ADMINISTRACION DE JUSTICIA

T.S.J.CASTILLA-LEON CON/AD 001 - VALLADOLID

-

Modelo: S40120

C/ ANGUSTIAS S/N
Teléfono: **Fax:** 983267695
Correo electrónico:

Equipo/usuario: MGC

N.I.G: 47186 33 3 2019 0101188
Procedimiento: PO PROCEDIMIENTO ORDINARIO 0001275 /2019 /
Sobre RESPONS. PATRIMONIAL DE LA ADMON.
De D/ña. -----
Abogado:
Procurador:
Contra D/ña. CONSEJERIA DE SANIDAD
Abogado: LETRADO DE LA COMUNIDAD
Procurador:

D. ------, LETRADO DE LA ADMÓN. DE JUSTICIA, de la Sala de lo Contencioso Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, de VALLADOLID.

POR EL PRESENTE HAGO CONSTAR: Que en los autos de PROCEDIMIENTO ORDINARIO arriba referenciado ha recaído Sentencia del siguiente tenor literal:

SENTENCIA N.º 1450

ILMA. SRA. PRESIDENTA:
Dª ---------
ILMO./A. SR./A. MAGISTRADO/A.:
DOÑA -------
DON --------

En Valladolid, a veintitrés de diciembre de dos mil veintiuno.

Visto por la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, con sede en Valladolid, el presente recurso nº 1275/2019 en el que se impugna la Orden de la Consejería de Sanidad de 18 de octubre de 2019 por la que se resuelve, en sentido desestimatorio, la reclamación de responsabilidad patrimonial formulada por Don -------- en fecha 7 de septiembre de 2018.

Código Seguro de Verificación E04799402-MI:GJy6-UaxH-HoFj-JaSK-N Puede verificar este documento en https://www.administraciondejusticia.gob.es

ADMINISTRACION DE JUSTICIA

Son partes en dicho recurso:

Como recurrente DON ----------, actuando en su propio nombre y derecho, y

Como parte demandada: LA ADMINISTRACION DE LA COMUNIDAD AUTONOMA DE CASTILLA Y LEON -CONSEJERIA DE SANIDAD-, representada y asistida por la Letrada de sus servicios jurídicos.

Ha sido Ponente la Ilma. Sra. Magistrada Doña ----------.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Interpuesto y admitido a trámite el recurso nº 1275/2019, y una vez recibido el expediente administrativo, la parte recurrente dedujo demanda en la que, con base en los hechos y fundamentos de derecho en ella expresados, solicitó de este Tribunal "PRIMERO: *se declare la nulidad o subsidiariamente la anulabilidad de la Orden de la consejería de Sanidad de fecha 18 de octubre de 2019 por la que se resuelve la reclamación de responsabilidad patrimonial formulada por don Rafael Ruiz Gonzalez notificada en fecha 7 de noviembre de 2019. SEGUNDO: que como resultado de las resoluciones judiciales que anulan los actos administrativos de cese y nombramiento en puestos de trabajo como la nulidad e inexistencia de las atribuciones de funciones recogidas en los antecedentes de hecho, como por las actuaciones y administrativas que conforman la relación de causalidad descritas en el Fundamento de Derecho material Octavo de la demanda, las cuales constituyen acoso laboral que así se solicita se declare, le han sido irrogado a don Rafael Ruiz Gonzalez durante todos estos años, los daños y perjuicios morales y profesionales causados que no tenía el deber jurídico de soportar y que se relacionan en la demanda, y se condene a la demandada a resarcir, como consecuencia de los mismos al actor, por el concepto de daños y perjuicios mediante el abono de las cantidades que se recogen y cuantifican en el Fundamento de Derecho Noveno de esta demanda y en la cantidad total de 55.000 euros con sus interés desde la interpelación judicial. así como al resto de pronunciamientos a que haya lugar en derecho y que sean consecuencia de la responsabilidad reclamada en este procedimiento, con condena en costas a la demandada…".*

SEGUNDO. - Del escrito de demanda se dio traslado a la Administración demandada que, en tiempo y forma, presento el escrito de contestación a la misma en el que, con base en los hechos y fundamentos de derecho en él expresados, solicitó de este Tribunal que se dicte sentencia por la que se desestime el recurso.

ADMINISTRACION DE JUSTICIA

TERCERO. - Recibido el recurso a prueba se practicaron las pertinentes propuestas por las partes; y habiendo solicitado la celebración del trámite de conclusiones escritas, se dio traslado y, una vez presentados los escritos, quedaron las actuaciones pendientes de señalamiento para votación y fallo.

CUARTO. - Se señaló para votación y fallo el día 15 de diciembre del año en curso.

QUINTO. - En la tramitación de este recurso se han observado las prescripciones legales.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO. - Es objeto del presente recurso contencioso administrativo la Orden de la Consejería de Sanidad de 18 de octubre de 2019 por la que se resuelve, en sentido desestimatorio, la reclamación de responsabilidad patrimonial formulada por Don ---------- en fecha 7 de septiembre de 2018.

Por la parte actora se impugna esta resolución solicitando su anulación y reconocimiento de su derecho a ser indemnizado en la cantidad de 55.000 euros, importe a que ascienden los daños que considera le han sido causados por la actuación de la Administración respecto de su situación profesional, desde agosto de 2021 fecha en la que fue adscrito a la plaza de jefe de Servicio de Normativa y Procedimiento hasta el momento presente, con el dictado de diversas resoluciones y actos administrativos posteriormente anulados por las jurisdicción contencioso-administrativa y manteniendo al actor en una situación profesional que debe calificarse de acoso laboral generadora del daño reclamado.

Narra el actor en su demanda su periplo profesional desde agosto de 2012 destacando el vaciamiento de funciones producido en los puestos de trabajo a los que ha sido adscrito con carácter provisional por la Administración tras su cese en puesto de trabajo en libre designación así como su apartamiento físico de sus compañeros de trabajo, en una situación que califica de acoso laboral y que le ha obligado a acudir en diversas ocasiones a los Tribunales de justicia obteniendo pronunciamientos favorables a sus pretensiones.

Considera que esta situación profesional le ha causado una serie de daños que desglosa en los siguientes: 1) por ausencia de funciones desde julio de 2012 hasta septiembre de 2018 y *"en base al cálculo de las retribuciones dejadas de percibir tanto por la ampliación de jornada y en todo caso desde abril de 2016 a 2.200 euros por anualidad por 2 anualidades como por la valoración de la ausencia del ejercicio del verdadero puesto de Jefe de Servicio sin motivación alguna desde julio 2012 hasta el 1 de octubre de 2018 y atendiendo al promedio*

de las resoluciones judiciales citadas, se fija una cuantía de 6.000 euros por seis años"; 2) Daño por el periplo judicial necesario para obtener la nulidad de los actos administrativos dictados 2.500 euros; c) por el daño derivado de la atribución verbal declarada nula por la sentencia de 4 de mayo de 2018 y haber estado ubicado en un servicio de forma ilegal 4.500 euros, d) por el daño derivado de la ausencia de medios materiales y personales como de funciones así como por la situación de hostigamiento, como por la infracción del derecho a la garantía del puesto de trabajo 6.000 euros, e) en concepto de daños por las reiteradas omisiones de la Inspección General de Servicios como por infracción del derecho a la buena administración 1.000 euros, f) por la ausencia del ejercicio de funciones en el puesto de Técnico Asesor de la Dirección General de innovación desde el 1 de octubre de 2018 5.000 euros por daño moral al habérsele encargado un solo informe.

La Administración demandada se ha opuesto a la demanda solicitando su desestimación. El actor no acredita un daño antijurídico ni la situación de acoso que refiere en su escrito de demanda, lo que pretende es mantener una plaza pese a la intención de la Administración, en el legítimo ejercicio de la potestad de organización que ostenta, de amortizar la misma o extinguirla, y pese a la vigencia de la estructura orgánica aprobada por Orden SAN/957/2016, de 17 de noviembre, que ni ha sido, ni puede ser atacada. Además, pretende ser indemnizado por conceptos más que cuestionables ya se le han abonado las diferencias retributivas en ejecución de sentencia y también se ha condenado en costas a la Administración lo que satisface los gastos por el "periplo judicial" emprendido. La indemnización solicitada por no haber prestado la jornada especial fue desestimada en sentencia nº 225, dictada por el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº Uno de los de Valladolid, de fecha 23 de diciembre de 2016.

SEGUNDO.- Planteados en estos términos del debate debemos partir de delimitar el acoso laboral, sus requisitos.

En este sentido cabe decir que la STC 59/2019 de 6 de mayo, citada varias veces en la demanda, ofrece una perspectiva amplia y de obligada aplicación conforme al art. 5 LOPJ.

En este sentido y en lo que aquí importa respecto de las actuaciones constitutivas de acoso laboral desde la perspectiva de la integridad moral dice "(...) *por su reiteración en el tiempo, su carácter degradante de las condiciones del trabajo o la hostilidad que conllevan, tienen por finalidad o como resultado atentar o poner en peligro la integridad personal del empleado. Cuando tales situaciones o conductas son propiciadas por quienes ocupan una posición superior en el organigrama empresarial, que es lo más frecuente, suele hablarse de acoso «vertical descendente» o «institucional». Los objetivos del acoso laboral pueden ser de lo más variado: represaliar a un trabajador poco sumiso, marginarle para evitar que deje en evidencia a sus superiores, infundirle miedo para promover el incremento de su productividad*

o satisfacer la personalidad manipulativa u hostigadora del acosador (el llamado acoso «perverso»), entre otros. Dentro de las organizaciones privadas el acoso laboral responde muchas veces al fin o resultado de que el trabajador hostigado abandone voluntariamente, ahorrando a la empresa la indemnización por despido improcedente, en las administraciones públicas, dadas las peculiaridades del régimen funcionarial, consiste a menudo en la marginación profesional del empleado por variados motivos (venganza personal, castigo encubierto, discriminación ideológica (...)situaciones de acoso laboral, en la medida en que tienen por finalidad o como resultado atentar o poner en peligro la integridad del empleado conciernen el reconocimiento constitucional de la dignidad de la persona, su derecho fundamental a la integridad física y moral y la prohibición de los tratos degradantes (arts. 10.1 y 15 CE). Ahora bien, las situaciones de acoso laboral son tan multiformes que pueden involucrar también otros derechos fundamentales (...) El art. 15 CE excluye las intromisiones del poder público en la integridad personal y prohíbe en todo caso, sin excepción o ponderación posible, determinadas modalidades: la tortura, los tratos inhumanos y los tratos degradantes, que «son, en su significado jurídico, nociones graduadas de una misma escala que, en todos sus tramos», «denotan la causación» de «padecimientos físicos o psíquicos ilícitos e infligidos de modo vejatorio para quien los sufre y con esa propia intención de vejar» [SSTC 120/1990, de 27 de julio, FJ 9, 137/1990, de 19 de julio, FJ 7, 215/1994, de 14 de julio, FJ 5 A), 196/2006, de 3 de julio, FJ 4]. Estas concretas intromisiones constituyen un atentado «frontal y radical» a la dignidad humana, «bien porque cosifican al individuo, rebajándolo a un nivel material o animal, bien porque lo mediatizan o instrumentalizan, olvidándose de que toda persona es un fin en sí mismo» (STC 181/2004, de 2 de noviembre, FJ 13). Por eso están sujetas a una «prohibición absoluta» (STC 207/1996, de 16 de diciembre, FJ 4), «sean cuales fueren los fines» (STC 120/1990, FJ 9), es decir, «en modo alguno puede ser determinante la mayor o menor bondad o legitimidad de la finalidad pretendida» (ATC 333/1997, de 13 de octubre, FJ 5).

La intromisión contraria al art. 15 CE consiste siempre en la causación deliberada y no consentida de padecimientos físicos, psíquicos o morales o en el sometimiento al «riesgo relevante» de sufrirlos, esto es, a un «peligro grave y cierto» para la integridad personal. Respecto de la intencionalidad, hay que tener en cuenta que, con carácter general, la protección constitucional de los derechos fundamentales no puede quedar supeditada a «la indagación de factores psicológicos y subjetivos de arduo control», pudiendo bastar «la presencia de un nexo de causalidad adecuado entre el comportamiento antijurídico y el resultado lesivo prohibido por la norma» (SSTC 11/1998, de 13 de enero, FJ 6; 124/1998, de 15 de junio, FJ 2; 126/1998, de 15 de junio, FJ 2; 225/2001, de 26 de noviembre, FJ 4; 66/2002, de 21 de marzo, FJ 3, y 80/2005, de 4 de abril, FJ 5; y 12/2019, de 28 de enero, FJ 5). En cuanto al menoscabo, no es preciso «que la lesión de la integridad moral se haya consumado, sino que a efectos de que el derecho invocado se estime lesionado basta con que exista un riesgo relevante de que la lesión pueda llegar a producirse» (STC 221/2002, de 25 de

noviembre, FJ 4; en el mismo sentido: SSTC 35/1996, de 11 de marzo, FJ 3, 220/2005, FJ 4). En cualquier caso, «no todo supuesto de riesgo o daño para la salud implica una vulneración del derecho fundamental a la integridad física y moral, sino tan sólo aquél que genere un peligro grave y cierto para la misma» (STC 220/2005, FJ 4).

Para que el trato sea «degradante» debe, además, «ocasionar también al interesado -ante los demás o ante sí mismo- una humillación o un envilecimiento que alcance un mínimo de gravedad» (ATC 333/1997, FJ 5, citando las SSTEDH de 25 de febrero de 1982, § 28; y 25 de marzo de 1993, Costello-Roberts c. el Reino Unido, § 30). Se trata de acciones que pueden provocar en la víctima «sentimientos de temor, angustia e inferioridad susceptibles de humillarla, envilecerla y, eventualmente, de quebrantar su resistencia física o moral», superando «un umbral mínimo de severidad; mínimo cuya apreciación es, por naturaleza, relativa, por lo que depende en última instancia de las circunstancias concurrentes en el caso concreto» (ATC 333/1997, FJ 5, citando las SSTEDH de 18 de enero de 1978, Irlanda c. el Reino Unido, § 167; 7 de julio de 1989, Seringa, § 100, y 27 de agosto de 1992, Tomasi c. Francia, § 112).

Sin falta la vejación o humillación como objetivo o resultado de la conducta enjuiciada, el trato no podrá reputarse «degradante». Quedará entonces sustraído a la «prohibición absoluta» y a la consecuente falta de relevancia de la «mayor o menor bondad o legitimidad de la finalidad pretendida» (ATC 333/1997, FJ 5). Para descartar la lesión de la integridad moral (art. 15 CE), será preciso, en consecuencia, que la medida limitativa «esté prevista en la Ley» y «sea idónea, necesaria y proporcionada en relación con un fin constitucionalmente legítimo». Así lo declaró la STC 207/1996. Rechazó en el caso que determinada «intervención corporal» (extracción de cabellos de la cabeza y de todo el pelo de las axilas para su posterior análisis) «suponga, ni por su finalidad ni por la manera de llevarse a la práctica, un trato inhumano o degradante», pues no conlleva padecimientos «infligidos de modo vejatorio» (FJ 5). No estando en juego la «prohibición absoluta» de tratos degradantes, la STC 207/1996, FFJJ 4 y 6, sometió la intervención corporal examinada al canon de proporcionalidad. Declaró la vulneración del art. 15 CE, por cuanto que la medida carecía de apoyo legal, incumplía «la exigencia de 'necesidad' requerida por la regla constitucional de proporcionalidad de los sacrificios, que debe presidir la adopción de medidas limitativas de derechos fundamentales», e incurría en una «notoria desproporción» (fundamento jurídico 6)".

Con el objetivo de trazar unos contornos delimitados y precisos de la figura del mobbing a efectos jurídicos, conviene diferenciarlo del ejercicio abusivo de los poderes empresariales o de los incumplimientos graves a cargo del empleador, evitando de este modo trivializar su concepto.

Y a tal fin traemos a colación la sentencia del Tribunal Supremo de 23 de julio de 2001 que se refiere, para identificar este tipo de conductas en el ámbito de la Administración, a aquellas *"actuaciones como las que describe la sala de instancia (que) constituyen una forma de acoso moral sistemáticamente dirigida contra el funcionario público reclamante, carente de toda justificación ".*

Resultan, por tanto, de dicha definición, como elementos que caracterizan el acoso psicológico, los siguientes:

A) Un elemento material consistente en la conducta de persecución u hostigamiento, sistemático y planificado, injustificado de un sujeto activo (compañero de trabajo, superior o subordinado) a un sujeto pasivo, en el marco de una relación laboral o funcionarial.

B) Un elemento temporal o de habitualidad: la conducta hostil debe ser sistemática y reiterada en el tiempo, de suerte que, aunque los hechos sean leves aisladamente considerados, adquieren gravedad precisamente con la reiteración, lo que supone la exclusión de los hechos esporádicos.

C) Y un elemento intencional: la conducta hostil debe ser intencionada o maliciosa, dirigida a presionar y hostigar a un sujeto pasivo concreto, con exclusión de los hechos imprudentes o casuales, de manera que a la conducta de acoso se añade el calificativo de moral, que tiende a incidir en que el acoso esté finalísimamente dirigido a conseguir el desmoronamiento íntimo y psicológico de la persona, lo que, en suma, supone un ataque a su dignidad o integridad psíquica.

Sirva al objetivo de delimitación de figuras jurídicas y supuestos de hecho, la sentencia del TS, secc 4ª, de 16 de Febrero de 2011 (ref. 593/2008) que refiere " *Este asunto del acoso laboral o mobbing que no constituye una novedad en el ámbito de las relaciones laborales en cualquiera de sus manifestaciones, bien en la empresa o en la función pública, posee dos vertientes distintas de examen ya sea desde el punto de vista médico o jurídico, pero que, en último término, ambas necesariamente confluyen, de modo que han de coincidir las dos para que pueda afirmarse que existe en el caso concreto esa situación objetiva de acoso. Desde esos dos puntos de vista se define el acoso laboral - mobbing- como aquella conducta abusiva o violencia psicológica a que se somete de forma sistemática a una persona en el ámbito laboral, manifestada especialmente a través de reiterados comportamientos, palabras o actitudes que lesionen la dignidad o integridad psíquica del trabajador y que pongan en peligro o degraden sus condiciones de trabajo. Actitudes de hostigamiento que conducen al aislamiento del interesado en el marco laboral, produciéndole ansiedad, estrés, pérdida de autoestima y alteraciones psicosomáticas, y determinando en ocasiones el abandono de su empleo por resultarle insostenible la presión a que se encuentra sometido. Según el Instituto*

Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo se trata de «aquella situación en la que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática (al menos, una vez por semana) durante un tiempo prolongado (más de seis meses) sobre otra persona en el lugar de trabajo».

Se trata de un fenómeno laboral, muy antiguo aunque de reciente actualidad, que es contrario al principio de igualdad de trato, tal como se define en los artículos 3, 4 y 5 de la Directiva Comunitaria 76/2007 de 9 febrero, que vulnera el derecho a la integridad moral y la interdicción de tratos inhumanos o degradantes que consagra el artículo 15 de la Constitución española, y que en el ámbito normativo laboral desconoce el derecho que a todo trabajador reconoce el artículo 4.2.e) del Estatuto de los Trabajadores para que se le respeten su intimidad y la consideración debida a su dignidad. Derechos básicos cuya infracción por parte empresarial es calificada como un grave incumplimiento de las obligaciones contractuales.

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

Aquellos elementos material, temporal e intencional, han sido recogidos asimismo en la sentencia de 10 de diciembre de 2019 de la Sala 3ª del Tribunal Supremo (recurso 324/2018).

Esta jurisprudencia exige la concurrencia de tres elementos en la conducta para valorar si la Administración ha vulnerado la integridad moral de un empleado público: A) elemento intención, que implica que la conducta enjuiciada sea deliberada o, al menos, esté adecuadamente conectada al resultado lesivo, B) elemento menoscabo, que entraña que haya causado a la víctima un padecimiento físico, psíquico o moral, o, al menos, que encierre la potencialidad de hacerlo, y C) elemento vejación, que significa que responda al fin de vejar, humillar o envilecer o sea objetivamente

TERCERO. - Aplicación al supuesto presente.

No existe discusión en el supuesto presente respecto de los hechos acaecidos en la carrera profesional del recurrente desde que fue cesado en un puesto de trabajo en el que había sido nombrado por libre designación en la Consejería de Educación.

Así consta en las actuaciones:

. Una primera fase (desde agosto de 2012 hasta abril de 2016) en la que el recurrente desempeñó, en adscripción provisional, el puesto de trabajo de jefe del Servicio de Normativa y Procedimiento de la Gerencia Regional de Salud (puesto RPT 55438 Nivel 28, Complemento específico 16).

Esta adscripción fue a solicitud propia, tomando posesión el 08/08/2012, y siendo funcionalmente integrado en el Servicio de Coordinación y Comunicación Interna (posteriormente denominado Servicio de Estudios) por el vaciamiento de competencias del puesto solicitado.

En esta Jefatura fue cesado el 11 de abril de 2016 por resolución del Director Gerente de la Gerencia Regional de Salud de Castilla y Leon.

. Una segunda fase (desde abril de 2016 hasta octubre de 2017) en la que el actor desempeño, también en adscripción provisional, el puesto de trabajo (RPT 55192) de Técnico en el Servicio de Relación con los Usuarios, dependiente de la Dirección General de planificación, calidad ordenación y formación de la Consejería de Sanidad, si bien, con asignación funcional al Servicio de Formación y Desarrollo Profesional de la Dirección General de profesionales.

Esta adscripción que fue anulada por la sentencia de esta Sala y Sección de 30 de mayo de 2017, dictada en el recurso de apelación nº 94/2017, desestimatoria del recurso de apelación presentado contra la sentencia del Juzgado de lo Contencioso-administrativo nº 3 de Valladolid estimatoria del presentado por el Sr. ---- contra las resoluciones por las que se había acordado su cese en el puesto de trabajo RPT 55438 y su adscripción provisional al puesto de trabajo RPT 55192.

En dichas sentencias fue estimado el recurso del Sr. ---- sobre la base de que, a pesar de la reorganización de competencias efectuada por la Orden SAN/204/2014, de 21 de marzo, el recurrente debía seguir prestando sus funciones de acuerdo con la RPT vigente produciéndose su adaptación a la nueva normativa en cuanto a su dependencia funcional y funcionamiento de los servicios y unidades administrativa (tal y como disponía la DT Única de la misma orden). En definitiva, que la reorganización efectuada por la Orden no justificaba su cese en el anterior puesto de trabajo sino únicamente el cambio de dependencia funcional de los centros directivos a los que se habían atribuido las competencias en virtud de del Decreto 36/2011 y el Decreto 40/2011.

A su vez, por sentencia de esta Sala y Sección de 4 de mayo de 2018, dictada en el recurso de apelación 607/2017, fue estimado el interpuesto por el Sr. ---- contra la asignación funcional al Servicio de Formación y desarrollo profesional de la Dirección general de Profesiones realizada el 11 de abril de 2016 por cuanto dicha asignación, realizada verbalmente, estaba carente de justificación.

Por Resolución de 20 de octubre de 2017 fue ejecutada la sentencia de 30 de mayo de 2017 reponiendo al actor en el puesto de trabajo RPT 55438. Cuestionada judicialmente la correcta ejecución de la sentencia fue desestimada por auto dl Juzgado de lo Contencioso-administrativo nº 3 de 29 de mayo de 2018, confirmado por la sentencia de esta Sala de 23 de enero de 2019 (recurso de apelación nº 430/2018).

. En una tercera fase (desde octubre de 2017 hasta octubre de 2019) en la que vuelve a desempeñar el puesto de trabajo inicial de jefe de la Sección de Normativa y Procedimiento hasta su cese por amortización del puesto de trabajo.

. Una cuarta fase en la que, tras el Acuerdo de 27 de septiembre de 2018 de la Junta de Castilla y Leon, fue modificada la Relación de puestos de Trabajo de personal funcionario de la Gerencia Regional de Salud de Castilla y Leon y el puesto RPT 55438 amortizado siendo el recurrente adscrito provisionalmente al puesto de Técnico Asesor RPT 689164 en la Dirección General de Innovación y Resultados en Salud creado en el Anexo I del Acuerdo, todo ello por resolución de 9 de octubre de 2018.

. Y una quinta en la que tras la declaración de nulidad por la sentencia de esta sala de 3 de Julio de 2020 de la modificación de la RPT y de su cese, junto con el Acuerdo de 4 de abril de 2019 por el que se modifica la RPT de personal funcionario de la Gerencia Regional de Salud para su acomodación al Decreto 5/2019, de 7 de marzo, por el que se aprueba el catálogo de puestos tipo del personal funcionario al servicio de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Castilla y Leon y de sus organismos autónomos, le fue reconocido su "*(…) derecho del actor a seguir desempeñando sus funciones, bajo la dependencia funcional del centro directivo que corresponda en los mismos términos en que lo hacía antes de las modificaciones, con todos los derechos administrativos y retributivos que procedan desde el momento de su cese, más los intereses legales correspondientes de las diferencias retributivas que se hayan podido producir desde entonces. Se desestima el recurso indirecto interpuesto contra la Orden SAN/957/2016, de 17 de noviembre, por la que se desarrolla la Estructura Orgánica de los Servicios Centrales de la Consejería de Sanidad y de la Gerencia Regional de Salud de Castilla y León, sin costas".*

Por otra parte, en el expediente administrativo figuran diversos informes de los que destacamos los siguientes:

. El de 8 de noviembre de 2016 (remitido a la Inspección general de Servicios en las actuaciones inspectoras 19/2016 incoadas a raíz del escrito-denuncia de 17 de octubre de 2016 presentada por el Sr. ---------- sobre las resoluciones de asignación de jornadas de dedicación especial del Director Gerente de la Gerencia Regional de Salud) en el que, respecto de la primera fase reseñada anteriormente -desde agosto de 2012 hasta abril de 2016- se expone que la adscripción del recurrente al puesto RPT 55438 de la Gerencia Regional de Salud se realizó a petición del actor. Que dicho puesto de trabajo se encontraba vacante desde el 2 de julio de 2012 y que estaba inmerso en un proceso de reestructuración de la propia Gerencia Regional de Salud y de la Consejería de Sanidad iniciada por los Decretos 36/2011 y 40/2011, ambos de 7 de julio, y por la Orden SAN/204/2014, de 21 de marzo. Que en virtud de esta nueva organización se unificaban en la Secretaria General de la Consejería de Sanidad aquellos servicios de carácter transversal, esto es, los relativos a régimen interior, asesoramiento jurídico técnico, estudios y documentación, normativa y procedimiento y estadística, atendiendo a la asignación única de competencias de tales funciones en la Secretaria General.

Se continua exponiendo que fruto de esta nueva distribución competencial el Servicio de Normativa y Procedimiento de la Gerencia había dejado de "facto" de existir, habiendo sido reasignado su personal y centralizadas sus funciones en el Servicio de Normativa y Procedimiento de la Consejería de Sanidad; que por ello el puesto ocupado por el actor de Jefe de Servicio de Normativa y Procedimiento en la Gerencia Regional de Salud quedo vacío de contenido -aunque en dicho momento no fue amortizado en la RPT- y por ello fue adscrito

al Servicio de Estudios donde permaneció hasta abril de 2016, que durante este tiempo el recurrente no formuló queja ni reclamación alguna a salvo de una por jornada de dedicación especial que fue desestimada judicialmente.

. El de 8 de mayo de 2017 (remitido a la Inspección general de Servicios en las actuaciones inspectoras 1/2017 incoadas a raíz del escrito denuncia de 16 de diciembre de 2016 en el que el recurrente pone de manifiesto la obstaculización en el ejercicio de las funciones asignadas a su puesto de trabajo 55192 de Técnico folios 271 a 274 del expediente administrativo parte 2), en el que se expone que tras los Decreto 36/2011, de 7 de julio y 40/2011, de la misma fecha, la Gerencia Regional de Salud se hallaba inmersa en un importantísimo proceso de transformación que obligaría a la misma a la completa reelaboración de su relación de puestos de trabajo que conllevaba la supresión del puesto de trabajo RPT 55438.

Respecto de la situación del actor se informa que la asignación de puestos al Sr. -------- ha estado condicionada por el derecho a la garantía del puesto de trabajo que supone que no se le pueda asignar una plaza de nivel inferior al 26, al provenir su cese de una plaza nivel 28. Que esta garantía se cumple con la adscripción al puesto 55192 de Técnico al tener asignado un nivel 26 aunque se corresponde a un servicio (Servicio de Relaciones con los usuarios) y Centro Directivo cuyas funciones son ajenas a la titulación profesional del actor, por lo que fue asignado funcionalmente a un servicio de las características que el mismo reclamante había reivindicado en ocasiones anteriores y que se corresponde mejor con su titulación y experiencia profesional como es el Servicio de Formación de la Dirección General de Profesionales.

En dicho informe también se relata cómo, aunque no es obligatorio para el funcionario recurrente, este no ha participado en ningún concurso de traslados para obtener un destino definitivo pudiendo haberlo hecho en el convocado el 5 de diciembre de 2014.

Finalmente se relata que las vacaciones y permisos del recurrente son firmadas por las personas que ostentan las jefaturas de las unidades administrativas a las que esta o ha estado funcionalmente adscrito.

. El informe de 26 de febrero de 2019 (folios 4 a 9 del Anexo III del expediente administrativo) en el que se, además de abundar en las cuestiones anteriores, justifica la adscripción provisional del actor realizada en el año 2016 en el dictado de la Orden SAN/204/2014, de 21 de marzo, por la que se desarrolla la estructura orgánica de los Servicios Centrales de la Consejería de Sanidad y de la Gerencia Regional de Salud, por la que el Servicio de Evaluación, Normativa y Procedimiento se configura como unidad adscrita a la Consejería de Sanidad, resultando el puesto que ocupaba el actor definitivamente vacío de

contenido por lo que fue adscrito al puesto 55192 aunque, tras la anulación judicial de esta adscripción, el actor volvió al nº 55438 hasta su amortización en la RPT.

. El informe de 28 de junio de 2019 emitido por el Director General de Innovación y Resultados en Salud en el que se expone que tras la modificación de la RPT de la Gerencia Regional de Salud y supresión del puesto de trabajo nº 55438 el actor fue adscrito provisionalmente al puesto RPT nº 689164 de dicha Dirección General el 1 de octubre de 2018. Que a dicha fecha el actor se encontraba en situación de baja laboral de la que se incorporó el 23 de noviembre sin notificarlo a la Dirección General. Que se enteró de dicha incorporación por la solicitud de su permiso por el Sr. ----------. Que tras este permiso se le convoco a una reunión a fin de valorar su adscripción, necesidades logísticas, organizativas, percepción personal, experiencia y conocimientos en las competencias de la Dirección General. En cuanto a su ubicación física se expone en el informe que el Sr. ----- comento encontrarse cómodo en el despacho que ocupaba y quería mantenerse en él. Valorado su perfil profesional, que se corresponde con un puesto de técnico en materia jurídica y no tanto las especificas asignadas al centro directivo, se le traslado que se valoraría que tareas asignar. Además de otras cuestiones en esa reunión se le propuso presentarle a los Directores Técnicos de la DG que lo rechazo. Finalizadas las vacaciones que solicito se le envía un correo en el que se le pone de manifestó que puede continuar con su despacho y que para cualquier tarea administrativa que precise lo solicite a través de las secretarias de la DG, así como que hiciera llegar todos los aspectos que necesitara en materia de logística y conectividad.

En cuanto a las funciones en fecha 9 de enero de 2019 se le envió solicitud de informe sobre determinadas cuestiones. A la vez expone que se están analizando los cometidos a asignar analizando cuales serían los temas que podrían encajar en su perfil profesional.

También figura en el expediente administrativo el resultado de los expedientes seguidos ante la Inspección general de Servicios (y en los que se emitieron los informes referidos anteriormente):

. diligencia de archivo de documentación del expediente 19/2016 de 22 de noviembre de 2016 al estimar que no se aprecia ninguna conducta o actuación que pudiera dar lugar a la intervención de la inspección general de servicios en la asignación de jornadas de dedicación especial (respecto de esta asignación de jornada de dedicación especial se siguió el PA 68/2016, nº 1 sentencia desestimatoria),

. informe I-1/2017 en el que se concluye que la situación planteada por el recurrente en relación con el derecho al desempleo efectivo de su puesto de trabajo, el propio interesado manifestó que se circunscribe a un conflicto laboral entre el equipo de dirección de la Gerencia Regional de Salud y el interesado. A ello añade la inspección que las situaciones de

violencia en el trabajo se deben tramitar conforme al Protocolo de actuación aprobado el 28 de julio de 2016, por lo que se comunica al interesado la posibilidad que existe de plantear la posible existencia de una situación de conflicto en el trabajo a través de dicho protocolo.

. información reservada abierta a raíz de escrito presentado por el Sr. ------ (jefe del Servicio de Estudios) referente a la actitud del Sr. ------ el 25 de noviembre de 2016 que fue archivada al no considerar los hechos constitutivos de infracción alguna.

CUARTO. - De la valoración conjunta de estos y otros informes que constan en las actuaciones judiciales y que no se han detallado por incidir de nuevo en cuestiones que ya ponen de manifiesto los relatados consideramos que no ha resultado acreditada la situación de acoso laboral denunciada en la demanda.

En efecto de todo el conjunto probatorio resulta que el actor fue adscrito provisionalmente al puesto nº 55438 porque él lo solicitó, e incluso cuando fue cesado en ese puesto lo impugnó judicialmente reclamado su reincorporación; al propio tiempo está acreditado que la Administración pretendía la amortización del puesto de trabajo por razones organizativas y de reestructuración de servicios, reestructuración que había comenzado en fechas anteriores a la toma de posesión del actor -con los Decretos del año 2011-; ni la adscripción al puesto ni las actuaciones encaminadas a su amortización son demostrativas de una aptitud contraria al recurrente.

Durante el desempleo de este puesto de trabajo no hubo queja alguna del recurrente ni en cuanto a su ubicación ni en cuanto a sus funciones y, además, reiteramos, cuando fue cesado solicito volver al mismo puesto de trabajo.

Es cierto que planteo un procedimiento judicial por la jornada que le fue asignada pero dicha reclamación fue desestimada por los Tribunales y, en todo caso, la existencia de una reclamación judicial no significa que se haya producido acoso laboral.

Respecto del segundo puesto de trabajo al que fue adscrito, el nº 55192, es cierto que fue anulada judicialmente dicha adscripción, pero la misma fue debida, principalmente, a su falta de justificación por no haber sido amortizado el puesto de trabajo del que el actor había sido cesado. También fue anulada la adscripción funcional al Servicio de Formación y desarrollo profesional, pero por razones formales ante su falta de constancia escrita. El que la adscripción provisional del año 2016 fuera anulada judicialmente no supone, sin más, que haya existido un comportamiento ilícito por parte de la Administración

De este puesto fue cesado en ejecución de la sentencia y retornado al nº 55438 en el que permanece hasta su amortización por la nueva relación de puestos de trabajo de la Gerencia Regional de Salud.

Tras esta amortización fue adscrito al puesto nº 689164 en la Dirección General de Innovación y resultados en salud donde, según resulta del informe de su Director General, su perfil profesional no encajaba totalmente, pero a pesar de ello se intentaron buscar, junto con el recurrente, tareas y cometidos que pudiera desarrollar.

Debemos tener en cuenta que el actor, al haber cesado en un puesto de nivel 28 no puede ser adscrito a un puesto inferior a nivel 26, condición que cumplen todos aquellos a los que ha estado adscrito sin que se haya acreditado que existan otros que puedan ser cubiertos por él y que resulten más acordes a su perfil profesional que aquellos a los que ha sido adscrito.

Por ello no estimamos probado que se haya producido una conducta constitutiva de acoso laboral pues no está acreditado que estas actuaciones de la Administración persiguieran causar un daño o lesión al recurrente ni que tampoco comporten un riesgo relevante de producir la misma.

Finalmente, tras la impugnación por el actor de la RPT y de su cese en el puesto de trabajo, esta Sala dicto sentencia el 3 de julio de 2020 anulado dicho cese y declarando el derecho del recurrente a volver al puesto nº 55438 si bien bajo la dependencia funcional del centro directivo que corresponda en los mismos términos en que lo hacía antes de las modificaciones, con todos los derechos administrativos y retributivos que procedan desde el momento de su cese.

No consideramos que en el caso presente concurran los elementos material, temporal e intencional, que caracterizan a esta figura del acoso laboral.

Singularmente hemos de centrarnos en la ausencia del elemento intencional (elemento intención le llama la STC de 6 de mayo de 2019), porque no se aprecia que las actuaciones de la Administración estuviesen dirigidas finalísimamente a hostigar al recurrente de cara a conseguir su desmoronamiento psíquico y moral; tampoco se reputa concurrente el elemento material, propio del "mobbing", consistente en la conducta de persecución u hostigamiento, sistemático y planificado, injustificado de un sujeto activo (compañero de trabajo, superior o subordinado) a un sujeto pasivo, en el marco de una relación laboral o funcionarial. No cabe confundir la existencia de conflictos jurídicos en la adscripción y desempeño de un puesto de trabajo con una conducta de persecución u hostigamiento sistemático.

Es cierto que el recurrente lleva varios años en adscripción provisional y ha sido cambiado varias veces de puesto de trabajo viéndose obligado a plantear recursos judiciales para ser repuesto en el que fue solicitado en su día por él, pero también lo es que este puesto de trabajo esta incurso en una procedimiento de reestructuración de la Consejería de Sanidad y la Gerencia Regional de Salud y que la Administración, en virtud de sus potestades de autoorganización, ha decidido amortizarlo con modificación de las relaciones de puestos de trabajo. Modificaciones que van más allá de la Consejería y de la Gerencia Regional de Salud y que han afectado a todo el organigrama de la Comunidad Autónoma. En este proceso de reorganización es donde debe situarse su adscripción funcional a servicios distintos de aquellos en los que se integraba el puesto, las dificultades para concretar las competencias del puesto de trabajo e incluso su ubicación.

Por todo lo expuesto procede desestimar la demanda.

QUINTO. - En cuanto a las costas no procede hacer expresa declaración al apreciar que en el asunto concurrían dudas de derecho sobre la procedencia de la indemnización ante una actuación de la Administración que fue anulada judicialmente y que, en principio, podría ser susceptible de causación de daños al interesado.

Vistos los preceptos citados y demás normas de procedente aplicación,

FALLAMOS

Desestimamos el recurso presentado por DON ----------, actuando en su propio nombre y derecho, contra la Orden de la Consejería de Sanidad de 18 de octubre de 2019 por la que se resuelve, en sentido desestimatorio, la reclamación de responsabilidad patrimonial formulada en fecha 7 de septiembre de 2018, declarando la conformidad a derecho de la misma, todo ello sin hacer expresa declaración en materia de costas procesales.

Esta sentencia no es firme y contra ella cabe interponer recurso de casación si concurren los requisitos exigidos en los artículos 86 y siguientes de la Ley Jurisdiccional 29/1998, de 13 de julio, en la redacción dada por la Ley Orgánica 7/2015, de 21 de julio, que se preparará ante esta Sala en el plazo de treinta días, contados desde el siguiente al de la notificación de esta resolución.

Así por esta nuestra sentencia lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

ADMINISTRACION DE JUSTICIA

Concuerda bien y fielmente con su original al que me remito y, para que así conste, extiendo y firmo el presente testimonio. Doy fe.

En VALLADOLID, a cuatro de enero de dos mil veintidós.

EL LETRADO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA