

**SI SE DESCONOCE LA LEY HAY QUE
CONDUCIRSE COMO UN BUEN PADRE DE FAMILIA.**

Parte I

Por José Luis Saludas Trigo

Graduado Social

Doctor en Derecho

En los tiempos actuales donde la masificación de la información es un hecho, nos encontramos en ocasiones con personas que afirman, con sus actos, no conocer el estado de las cosas. Las noticias que diariamente se vierten en cualquiera de los medios de comunicación, están indicando las diferentes proclamas que diversos grupos de oposición y concienciación están poniendo en la calle y al mismo tiempo sus manifiestos son objeto de debate en muchos círculos de opinión. Todo esto lleva a nuestro ánimo, queramos o no, conocer la existencia de las derivas que toma la sociedad. Lo que supone en definitiva que ni siquiera el sujeto mas anacoreta del planeta pueda escapar a tener referencias sobre los temas de candente actualidad, entre los que se encuentra el Acoso Laboral, de aquí mi sorpresa al presenciar comportamientos que no perciben la sensibilidad, que durante los últimos años, está teniendo la sociedad con este tema.

Desde antes de la publicación de la Constitución Española de 1978, existen normas de obligado cumplimiento para el desarrollo de las relaciones laborales dentro de las empresas y que todas ellas han materializado la defensa del trabajador en cuanto a posibles situaciones de acoso en el trabajo. En este sentido pudiera existir una duda razonable hacía aquellos instigadores y ejecutores en cuanto al desconocimiento que pudieran tener de las normas que rigen la convivencia en la comunidad, pero no ha de existir duda alguna en cuanto a las proclamas que el Derecho Natural tubo a bien crear, a través de unos comportamientos para aquellos momentos en los que pudiera existir vacilación a la hora de conducirse, así lo ha recogido nuestro Código Civil español, *“Cuando la obligación no exprese la diligencia que ha de prestarse en su cumplimiento, se exigirá la que correspondería a un buen padre de familia”*.¹

El trabajo que sobre el Acoso Laboral que vamos a realizar va a tener varios apartados:

- 1.- Concepto de Acoso Laboral y legislación al respecto.
- 2.- La doctrina sobre el Acoso Laboral.
- 3.- Tratamiento del Acoso Laboral por parte de los tribunales.

1.- Concepto de Acoso Laboral y legislación al respecto.

Los apartados 2, 3, y 4 del artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres. A los efectos de dicha disposición, constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante

1 Real Decreto de 24 de julio de 1889, Código Civil español. Art. 1104.

u ofensivo, considerándose, en todo caso, discriminatorio; así mismo, se considera acto discriminatorio por razón de sexo el condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación una situación constitutiva de acoso por razón de sexo. Igualmente, resulta de cita obligada lo dispuesto en el artículo 8 de dicha disposición legal que dispone que constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo y la maternidad².

¿Pero que es eso de la dignidad? La enciclopedia jurídica, nos hace un amplio despliegue al afirmar³: que se trata de un valor espiritual y moral inherente a la persona, íntimamente vinculado al libre desarrollo de la personalidad y a los derechos a la integridad física y moral, a la libertad de ideas y creencias, al honor, la intimidad personal y familiar y la propia imagen, que se manifiesta singularmente en la autodeterminación consciente y responsable de la propia vida y que lleva consigo la pretensión de respeto por parte de los demás. Que volviendo a lo anteriormente dicho, no deja de ser un “para que sirve” más que para un “que es”. Véase la cantidad de conceptos señalados en esta definición posibilitando, llegado el momento, de llegar a entender que casi, la dignidad, es todo lo que alberga la condición humana en sus relaciones, tanto externas como internas, pudiéndose llegar a deducir que todos aquellos, que en un momentos puedan ser considerados como despojos de la sociedad, por sus acciones, también gozan de ser poseedores de dignidad, mientras que se sea persona se será valedor de tal prestigio.

El derecho positivo español a los efectos del presente asunto ha tenido a bien, adherirse a convenios internacionales o bien ha ido produciendo normas en oposición a la existencia de la discriminación y el acoso laboral:

- Convenio 103 de la Organización Internacional del Trabajo⁴, sobre la protección de la maternidad, en concordancia con el 111⁵, relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación.
- Directiva 1976/207/CEE del Consejo después modificada por la Directiva 2002/73/CEE, de 23 de septiembre⁶, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre

2 SJS de las Palmas de Gran Canaria de 15/5/2018 FJ2.

3 <http://www.encyclopedia-juridica.biz14.com/i/index-d.htm>

4 **Art. 2** A los efectos del presente Convenio, el término mujer comprende toda persona del sexo femenino, cualquiera que sea su edad, nacionalidad, raza o creencia religiosa, casada o no, y el término hijo comprende todo hijo nacido de matrimonio o fuera de matrimonio. **Art. 6** Cuando una mujer se ausente de su trabajo en virtud de las disposiciones del artículo 3 del presente Convenio, será ilegal que su empleador le comunique su despido durante dicha ausencia, o que se lo comunique de suerte que el plazo señalado en el aviso expire durante la mencionada ausencia.

5 **Art. 1.-** A los efectos de este Convenio, el término *discriminación* comprende:

- (a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. Revisado en 1952.
- (b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.

6 (2) El derecho de todas las personas a la igualdad ante la ley y a la protección contra la discriminación constituye un derecho universal reconocido por la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial y los Pactos de las Naciones Unidas

hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo. Febrero 1976.

- Constitución española de 1978 en sus artículos 14, 9.2, 57.1 y 149.1.
- Convenio 156 de la Organización Internacional del Trabajo 156⁷, sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares, como la Convención sobre eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, hecha en Nueva York el 18 de diciembre de 1979⁸. Entrego en vigor el 11 de Agosto de 1983
- Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Artículos, 4.2.e.
- La Ley de Prevención de riesgos laborales de 8 de noviembre de 1995 regula en los artículos 4.7d, 14, 15, 15.1g, 16, 18, 22 y 25 los derechos de protección a los trabajadores.
- Tratado de Amsterdam de 1997⁹. Ratificado por los estados miembros en 1999. Tiene

sobre Derechos Civiles y Políticos y sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales, así como por el Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, de los que son signatarios todos los Estados miembros. (8) El acoso relacionado con el sexo de una persona y el acoso sexual son contrarios al principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres; por ello conviene definir dichos conceptos y prohibir dichas formas de discriminación. Con este objetivo, debe hacerse hincapié en que dichas formas de discriminación se producen no sólo en el lugar de trabajo, sino también en el contexto del acceso al empleo y a la formación profesional, durante el empleo y la ocupación. (9) En este contexto, debe alentarse a los empresarios y a los responsables de la formación profesional a tomar medidas para combatir toda clase de discriminación por razón de sexo y, en particular, a tomar medidas preventivas contra el acoso y el acoso sexual en el lugar de trabajo, de conformidad con la legislación y la práctica nacional.

1.7 Art. 1.- 1.- El presente Convenio se aplica a los trabajadores y a las trabajadoras con responsabilidades hacia los hijos a su cargo, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella.

2. - Las disposiciones del presente Convenio se aplicarán también a los trabajadores y a las trabajadoras con responsabilidades respecto de otros miembros de su familia directa que de manera evidente necesiten su cuidado o sostén, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella.

3. - A los fines del presente Convenio, las expresiones hijos a su cargo y otros miembros de su familia directa que de manera evidente necesiten su cuidado o sostén se entienden en el sentido definido en cada país por uno de los medios a que hace referencia el artículo 9 del presente Convenio.

8 En su preámbulo la Convención reconoce explícitamente que "las mujeres siguen siendo objeto de importantes discriminaciones" y subraya que esa discriminación viola los principios de la igualdad de derechos y del respeto de la dignidad humana". Según el artículo 1, por discriminación se entiende "toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo (...) en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera". La Convención afirma positivamente el principio de igualdad al pedir a los Estados Partes que tomen "todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de garantizarle el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre" (artículo 3).

9 Art. 2 La Comunidad tendrá por misión promover (...) un alto nivel de empleo y de protección social, la igualdad entre el hombre y la mujer, (...) la elevación del nivel y de la calidad de vida, la cohesión económica y social y la solidaridad entre los Estados miembros.

Art. 3 En todas las actividades contempladas en el presente artículo, la Comunidad se fijará el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad. Art.13 el Consejo, por unanimidad, a propuesta de la Comisión y previa consulta al Parlamento Europeo, podrá adoptar acciones adecuadas para luchar contra la discriminación por motivos de sexo, de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

Art. 141 1. Cada Estado miembro garantizará la aplicación del principio de igualdad de retribución entre

como objetivo modificar ciertas disposiciones del Tratado de la Unión Europea, de los tratados constitutivos de las Comunidades Europeas (Paris y Roma) y de algunos actos relacionados con los mismos. No sustituye a los tratados anteriores, sino que se les añade.

- Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. Artículos 2.1, 7,10, 8.11, 8.12, 8.13. bis, 39.2,
- Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad
- Acuerdo Marco sobre el estrés laboral, alcanzado en el 2004 y transpuesto a nuestro marco de negociación colectiva ANC 2005.
- Acuerdo Marco sobre Acoso y violencia en el trabajo de 2007.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Artículos 7.1, 48, 48.1,
- A nivel de las Comunidades Autónomas, cada una y sobre la base de sus Estatuto de Autónoma ha ido realizando una legislación acorde a sus necesidades, lo que ha supuesto la existencia de una serie de diferencias entre cada unas de las legislaciones señaladas, sobre la base de haber realizado una combinación de innumerables conceptos, que han tenido como centro de atención la mujer. También y de igual forma se han llegado incluso a plantear aportaciones por parte de los gobiernos de régimen local.

http://www.violenciagenero.msssi.gob.es/violenciaEnCifras/estudios/colecciones/pdf/libro5_analisislegislacion.pdf

Sobre todo este planteamiento, es necesario incluir los criterios técnicos que sobre esta materia ha tenido a bien publicar la Inspección de Trabajo y más concretamente en el Criterio Técnico 69/2009 de fecha 19 de febrero de 2009. Este Criterio Técnico actualiza el Criterio Técnico anterior 34/2003 como consecuencia de las situaciones que venían acaeciendo en el seno de la empresa y que debido a la existencia de situaciones nuevas, deberían de ser incorporadas a esta materia.

En tal sentido la Inspección de Trabajo ha tenido a bien recalcar lo que es y lo que no es conceptuable en cuanto a lo que acoso laboral se entiende.

CONDUCTAS QUE SON ACOSO MORAL

- Abuso de autoridad.

trabajadores y trabajadoras por un mismo trabajo o por un trabajo de igual valor. 2. Se entiende por retribución, a tenor del presente artículo, el salario o sueldo normal de base o mínimo, y cualesquiera otras gratificaciones satisfechas, directa o indirectamente, en dinero o en especie, por el empresario al trabajador en razón de la relación de trabajo. La igualdad de retribución, sin discriminación por razón de sexo, significa: a) que la retribución establecida para un mismo trabajo remunerado por unidad de obra realizada se fija sobre la base de una misma unidad de medida; b) que la retribución establecida para un trabajo remunerado por unidad de tiempo es igual para un mismo puesto de trabajo.

- Dejar al trabajador de forma continuada sin ocupación efectiva o incomunicado sin causa alguna que lo justifique.
- Dictar órdenes de imposible incumplimiento con los medios que al trabajador se le asignan.
- Ocupación en tareas inútiles o que no tienen valor productivo.
- Acciones de represalia frente a trabajadores que han planteado quejas denuncias o demandas frente a la empresa o al colaborador con los reclamantes.

SOBRE EL TRATO VEJATORIO.

- Insultar a menospreciar repetidamente un trabajador reprenderlo reiteradamente delante de otras personas.
- Difundir rumores falsos sobre su trabajo o su vida privada.

ACOSO DISCRIMINATORIO (ARTÍCULO 8.13 BIS TRLISOS). Cuando está motivado por:

- Creencias políticas y religiosas de la víctima.
- Ataques por motivos sindicales.
- Sexo y orientación sexual.
- Mujeres embarazadas o maternidad.
- Edad, estado civil.
- Origen, etnia o nacionalidad.
- Discapacidad.

CONDUCTAS QUE NO SON ACOSO MORAL (sin perjuicio de que puedan ser constitutivas de otras infracciones)

- Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo sin causa y sin seguir el procedimiento legalmente establecido.
- Actos puntuales discriminatorios artículo 8.12 TRLISOS.
- Presiones para aumentar la jornada o realizar determinados trabajos.
- Conductas despóticas dirigidas indiscriminadamente a varios trabajadores.
- Conflictos durante las huelgas protestas etcétera.
- Ofensas puntuales y sucesivas dirigidas por varios sujetos sin coordinación entre ellos.
- Amonestaciones sin descalificar por no realizar bien el trabajo.
- Conflictos personales y sindicales.

Por último este criterio señala que la actuación de la Inspección procurará adecuarse en todos los casos en que sea posible a la guía de buenas prácticas para la comprobación de las