

LA PROHIBICION DE ACOSO EN EL EBEP.

La Ley 7/2007, del Estatuto Básico del Empleado Público, en el artículo 95, apartado 0) tipifica el acoso laboral como infracción administrativa.

El acoso laboral tiene como particularidad que dicha conducta se verifique en el contexto de una relación laboral y que las consecuencias derivadas del mismo incidan en esa relación. No sólo ha de producirse como efecto de las relaciones derivadas de la prestación de trabajo (generadoras de por sí de conflictos, desacuerdos y tensiones), sino que ha de repercutir en la propia relación laboral determinando el deseo de la víctima de poner fin a la misma como único medio para que así cese la conducta de acoso (Sentencia TSJ de Extremadura de 20 de octubre de 2005). El acoso laboral es una manifestación de violencia que consiste en el ejercicio de una presión continuada sobre la víctima para mermar su capacidad de resistencia frente a esa hostilidad. Esta conducta se caracteriza por la concurrencia de unas notas subjetivas y objetivas. Es nota subjetiva el ánimo del acosador de crear alrededor de su víctima un clima tan insufrible que genere en ésta el deseo de poner fin a la situación laboral en la que el acoso se produce.

No entrarían dentro del concepto de acoso situaciones que la víctima aprecia como personales y que, exclusivamente, son consecuencia de una mala gestión u organización, además de comunes a otras personas (por ej: denunciar que no cuenta con un lugar fijo de trabajo, con un ordenador, con cuenta de correo electrónico, con teléfono móvil). No es acoso ante conducta justificadas, razonables u objetivas que sólo se consideran manifestación de poder de organización o del ejercicio de potestades administrativas.

Las conductas de acoso pueden ser: no asignar tareas, asignar tareas innecesarias, degradantes o repetitivas, asignar tareas imposibles de cumplir, etc, medidas de aislamiento social al impedir las relaciones personales con otros compañeros, con el exterior, no dirigirle la palabra, etc, medidas de ataque a la víctima: insultos, burlas, vejaciones, críticas hirientes, subestimaciones.

LA PRUEBA DEL ACOSO

La declaración de la víctima es insuficiente si no acompañada de pruebas que la avalan (STSJ País Vasco de 22 de noviembre de 2005). Cuando se decide denunciarlo, después de sufrir esta situación desde tiempo atrás, los jueces valoran la pasividad inicial o tardanza del acosado como una especie de aceptación o consentimiento que es interpretado en su contra.

En la prueba de testigos, las declaraciones de terceros no siempre son fiables por encontrarse éstos en situación análoga a la víctima o tener con el acosador una dependencia que les impide declara con objetividad o fiabilidad.

Los informes médicos, el juez termina rechazándolos por insuficientes, ya que el especialista realiza el informe sobre declaraciones de la víctima, por ello es necesario distintos informes periciales, para que existan distintos especialistas que coincidan con el criterio de situación de acoso.