

EJERCICIOS DEL TEMA 4

4.1. Microcasos del tema 4

Determina cuáles de estas conductas constituyen acoso sexual y qué tipo o tipos de acoso (sexual, por razón de sexo, discriminatorio, moral, ambiental, chantaje sexual, vertical, horizontal, discriminatorio, moral) podrían :

1. Un encargado de tienda suele hacer comentarios directos sobre los “pechitos” de sus dependientas que son consentidos por estas. En una ocasión, después de una pequeña discusión con una subordinada por un problema de horarios fue a pedirle disculpas y ella le dijo que no estaba enfadada. Entonces él le contestó “dame un beso”. Ella fue a darle un beso en la mejilla pero el encargado le besó en la boca, chupándole los labios y le tocó un pecho diciendo a continuación “¡Ay, qué tetitas tienes!”. Basado en el caso de la STSJ (Social) Andalucía 14-3-2013.
2. Elena ha sido contratada por el restaurante de un hotel como ayudante de camarera Durante los primeros días de trabajo, el Jefe de Comedor se mostraba amable ofreciéndose a ayudar a la trabajadora. Posteriormente, comienza a dirigirle preguntas personales, como si era casada o soltera, que si es madre soltera, invitándola insistentemente a salir con él, aprovechando las ocasiones en que la trabajadora se encontraba sola, indicándole que no se fiara de los compañeros y menos del Primer Maître, por ser éste una persona fría. Con el paso del tiempo, su actitud cambia, diciéndole constantemente que había bajado su rendimiento y los problemas que podía tener si el Primer Maître se enteraba de ello, por peligrar su puesto de trabajo. Jefe de Comedor. Basado en el caso de la STSJ Canarias 306-2011.
3. Un sindicalista regala por su cumpleaños a la Vicegerente de Personal de una Universidad, con la que está negociando un convenio colectivo, una caja negra de la marca Euroscents cuya portada incluye la leyenda “Set Íntimo, edición fin de semana” y el costado el mensaje “Masaje, caricias, climax”. Dentro hay un frasco de lubricante íntimo, otro de aceite para masajes, una vela y varias cerillas ambientadoras. Basado en el caso de la SJS nº 2 de Vitoria, de 26-1-2012.
4. Miguel quiso gastar una broma a Lucía, su compañera de trabajo, instalando en su ordenador un salvapantallas con la imagen repetida de una mujer chupando un pene, con la colaboración de otro compañero, José, que estuvo vigilando para que no los sorprendieran. Cuando se incorporó a su puesto de trabajo, Lucía se sintió muy ofendida y se montó un alboroto en la oficina. Las relaciones entre los trabajadores eran cordiales y de confianza dentro y fuera del horario laboral, aunque Lucía no había manifestado anteriormente nada que permitiera pensar que esta broma iba a ser bien acogida. Basado en el caso de la STSJ Madrid 22-11-2011.
5. Supongamos que van a abrir en Cádiz un restaurante Hooters TM (franquicia norteamericana real, con algún restaurante en Canarias). El nombre es un doble sentido con la llamada de un búho (el logotipo de la franquicia) y el uso de “Hooters” en el argot vulgar norteamericano para referirse a los senos femeninos. Aunque hay varones contratados en el restaurante, todas las camareras son mujeres atractivas conforme a los cánones de belleza más comunes. El uniforme obligatorio para las mujeres incluye camisa de algodón ceñida y pantalones cortos. Las trabajadoras, para ser contratadas deben firmar una declaración en el sentido de que las obligaciones laborales requieren que lleven el uniforme designado y que interaccionen y entretengan a los clientes. También declaran que el concepto de Hooters está basado en el atractivo femenino y que las bromas y conversaciones en este sentido son

comunes y que no consideran que estos aspectos sean ofensivos, intimidatorios, hostiles o no bienvenidos.

6. Silvia es una ingeniero técnico industrial que trabaja en una empresa de energías alternativas. El administrador de la empresa se dirige habitualmente a ella, en privado y en reuniones, frente a otros compañeros y clientes utilizando expresiones del tipo “Está en la oficina para mirarla”, “... que baje a por el café, que es mujer y por tanto esclava”, “...pero has visto las piernas de Silvia”. Basado en el caso de la STSJ Aragón 1-7-2013.
7. Gema trabaja en un despacho de abogados, desarrollándose sus tareas con normalidad. En el mes de marzo tiene que ingresar por un aborto y posteriormente (en mayo) no se le concede un ascenso que había solicitado, sin que esta denegación fuera razonada; en julio recibe una extraña carta de amonestación en la que se cuestiona su competencia profesional; posteriormente, tiene que ingresar otra vez por una amenaza de aborto; en este período, recibe una nueva carta de amonestación más dura. Basado en el caso de la STSJ Madrid 17-3-2011.
8. Alicia se convierte en la amante de Pedro, su jefe. Un mes después, recibe un ascenso.

4.2. Ejercicio de argumentación: ordenar argumentos

Cuestión polémica: ¿es necesaria la intencionalidad para determinar si hay un acoso moral?

Lee los siguientes argumentos. Determina si son a favor o en contra de la necesidad de intencionalidad.

Elige una postura a defender. Selecciona y ordena los argumentos (incluyendo argumentos a favor y en contra de tu postura) para este propósito de manera esquemática.

Haz un esquema seleccionando y ordenando los argumentos para el propósito contrario.

Redacta completamente la argumentación que responde a tu opinión.

1-Es doctrina consolidada que la intencionalidad no define la lesión de los derechos fundamentales

2-Las definiciones psicológicas más usadas no incluyen intencionalidad

3-La jurisprudencia de los TSJ exige de manera mayoritaria que exista una intención o un plan para hacer daño al sujeto pasivo.

4-La conducta intencionada destinada a destruir al sujeto nunca puede ser lícita

5-La intencionalidad permite distinguir entre procesos de violencia en el trabajo y situaciones en las que, en interés de la empresa, los trabajadores sufren exigencias muy duras que pueden provocar riesgos para su salud.

6-El acuerdo marco de 2007 se refiere a que la conducta agresiva se lleve a cabo “deliberadamente”

7-El acuerdo marco de 2007 se refiere a que la conducta agresiva se lleve a cabo “con la finalidad o el efecto” de lesionar la dignidad.

8-La intencionalidad no se exige en el acoso sexual ni en los acosos discriminatorios, que son las figuras expresamente reguladas

9-La intencionalidad se exige porque genera responsabilidades jurídicas, mientras que a efectos preventivos podría no ser relevante.

10-Las definiciones de tortura y tratos inhumanos o degradantes sí que exigen intencionalidad

11-Si se prueba la intencionalidad, la acción sería ilícita en todo caso, pero también podría ser ilícita por sus efectos.

12-La intencionalidad se deduce automáticamente de la sistematicidad

4.3. Ejercicio de argumentación: construir un supuesto de hecho

Hasta el momento hemos estado construyendo nuestras argumentaciones con afirmaciones hermenéuticas (de interpretación de la realidad) o valorativas (de valoración de la realidad). No obstante, los **hechos** también son muy importantes en muchas argumentaciones de carácter jurídico.

Así sucede con el acoso moral, donde la calificación jurídica lo que hace es agrupar en una misma estructura sistemática un conjunto de hechos que aparecen dispersos y que, por tanto, hay que *seleccionar, ordenar y redactar* para construir en el proceso judicial o el procedimiento administrativo el supuesto de acoso.

4.4. Ejercicio sobre sentencia

Localiza la siguiente sentencia STSJ (Social) Asturias 25-1-2013, sentencia nº 163/2013.

¿Cuáles son las cuestiones polémicas que resuelve, en relación con los derechos fundamentales?

REPASO PREGUNTAS DE AUTOEVALUACIÓN

Autoevaluación

(El alumno debe estar seguro de que sería capaz de responder a las siguientes preguntas)

- ✓ Define los siguientes términos: *acoso sexual, acoso moral, acoso discriminatorio, chantaje sexual, acoso ambiental*
- ✓ ¿Es necesario demostrar la *indeseabilidad* de la conducta en el acoso sexual, en el acoso moral y en el acoso discriminatorio?
- ✓ ¿Es necesario demostrar la *intencionalidad* de la conducta en el acoso sexual, en el acoso moral y en el acoso discriminatorio?
- ✓ ¿Es necesario demostrar el *resultado lesivo de la integridad física o psíquica* en el acoso sexual, en acoso moral y en el acoso discriminatorio?
- ✓ ¿Es necesario demostrar la *repetición o sistematicidad* en el acoso sexual, en el acoso moral y en el acoso discriminatorio?
- ✓ ¿Está obligado el empresario a despedir al trabajador acosador?
- ✓ En qué medida puede el empresario considerarse civilmente responsable por los actos de sus subordinados?
- ✓ ¿En qué medida puede imputarse al empresario responsabilidad social o administrativa cuando no ha tenido conocimiento del acoso?