maestros del Centro en el que prestaba servicios como docente, constituyeron una actuación concertada con el fin de lograr su hundimiento psicológico y su apartamiento del entorno laboral, lo que consiguieron, pues a raíz de los diversos episodios que relata en su reclamación, cayó enfermo con un síndrome ansioso depresivo reactivo a dicha situación, que determinó de forma sucesiva, su baja laboral, su salida del centro educativo mediante una comisión de servicios y su posterior jubilación por incapacidad, al no llegar a recuperarse.

Coincide este Consejo Jurídico con la propuesta de resolución en que resulta indudable la relación causa-efecto existente entre el clima laboral imperante en el centro educativo y la patología psicológica padecida por x, pues así resulta sin discusión de los muy numerosos informes psicológicos y psiquiátricos incorporados a las actuaciones.

No obstante, en el desencadenamiento de la enfermedad psiquiátrica no sólo influyó la situación laboral sino también y con especial importancia, la percepción subjetiva del propio reclamante, que ante situaciones objetivas de conflicto laboral o discrepancias de pareceres acerca de diversas actuaciones docentes, son vivenciadas por el actor como ataques a su dignidad, a su honor o a sus derechos individuales. Así se desprende de la propia relación de hechos en los que pretende fundamentar las acusaciones de acoso, en los que se advierte cómo observaciones efectuadas por compañeros acerca de su labor docente y que muestran una mera discrepancia de pareceres, son sentidas por el interesado como ataques a sus derechos fundamentales, evidenciando una acusada sensibilidad ante el conflicto y una vivencia de la discrepancia como ataque o intento de humillación o vejación.

Así se recoge en diversos informes psicológicos y psiquiátricos obrantes en el expediente, como en el del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, evacuado el 16 de octubre de 2009, según el cual *"se detecta en x una necesidad de aprendizaje y afianzamiento en conductas asertivas (reclamando adecuadamente sus derechos, sin dejarse dominar injustamente por otros pero a la vez sin suscitar confrontación), a la vez que un fortalecimiento de su autoestima y valía profesional ante Equipo directivo, alumnos, familias y compañeros. Aprender a afrontar personal, positiva y asertivamente aquellas actuaciones que realmente en su escala de valores sean relevantes y finalmente saber desprenderse de aquellos conflictos que dado su calado menor no justifican una respuesta de afrontamiento ni personal ni indirecto (a través de otros), siendo preciso no incorporar los mentalmente para ser obsesivamente rumiados. Finalmente, ha de aprender técnicas de relajación y control que le permitan el manejo de estas situaciones y pensamientos obsesivos"*.

En otro informe del mismo servicio, éste de 12 de septiembre de 2011, se indica que no pone en duda la honestidad de los sentimientos de x, quien efectivamente ha presentado el trastorno adaptativo diagnosticado, si bien en ningún documento se ha manifestado que ello derive de un trato inadecuado por parte de sus compañeros o superiores. *"Al respecto de este posible origen, tampoco obra en este Servicio información previa que así lo avale puesto que ya con fecha 12/09/07, la Directora del centro nos había hecho conocer los conflictos con este profesor, que desde el curso anterior mostraba discrepancias, boicoteando todo lo que proponía el Equipo Directivo y poniendo de manifiesto en sus reacciones pérdida del equilibrio emocional. La Directora relató también mala gestión del aula y de la asignatura. Con ocasión del seguimiento posterior, el 24 de noviembre de 2008, la Directora informó que el conflicto de relación se había extendido a los compañeros de ciclo, por lo que éstos le habían pedido que se incorporara a las reuniones del tercer ciclo de Educación Primaria. El Trastorno Adaptativo se produce para un individuo determinado en un contexto determinado siendo importante la base endógena del sujeto así como la interpretación que hace de la realidad circundante, de acuerdo al perfil psicológico cognitivo que emplea en su análisis y posterior conducta de respuesta"*.

Con posterioridad, ya en el año 2014, y en contestación a la pregunta formulada por el interesado en el período

de prueba *"Desde un punto de vista objetivo y meramente científico: ¿En el trastorno adaptativo, constituye un factor de riesgo una presión ejercida, prolongadamente, sobre un sujeto dentro de su entorno laboral?"*, contesta la Psicóloga del referido Servicio de Prevención de Riesgos Laborales en los siguientes términos:

"En el trastorno adaptativo, una presión ejercida prolongadamente, sobre un sujeto dentro de un entorno laboral, puede constituir un factor de riesgo. Como todo factor de riesgo, no tiene por qué ser determinante, pudiendo ser una condición necesaria pero no suficiente. El factor de riesgo ha de aunarse a otras condiciones bien externas (como las familiares y o del entorno social, por ejemplo) bien endógenas y previas en el sujeto (como la estructura de personalidad del propio sujeto y su experiencia vital y de aprendizaje, los mecanismos de afrontamiento a situaciones adversas, la tendencia a reacción ansioso-depresiva..., etc.), para que dicho trastorno se manifieste. Una vez manifestado dicho trastorno, si se produce un alejamiento del estímulo externo o factor de riesgo (presión laboral), el trastorno debe remitir. En la medida en que éste permanece presente, debemos admitir el peso específico que ejercen las otras variables endógenas y más permanentes que acompañan al sujeto en otros contextos laborales y sociales diferentes".

Efectúa el informe, asimismo, una valoración acerca de la medida en que el entorno de trabajo en el centro educativo ha podido influir en el estado de salud del reclamante y, tras reproducir lo señalado en su informe de 12 de septiembre de 2011, concluye que *"de los informes facultativos aportados, se constata que el trastorno adaptativo no ha remitido. En la base de datos de la Consejería de Educación, Universidades y Empleo consta que desde el 1 de julio de 2009, x ha estado alejado del CEIP -- (Cartagena), donde ya después no ha vuelto a incorporarse. Esta circunstancia constata la presencia de factores endógenos con influencia permanente e independientemente del contexto laboral".*

En la misma línea se pronuncia el Psiquiatra (Dr. x) que trató al interesado, al señalar que *"en la génesis de un trastorno adaptativo existe una situación biográfica significativa de carácter conflictivo estresante que constituye parte de la génesis del cuadro clínico, al resultar el sujeto afecto incapaz de generar una respuesta adaptativa. El carácter prolongado de la circunstancia estresante mantiene la respuesta patológica".*

Cabe concluir, entonces, que la presencia de factores endógenos del interesado que resultan determinantes de su percepción como vejatorios o humillantes de unos hechos que, desde un análisis objetivo, responden más bien a situaciones de conflicto o discrepancias en el entorno laboral, impiden apreciar la concurrencia de nexo causal entre el funcionamiento del servicio público educativo y el daño psicológico alegado, pues el relato constatado de los diversos acontecimientos que señala el actor como significativos de trato discriminatorio, despreciativo y humillante determinante causalmente de su estado, ponen de manifiesto, más que un acoso sistemático y reiterado al reclamante y un menosprecio de su labor docente, la concurrencia de disparidad de criterios sobre dicha labor, cuya crítica, a la vista del expediente, no fue, al entender de este Órgano Consultivo, gravemente desproporcionada ni tendencial para conseguir el derrumbamiento del mismo, tanto humano como profesional. En términos parecidos se expresa la STSJ Valencia, Sala de lo Contencioso-Administrativo, 124/2012 de 10 febrero -confirmada en casación por la STS de 25 de julio de 2013-, en un supuesto que guarda abundantes similitudes con el ahora sometido a consulta.

También la STSJ Galicia, Sala de lo Contencioso-Administrativo, núm. 1034/2009, de 25 de noviembre, valora la subjetividad de las percepciones individuales ante las situaciones de conflicto y cómo aquéllas pueden hacer aparecer en el docente la sensación de sentirse acosado por conductas que, objetivamente, no merecen tal calificación, señalando que *"los rasgos psíquicos de su personalidad hacen compatible una percepción de la situación en el núcleo laboral como conflictiva, con vivencias de persecución y similares en términos tales que, las comunes y frecuentes discrepancias en el entendimiento de la docencia, sean elaboradas como un ataque personal frontal, lo que a su vez le genera un estado de estrés que reactivamente ocasiona un trastorno mixto*

ansioso-depresivo y una somatización asociada".

Del mismo modo, la STSJ Cataluña, Sala de lo Contencioso-Administrativo, núm. 1256/2013, de 2 diciembre, pone de relieve los factores endógenos de quien se ve a sí mismo como víctima de acoso moral ante actuaciones en el ámbito laboral que no pueden objetivamente ser consideradas como dirigidas a la humillación o destrucción psicológica y moral del funcionario, cuando señala que *"no hubo ninguna actuación de violencia psicológica, ni de agresión a la dignidad ni a la integridad moral de la demandante pues las actuaciones imputadas en realidad se corresponden con la función de directora del Centro docente, (...) invocando a tales efectos la SAN de 20 de septiembre de 2006 que impide identificar como situaciones de mobbing los desacuerdos, conflictos y tensiones normales y habituales en el ámbito laboral porque el acoso exige una serie de conductas sistemáticas, recurrentes, coherentes con la finalidad pretendida, premeditada y no justificada, así como de suficiente intensidad para provocar el daño (STSJ de Islas Canarias, de 27 de febrero de 2003; STSJ de Castilla-León, de 25 de abril de 2006 y SAN, de 11 de octubre de 2006) de tal manera que se diferencien plenamente de aquellas situaciones en las que, aun de producirse un daño, no permiten imputar a la Administración una conducta dirigida a dicha finalidad sino a la sensibilidad o predisposición subjetiva de una persona para atribuir un determinado significado a los hechos con la consiguiente repercusión en la su salud física y mental".*

En atención a todo lo expuesto, el Consejo Jurídico formula la siguiente

CONCLUSIÓN

ÚNICA.- Se dictamina favorablemente la propuesta de resolución desestimatoria de la reclamación, al no advertirse la concurrencia de los elementos a los que el ordenamiento jurídico anuda el nacimiento de la responsabilidad patrimonial de la Administración, singularmente el nexo causal entre el funcionamiento del servicio público educativo y el daño alegado, cuya antijuridicidad tampoco ha quedado acreditada.

No obstante, V.E. resolverá.