



ÍNDICE

UNIVERSIDAD DE JAÉN

	Páginas
1. Resumen.....	4
2. Objetivo y metodología.....	5
3. Introducción.....	6
4. Riesgo psicosocial.....	8
4.1. Definición.....	8
4.2. Características.....	9
4.3. Nuevos riesgos psicosociales.....	10
5. Mobbing como concepto.....	11
5.1. Concepto científico.....	11
5.2. Concepto legal.....	12
5.3. Tipología.....	13
5.3.1. Bossing	
5.3.2. Mobbing	
5.4. Características del mobbing frente a otras situaciones con las que se puede confundir.....	13
6. La intervención frente al mobbing.....	16
7. Amparo constitucional sobre el fenómeno del acoso moral en el trabajo.....	19
8. Legislación laboral.....	22
9. Consecuencias jurídicas del acoso moral en el ordenamiento español: posibilidad de reclamación ante el acoso moral.....	25

TUTELA JUDICIAL FRENTE AL ACOSO LABORAL

9.1. Sanción administrativa.....	25
9.2. Reclamación ante los tribunales.....	25
10. Acción resarcitoria.....	31
11. Conclusiones.....	33
12. Bibliografía.....	34
13. Webgrafía.....	35

ANEXO I: Nuevas técnicas de detección.

ANEXO II: Protocolo Universidad de Jaén.

ABREVIATURAS

- INSHT: Instituto Nacional De Seguridad E Higiene En El Trabajo
- CE: Constitución Española
- LISOS: Ley De Infracciones Y Sanciones En El Orden Social
- CP: Código Penal
- CC: Código Civil
- ET: Estatuto De Los Trabajadores
- ART: Artículo
- LGSS: Ley General de Seguridad Social
- SP: Servicios de Prevención
- RD: Real Decreto

TUTELA JUDICIAL FRENTE AL ACOSO LABORAL

1. RESUMEN

El presente Trabajo Fin de Grado representa la finalización de la etapa universitaria. Es el paso anterior a la inserción en el mundo laboral, en el que poner en práctica todos los conocimientos adquiridos durante estos cuatro años de enseñanza en Grado en Derecho.

El fin de este trabajo se centra en conocer las posibles vías judiciales y respuestas que se llevan a cabo frente al acoso laboral, o también conocido mobbing. A lo largo del trabajo estudiaremos las actuaciones de los diferentes órganos judiciales, basados en su propia jurisprudencia, además identificaremos los problemas que se pueden plantear a la hora de recurrir a una jurisdicción u otra.

Palabras clave: ACOSO LABORAL, MOBBING, ORGANOS JURISDICCIONALES

ABSTRACT

This Final Project represents the completion of the university stage. It is the pre- insertion in the labor world in which to implement all the knowledge acquired during these four years teaching degree in law step.

The objective of this work focuses on knowing the possible legal remedies and responses are carried out against bullying, or also known Mobbing. Throughout the paper we study the performances of the different courts, based on its own jurisprudence , also we identify the problems that may arise when resorting to one jurisdiction or another.

KEYWORDS : WORKPLACE HARASSMENT, MOBBING COURTS

2. OBJETIVO Y METODOLOGÍA

El objetivo general de este trabajo es definir, prevenir, reducir y corregir o sancionar las conductas ilícitas del acoso moral a través, de la protección recogida principalmente en la legislación laboral, y las vías jurisdiccionales de reclamación frente los juzgados del orden Social, Civil, Penal y el Contencioso- Administrativo.

Para esto primero aportaré los conceptos del fenómeno y posteriormente analizaré el tipo de derechos afectados de los trabajadores, así como la protección jurídica hacia quienes sufren el acoso moral en el trabajo y su respuesta legal.

3. INTRODUCCIÓN

El presente Trabajo Fin de Grado, tiene como objeto de estudio, los riesgos psicosociales, una de las ramas en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

Este tipo de riesgos hacen referencia a las condiciones relacionadas con el ambiente laboral y la organización, con procedimientos y métodos de trabajo, con las relaciones entre los trabajadores, el contenido del trabajo y la realización de las tareas, que pueden afectar a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos, tanto a la salud del trabajador como al desempeño de su labor.

Nosotros nos centraremos en el Acoso Laboral o también conocido Mobbing, un riesgo que es frecuentemente olvidado y actualmente tiene una importante consideración; a modo introductorio diremos que dicho riesgo ocasiona al trabajador consecuencias física, emocionales y psicológicas, manifestándose a través de la violencia psicológica, con un fin discriminatorio hacia el propio trabajador, por parte de los superiores o terceros, afecta tanto a hombres como a mujeres, y la consecuencia principal es la exclusión del trabajador en el ámbito laboral.

Este riesgo es novedoso respecto al ámbito de aplicación del derecho ya que como veremos es de carácter multidisciplinar.

El acoso laboral será sancionado por las distintas jurisdicciones; Laboral, penal, contencioso administrativa y Social, con el fin de hacer valer el derecho a la tutela efectiva y por consiguiente dar soluciones a las expectativas de justicia de todos aquellos trabajadores acosados.

Nuestro ordenamiento jurídico dota al sujeto pasivo del acoso de numerosas vías o recursos para obtener un pleno resarcimiento, frente a este tipo de conductas gravemente lesivas para la dignidad e integridad moral de los trabajadores.

MARCO TEÓRICO

“El que aprende y aprende y no práctica lo que sabe,

es como el que ara y ara y no siembra”

(Platón)

4. RIESGO PSICOSOCIAL

4.1. Definición

El riesgo psicosocial es el hecho, acontecimiento, situación o estado resultante de la organización del trabajo no adecuado, que afecta de forma negativa a la salud del trabajador, y a su bienestar es cuando aparecen los factores de riesgo.

La propia palabra nos muestra su significado PSICO, de ahí la afectación a la mente, y por su origen social, como sinónimo de multitud en la organización del trabajo lo llamamos SOCIAL.

En la ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales no recoge este término, sí recoge la obligación por parte del empresario de *“garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo”*.

Los riesgos psicosociales sólo cuenta con algunas breves menciones en el artículo 36.5 del Estatuto de los Trabajadores¹ y el Art. 15.1.d) de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales², siendo los riesgos referentes a la seguridad en el trabajo, los que iniciaron la legislación en materia de prevención y riesgos laborales y actualmente los que destacan por su gran protección en la legislación.

Legalmente este término se introduce con la regulación de los Servicios de Prevención, Real Decreto 39/1997, el cual establece las 4 materias posibles en los servicios de prevención:

- ❖ Seguridad: la seguridad en el trabajo es la materia que más cifras de siniestralidad laboral recoge, se calcula según las inspecciones de trabajo que

¹ 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 en su artículo 36. 5). *“El empresario que organice el trabajo en la empresa según un cierto ritmo deberá tener en cuenta el principio general de adaptación del trabajo a la persona, especialmente de cara a atenuar el trabajo monótono y repetitivo en función del tipo de actividad y de las exigencias en materia de seguridad y salud de los trabajadores. Dichas exigencias deberán ser tenidas particularmente en cuenta a la hora de determinar los períodos de descanso durante la jornada de trabajo”*

² Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en su artículo Principios De La Acción Preventiva. 15.1.d) *“Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud.”*

TUTELA JUDICIAL FRENTE AL ACOSO LABORAL

solo una de cada diez actuaciones, está relacionada con un riesgo que no sean de seguridad.

- ❖ Higiene Industrial: es la segunda rama que más avances ha realizado en su regulación legal
- ❖ Ergonomía y Psicosociología: es la materia más escasa en normas de aplicación y en especialistas.
- ❖ Medicina del trabajo.

Como herramienta para detectar estos riesgos, en España, a través del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, en adelante INSHT, y en Europa a través de la Fundación para la Mejora de las Condiciones de Vida, han creado encuestas sobre las condiciones laborales, incluyendo preguntas relacionadas, sobre el contenido de trabajo, control, comunicación, control...etc.

4.2. Características de los factores psicosociales.

Los elementos comunes que caracterizan a estos factores son los siguientes:

1. Se extienden en el espacio y el tiempo.
2. Dificultad de concreción del objetivo; al no ser un daño físico, es difícil detectarlo y saber si está existiendo realmente, ya que son percepciones, sensaciones, experiencias, de una persona.
3. Afectan a otros riesgos³: los riesgos psicosociales pueden ir unidos a otro tipo de riesgo que generan conductas que pueden acabar en cualquier tipo de accidentes.
4. Escasa cobertura legal.
5. Afectado por múltiples factores: La personalidad y cualidad de cada persona determinará si estos factores de riesgo van a influir en ellas; en esta etapa de

³ Ejemplo: el estrés como riesgo psicosocial, producido en una fábrica por el ruido de máquinas puede causar daños músculo-esqueléticos, los cuales van asociados a la ergonomía.

incertidumbre laboral que estamos viviendo no afecta a todas las personas por igual, ya que una persona que sea segura de sí misma y optimista, tendrá más valor ante el riesgo que otra no motivada.

6. Dificultad de intervención: son riesgos difíciles de detectar, y como consecuencia, es difícil establecer una solución. En la mayoría de los casos estos riesgos van unidos a la organización de la empresa y es necesario que esta se implique y realice los cambios oportunos para la mejora; aun así no se garantiza que se finalice con el problema ya que son escasas las veces que los responsables toman iniciativas.

4.3. Novedad riesgos psicosociales

Tras las diferentes lecturas sobre este fenómeno, he descubierto el nacimiento de nuevos riesgos psicosociales a consecuencia de este momento que estamos viviendo; la gran crisis económica en la que el país se encuentra sumergido.

Son nuevos riesgos derivados de otros ya existentes:

- El Downsizing o reducción de plantilla se presenta cuando se inicia la reducción del número de empleados de una empresa, como consecuencia de cambios en la organización de la empresa. Normalmente son estrategias de altos directivos.
- El síndrome del superviviente se produce como consecuencia del Downsizing, en estos momentos se ha convertido en un fenómeno muy actual para los trabajadores que conservan su empleo después de recortes masivos, las presiones del trabajo suelen incrementarse y la incertidumbre se hace presente en ellos.

5. MOBBING COMO CONCEPTO

5.1. El concepto científico

“La palabra “mobbing” deriva del término inglés “mob” cuyo significado en castellano sería el de una multitud excitada que rodea o asedia a alguien (una persona) o a algo (un edificio, un objeto) bien sea de forma amistosa o bien de forma hostil. El sustantivo “mob” es el gentío, el vulgo, la plebe o “populacho”, mientras que el verbo “to mob” describe la acción de ese gentío de agolparse o atestarse en torno a algo o bien la de asediar o atacar en masa a alguien. El origen de la palabra describe, por tanto, una acción colectiva de un grupo de personas frente a algo o alguien, y curiosamente no siempre de modo negativo, tal y como ahora está siendo tratada en el ámbito de las condiciones de trabajo”⁴

El Profesor Heinz Leymann⁵ define el concepto de “mobbing” como *“una situación en la que una persona (o en raras ocasiones un grupo de personas) ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente (como media una vez por semana) y durante un tiempo prolongado (como media unos seis meses) 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 que finalmente que esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo”⁶.*

Leymann diferencia el mobbing de cualquier otro riesgo en el ámbito laboral, por la situación de inferioridad en la que se encuentra la víctima, respecto del agresor.

Las principales diferencias entre el mobbing o acoso moral, de cualquier otro tipo de riesgo son:

⁴ Velázquez, M. Inspector de Trabajo y Seguridad Social. “La respuesta jurídico legal ante el acoso moral en el trabajo o “mobbing”, Revista Prevención, Trabajo y Salud, Núm. 17, Enero 2002.

⁵ El psicólogo alemán Heinz Leymann, profesor de la Universidad de Estocolmo fue el primer investigador del acoso moral en el centro de trabajo.

⁶ Profesor Heinz Leymann define el mobbing en la Nota Técnica Preventiva (NTP) 476 del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT).

- La duración,
- La repetición,
- La desigual entre las partes.

5.2. El concepto legal

Según un grupo de expertos de la Unión Europea definen “mobbing” como *“un comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores e inferiores jerárquicos, a causa del cual el afectado/a es objeto de acoso y ataques sistemáticos y durante mucho tiempo, de modo directo o indirecto, por parte de una o más personas, con el objetivo y/o el efecto de hacerle el vacío”*⁷.

De la definición anterior podemos entender que estamos ante una conducta hostil e intimidatoria frente al trabajador, por cuenta ajena, en el ámbito laboral, que puede ser llevada a cabo por un individuo o por varios, y estos pueden ser tanto su empleador, como sus propios compañeros, entendiendo la jerarquía empresarial en rango superior al trabajador.

El fin del mobbing es la exclusión del trabajador, alejándolo así del lugar de trabajo.

Como elementos fundamentales a diferenciar de un conflicto interpersonal en el ámbito laboral, la doctrina del STS 16/04/2003, STS de 22/02/2005 y 28/10/2010 enumera los siguientes:

Elemento material: la realización de una conducta de persecución u hostigamiento de un trabajador, bien por compañero, un superior o un subordinado.

Elemento temporal o de habitualidad: la reiteración de la conducta en el tiempo aunque los hechos sean leves y aislados, adquieren gravedad con la reiteración de la conducta.

Elemento intencional: la conducta hostil debe ser intencionada o maliciosa, por este motivo a la conducta de acoso se le añade moral, ya que está dirigida, a conseguir el desmoronamiento íntimo y psicológico de la persona.

⁷ Contenido de Textos legales de países de la Unión Europea, como la legislación Sueca y la Italiana.

5.3. Tipología

En este epígrafe veremos que, el sujeto activo puede ser diferente dependiendo de la posición en la que se encuentre; si es el empleador o representante, o bien, otro trabajador, veamos la diferencia:

5.3.1. Acoso Vertical o Bossing

Se manifiesta cuando es el propio empresario o representante, el sujeto activo de la acción, contra el trabajador. El empresario tiene como objetivo que el trabajador abandone el puesto de trabajo, el sujeto que ejecuta las conductas de persecución y hostigamiento.

Según el artículo 14 LPRL es obligación del empresario la prevención de los riesgos laborales garantizando *“una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo”*; ante esta situación estaría viéndose incumplido dicho precepto.

5.3.2. Acoso Horizontal o Mobbing

Es la otra opción del acoso laboral. Es la producida por los compañeros de trabajo, sean o no de la misma empresa, siendo indiferente su posición jerárquica.

5.4. Características del mobbing frente a otras situaciones con las que se puede confundir.

Una vez definido el acoso moral, o mobbing, queremos diferenciarlo de otras situaciones o riesgos con los que se pueden confundir.

En primer lugar vamos a recordar las características esenciales del acoso moral para poder reconocerlo:

- Conducta hostil o intimidatoria, seguida frente a un trabajador.
- En el marco de su relación laboral por cuenta ajena.
- Que puede ser llevada a cabo por un individuo o por varios.

TUTELA JUDICIAL FRENTE AL ACOSO LABORAL

- Este individuo o individuos pueden ser tanto el propio empleador, el representante de éste u otro mando intermedio, incluso en ocasiones, pueden llegar a ser sus propios compañeros de trabajo.

Dicho esto no hay que confundirlo con:

Estrés es la respuesta fisiológica, psicológica y de comportamiento de una persona que intenta adaptarse a la situación del puesto de trabajo y las exigencias de este, creando un desajuste entre el puesto de trabajo y la organización, lo que puede provocar en la persona que aparezcan problemas de salud.

Burn-Out o síndrome de estar quemado. Se relaciona con un estado de fatiga producido por la dedicación a una causa y la cual fracasa sin conseguir el objetivo marcado.

Acoso sexual. Se produce cuando la conducta está relacionada con el sexo dirigida hacia una persona, con el fin de atentar contra su dignidad y de crear un entorno degradante, hostil, humillante u ofensivo. Ejercido desde una posición de poder, mental, jerárquico o físico, sobre el acosado.

Acoso por razón de sexo puede estar relacionado con el acoso moral, este no es el acoso sexual que anteriormente hemos definido, sino que es, el acoso dirigido hacia el hombre o la mujer por ser de ese sexo, masculino o femenino, respectivamente.

En este marco cabe destacar de modo referencial, la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo de 2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, donde recoge el denominado principio de transversalidad⁸.

⁸ Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo de 2007, artículo 15 sobre la Transversalidad del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres “*el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informara con carácter transversal la actuación de todos los poderes públicos...*”

TUTELA JUDICIAL FRENTE AL ACOSO LABORAL

Violencia física laboral. Se presenta cuando existen conductas violentas de tipo físico, contra un trabajador, que pueden darse tanto en el lugar de trabajo como fuera de él, pero relacionado con él.

En el acuerdo europeo⁹ también se reconoce que el acoso y la violencia en el lugar de trabajo son factores de estrés, factor importante para diferenciar el acoso moral con la violencia, ya que esta conlleva maltrato o agresión hacia otras personas, y puede ser física y psicológica a destacar que el acoso moral entra en este último concepto.

⁹ Las referencias reguladoras en cuanto a la violencia interna (personal del centro de trabajo) a nivel europeo es del año 2007 y en España queda reflejada en el BOE de 14 de Enero de 2008, mientras que la violencia de terceros o violencia externa (clientes) se ve reflejada en las directrices multisectoriales europeas en el 2010.

6. LA INTERVENCIÓN FRENTE AL MOBBING

En este epígrafe vamos a analizar las distintas modalidades de acción ante las situaciones de acoso moral o mobbing.

La primera posibilidad que podemos plantear, ante esta acción de vulneración del derecho del trabajador, es el Requerimiento, el Inspector da esta posibilidad como una resolución positiva del conflicto, si existiera una buena disposición entre los afectados, principalmente la empresa, que es la que tiene el deber de adoptar las medidas.

Si además de requerir, el Inspector decide iniciar un procedimiento administrativo sancionador frente a la empresa podríamos encontrarnos ante diferentes actuaciones en función de los sujetos y las circunstancias:

- Frente al Bossing o acoso vertical

Como ya anteriormente hemos explicado, existe cuando el sujeto activo o agresor es el empresario o su representante, puede darse dos tipos de infracción, ante esta conducta; infracción Laboral¹⁰, como infracción grave por el atentado a la intimidad y dignidad y una infracción normativa de prevención de riesgos laborales que debemos encuadrarlo en lo que dispone el artículo 12.16 LISOS¹¹.

Es decir, teniendo ambas conductas en este supuesto sólo se aplicaría la infracción laboral del Art. 8.11 LISOS en consideración a su calificación de infracción más grave.

En el caso de que no existiera concurrencia de ambas infracciones solamente se podría aplicar la sanción por infracción grave prevista en el artículo 12.16 LISOS.

¹⁰ Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social artículo 8.11

¹¹ Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social artículo 12.16. que tipifica como infracción grave las conductas de la empresa “*que supongan incumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales, siempre que dicho incumplimiento cree un riesgo grave para la integridad física o la salud de los trabajadores afectados*”

TUTELA JUDICIAL FRENTE AL ACOSO LABORAL

- Frente a la pasividad del empresario.

El detectar o identificar la situación de acoso moral y no evaluarse incurriría en una fracción grave prevista en el artículo 12.1 LISOS en el que se recoge, *“No llevar a cabo las evaluaciones de riesgos...conforme a la normativa de prevención de riesgos laborales”*, en cambio si se valora el riesgo pero no se adoptan las medidas incurriríamos en una sanción de el Art. 12.6 LISOS *“El incumplimiento de la obligación de efectuar la planificación de la actividad preventiva que derive como necesaria de la evaluación de riesgos”*.

Ante esta situación el empresario deberá actuar al respecto, analizando y valorando el riesgo para adoptar las medidas necesarias con el fin de evitar el daño a la salud de los trabajadores, siguiendo así la:

- 1) Identificación del riesgo tal y como señala la NTP 476¹² del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- 2) Adoptar las medidas procedentes para evitarlo siguiendo el desarrollo general de las normas de prevención.¹³
 - Pudiendo estas ser de carácter organizativo, llegando a aplicar medidas disciplinarias como el despido o traslado del sujeto activo.
 - Medidas de ayuda y atención al sujeto pasivo.
 - Medidas de prevención general en cuanto a los modos de conducta en la empresa.

La falta de aplicación de las medidas supondría un incumplimiento del artículo 16.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales¹⁴ y los artículo 8 y 9 del Reglamento de Servicios de Prevención.¹⁵

¹² La Nota Técnica de Prevención 476 identifica el concepto y sus características, su génesis, manifestaciones y evolución del mobbing haciendo hincapié en sus consecuencias y en la necesidad de identificarlo a tiempo y de darle solución en sus fases más tempranas.

¹³ Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, Reglamento de los Servicios de Prevención, en su artículo 7. *“La referencia de los criterios y procedimientos de evaluación y de los métodos de medición, análisis o ensayo utilizados, en los casos en que sea de aplicación lo dispuesto en el apartado 3 del artículo 5”*

¹⁴ Ley de Prevención de Riesgos Laborales Plan de prevención de riesgos laborales artículo 16, sobre la evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva.

TUTELA JUDICIAL FRENTE AL ACOSO LABORAL

- El inicio del procedimiento especial ante las Administraciones Públicas

El inicio del procedimiento administrativo sancionador ordinario, deja paso a un procedimiento especial que solo afecta a las relaciones entre la Administración Pública y su personal.

El “personal civil” al servicio de las Administraciones Públicas ha de entenderse todo el personal, tanto el laboral como el de relación administrativa o estatutaria.

- La propuesta de recargo de las prestaciones de la Seguridad Social

La declaración de las lesiones como accidente moral, podría llevar de forma conjunta, el recargo de las prestaciones con cargo exclusivo al empresario infractor¹⁶ si mediara una relación causa efecto entre la conducta infractora y la lesión psíquica producida por la misma

¹⁵ Real Decreto 39/1997 Servicios de prevención artículo 8 y 9 sobre la necesidad y el contenido de la acción de prevención respectivamente.

¹⁶ Ley General de la Seguridad Social 1/1994, de 20 de junio, artículo 123, apartado 2 “*La responsabilidad del pago del recargo establecido en el apartado anterior recaerá directamente sobre el empresario infractor y no podrá ser objeto de seguro alguno, siendo nulo de pleno derecho cualquier pacto o contrato que se realice para cubrirla, compensarla o trasmitirla*”

7. AMPARO CONSTITUCIONAL SOBRE EL FENÓMENO DEL ACOSO MORAL EN EL TRABAJO

La importancia del acoso moral o mobbing, ha hecho que las diferentes jurisdicciones, recojan en sus propios códigos y en sus organismos las acciones de hostigamiento, y de ofensa a la dignidad, en el terreno laboral o funcional.

La Constitución Española de 1978, norma suprema de nuestro ordenamiento, donde se recoge en el Título primero el conjunto de derechos y deberes fundamentales de los ciudadanos, nos hace ver cuáles son los bienes jurídicos que se ven lesionados en el acoso laboral para entender la gravedad y el perjuicio que pueden ocasionar estas conductas.

La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia de 23 de noviembre de 2012 manifiesta cuales son los bienes jurídicos protegidos que pueden verse vulnerados por el acoso moral:

La Dignidad de la persona.

El Título Primero de la CE viene presidido por el Artículo 10 donde dispone “*La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la ley y el respeto a los derechos de las demás son fundamento del orden político y de la paz social. Las normas relativas a los derechos fundamentales y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretarán de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por España*”

Dicho artículo determina la dignidad de la persona como un derecho humano, reconocido solo por el hecho de existir.

TUTELA JUDICIAL FRENTE AL ACOSO LABORAL

El Derecho a la integridad moral.

El derecho a la integridad moral viene reconocido en el art.15 de la CE, *“Todos tienen derecho a la vida y a la integridad física y moral, sin que en ningún caso, puedan ser sometidos a tortura ni a penas o tratos inhumanos o degradantes”*.

La integridad moral viene tutelada como un derecho fundamental susceptible de amparo constitucional por la vía del art. 53.2 de la CE y constituye un bien jurídico lesionado en los casos de acoso moral.

El Derecho a la Igualdad.

La igualdad viene reconocida también como un derecho fundamental en el artículo 14 susceptible de amparo constitucional por la vía del artículo 53.2 de la CE. El Art.14 de la CE dispone: *“Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”*.

La infracción del derecho a la igualdad suele comportar a la vez la vulneración de otros derechos. Así cuando se realizan conductas consideradas como acoso moral, como el supuesto *“de dejar al trabajador de forma continuada sin ocupación efectiva, u ocuparlo en tareas inútiles o que no tienen valor productivo para evitar o dilatar su derecho reconocido en el Art.35 de la CE a la promoción a través del trabajo”*, no sólo se está vulnerando este derecho sino también se vulneraría, entre otros, su derecho a la igualdad y a la no discriminación.

El Derecho al honor.

El Derecho al honor y a la propia imagen viene garantizado en el art.18 de la CE. Es un derecho fundamental susceptible de amparo constitucional por la vía del art.53.2 de la CE.

TUTELA JUDICIAL FRENTE AL ACOSO LABORAL

El derecho al trabajo

En el art 35 de la CE se reconoce que: *“Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para atender sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda producirse discriminación por razón de sexo.”*

El acoso laboral puede ir dirigido a impedir la promoción profesional, por lo que se vulneraría este derecho reconocido en el art.35 de la CE, no como un derecho fundamental, sino como uno de los derechos y deberes de los ciudadanos.

8. LEGISLACIÓN LABORAL

Este epígrafe está dedicado al estudio de la Legislación Laboral que recoge y protege el acoso moral, como riesgo para el trabajador.

Dentro del Ordenamiento Jurídico Laboral, vamos a analizar la normativa prevista:

En primer lugar, el Estatuto de los Trabajadores de 24 de marzo de 1995.

Los artículos 4 y 50 del ET, son los dirigidos respecto al acoso moral. El artículo 4.1 en su apartado c, lo recoge como un derecho laboral básico del trabajador, el no ser discriminado para el empleo, o bien una vez que comienza la relación laboral, que no sea motivo de discriminación “...por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnicos, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua dentro del Estado español.”

De la lectura y comprensión de dicho precepto podemos ver el derecho a la igualdad presente en la relación laboral.

El artículo 4.1 en su apartado e, enumera los supuestos del acoso, ofreciendo la protección de la intimidad y salvaguardar la dignidad del trabajador.

El acoso moral no es mencionado de forma expresa, pero si es la doctrina la que nos conduce y entiende que se encuentra en este artículo.

El acoso moral “constituye una de las causas que pueden dar lugar a la extinción del contrato”¹⁷ por voluntad del trabajador, recogido en el artículo 50.1 del ET con lo previsto las letras a y c.

El despido disciplinario aparece a consecuencia del acoso moral, dirigido al acosador, previsto en el artículo 54.2, del apartado c; y a un despido improcedente, en el supuesto de acosado, de acuerdo con lo previsto en el artículo 56 del ET.

¹⁷ Rubio de Medina, M.D. “Extinción del contrato laboral por acoso moral (mobbing)” editorial Bosch, S.A. (2008)

TUTELA JUDICIAL FRENTE AL ACOSO LABORAL

Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social de 4 de agosto de 2000

La ley sobre Infracciones y Sanciones en el orden social de 4 de agosto de 2000, no recoge de forma expresa el acoso moral como sanción muy grave, es la doctrina la que acepta que este riesgo está implícito en el artículo 8 de la presente Ley en los apartados, 11, 12 y 13.

Artículo 8.11: *“Los actos del empresario que fueren contrarios al respeto de la intimidad y consideración debida a la dignidad de los trabajadores”.*

Artículo 8.12: *“Las decisiones unilaterales de la empresa que impliquen discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas en materia de retribuciones, jornadas, formación, promoción y demás condiciones de trabajo, por circunstancias de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa o lengua dentro del Estado español, así como las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.”*

Art.8.13 bis introducido por la reforma operada por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que tipifica como sanción muy grave; *“El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual y el acoso por razón de sexo cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el empresario, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo”.*

TUTELA JUDICIAL FRENTE AL ACOSO LABORAL

Ley 7/2007 de 12 de abril del Estatuto Básico del Empleado Público de 2007

La presente Ley reconoce en el artículo 95 como falta muy grave expresamente el acoso moral, *“Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo.”*

Ley de prevención de riesgos laborales de 8 de noviembre de 1995

La Ley de Prevención de riesgos laborales de 8 de noviembre de 1995 regula en los artículos 14- 15- 16- 18- 22 y 25 los derechos de protección a los trabajadores.

En el ámbito de la prevención, es el empresario quien responde, en caso de la existencia de acoso moral, no solo responderá cuando sea sujeto activo o acosador, sino que también, responderá ante la situación en la que tenga una actitud pasiva, como ya hemos visto en el epígrafe sobre la intervención frente al acoso moral, donde deberá tomar las medidas necesarias para evitarlo.

9.CONSECUENCIAS JURÍDICAS DEL ACOSO MORAL EN EL ORDENAMIENTO ESPAÑOL: POSIBILIDAD DE RECLAMACIÓN ANTE EL ACOSO MORAL.

9.1. Sanciones administrativas:

Es la primera posibilidad que se inicia con la intervención de la inspección de trabajo tiene competencia para la elaboración de sanciones y cuyas actas son vinculantes, teniendo presunción de certeza que, finaliza con el correspondiente procedimiento¹⁸, ya sea la imposición de sanción correspondiente al empresario u otras, dicha acción solo se dirige frente al empresario no siendo posible dirigirlas frente a otros sujetos activos del acoso.

9.2. Reclamación ante los tribunales

Como ya anteriormente he comentado y llegando al grosor del presente trabajo, son varios los órdenes jurisdiccionales ante los que pueden llevarse a cabo las reclamaciones por acoso psicológico:

1. Jurisdicción social:

Existen 2 vías por las cuales se pueden reclamar

- Extinción del contrato de trabajo con derecho a indemnización equivalente a despido improcedente¹⁹: cuando el empresario, sujeto activo del acoso o bien aun si serlo, conoce de su existencia.
- Nulidad del acto constitutivo de acoso, reposición y reparación del daño causado: el fin es la reparación del daño a modo de indemnización, esta cuantía será inferior a la mencionada en el tipo anterior, ya que se acepta que se mantenga la relación laboral, esta no podrá darse por la vía del art 50 de ET ya que son incompatibles.

¹⁸ Real Decreto legislativo 5/2000 sobre Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social donde se encuentra el cuadro de infracciones y sanciones de dicha ley.

¹⁹ Estatuto de los Trabajadores artículo 50 .1.a y c, establece 45 días de salario por año de servicio con el límite de 42 mensualidades

TUTELA JUDICIAL FRENTE AL ACOSO LABORAL

La diferencia entre la indemnización recibida por extinción indemnizada y los daños ocasionados podemos observarla en la respuesta que da la Sentencia Del Tribunal Supremo de 11 de marzo de 2004, que nos explica la imposibilidad de reclamar en vía jurisdiccional otros daños que ha de reclamarse por vía extracontractual, ante la jurisdicción civil.

Si que se puede deducir la posible reclamación ante la vía civil: primero se deberá solicitar la indemnización por la vía del artículo 50 del ET, vía social y si se entiende que el daño producido es mayor podrá reclamar la diferencia por la vía civil alegando responsabilidad extracontractual

A la extinción indemnizada por acoso moral, le será de aplicación el art.96 de La ley reguladora de la jurisdicción social que prevé una inversión de la carga de la prueba en; *“Aquellos procesos en que de las alegaciones de la parte actora se deduzca la existencia de indicios fundados de discriminación [.....]Corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.”* lo que consiste en que la víctima del acoso estaría obligada a presentar indicios que se ha producido en la ofensa.

El artículo 96 ha tenido una nueva aplicación ya que anteriormente solo era previsto para el acoso sexual, a día de hoy en la jurisprudencia ya se reconoce su aplicación en el acoso moral.

La inversión de la carga de la prueba prevista en el art.96 ha sido matizada por la Jurisprudencia, que establece que *“no llega a suponer una verdadera inversión de la carga de la prueba, pues ambas partes tienen obligaciones”*. Es decir, una vez que la parte actora pruebe *“la existencia de indicios fundados de discriminación”* corresponderá a la parte demandada probar *“la justificación de las medidas adoptadas y su proporcionalidad”*.

El art.108.2 prevé que *“será nulo el despido que tenga como móvil alguna de las causas de discriminación prevista en la Constitución y en la ley, o se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador.”* Lo que podríamos plantearnos la nulidad del despido cuando tuviera por objeto una conducta de acoso.

TUTELA JUDICIAL FRENTE AL ACOSO LABORAL

En la legislación de Seguridad Social, sólo se admite la calificación de enfermedad profesional dentro de una clasificación cerrada, en la que se define la enfermedad y el agente causante. En esta jurisdicción entiende que el mobbing es un accidente de trabajo. El artículo 115.2.e) LGSS considerará accidentes de trabajo *“las enfermedades que contraiga el trabajador (...) con motivo de la realización de su trabajo, siempre que se pruebe que la enfermedad tuvo por causa exclusiva la ejecución del mismo”*.

Son escasas las sentencias de Tribunales Superiores de Justicia que admiten los trastornos psíquicos debidos a stress, burn-out y mobbing o acoso moral como accidentes de trabajo.

La Jurisprudencia de los tribunales se centra en torno a tres principios para determinarlos:

- El primero es el concepto de “lesión corporal” que se encuentra en la definición legal de accidente de trabajo y que por la jurisprudencia se interpreta de un modo amplio, no sólo como irrupción súbita y violenta sino a todo trastorno fisiológico y funcional que unido a un suceso desencadenante origina la lesión corporal.
- El segundo es el de la relación directa de causalidad
- Y el tercer principio es el de la presunción de laboralidad de todos los accidentes sufridos durante la jornada laboral

2. Jurisdicción penal

Las acciones penales irán dirigidas frente al sujeto activo, sea el empresario, su representante u otro trabajador, este es un elemento característico para el tratamiento penal ya que se dirige como se puede observar contra el sujeto ofensor, este tipo penal está recogido como conducta delictiva en el artículo 316, contra los delitos ante la seguridad e higiene en el trabajo, será el no *“facilitar los medios necesarios para que sus trabajadores para que sus trabajadores desempeñen su actividad con las medidas de seguridad e higiene adecuadas, de forma que pongan así en peligro grave su vida, salud o integridad física”*.

TUTELA JUDICIAL FRENTE AL ACOSO LABORAL

Sin embargo ciertas conductas que pueden formar parte del acoso moral, si que se encuentran recogidas en el código penal, las lesiones, coacciones e injurias y calumnias.

Otro elemento característico de la acción penal se encuentra en el artículo 3 LISOS el cual dice que no podrá sancionarse la misma conducta penal y administrativamente cuando se aprecie el mismo ilícito penal, misma identidad de sujeto, de hecho y de fundamento. La Administración deberá paralizar su procedimiento sancionador en el caso de haberse iniciado en ambas jurisdicciones.

Tras la reforma operada de 2010 por la que se modificó el Código Penal, se tipificó en el art.173.1 el delito de acoso laboral *“Con la misma pena serán castigados los que en el ámbito de cualquier relación laboral o funcionarial y prevaliéndose de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima”*.

Siendo los siguientes elementos esenciales del tipo, los siguientes.

- La gravedad del acoso
- La relación de superioridad respecto al agresor; En el Ordenamiento Jurídico Laboral es conocida tanto por la legislación, la doctrina y la jurisprudencia el acoso vertical, horizontal. En la legislación penal se ha limitado al acoso vertical.

Esta cuestión sobre la superioridad como elemento esencial, hace plantearnos no solo la superioridad jerárquica sino una superioridad psicológica, planteando así un caso que deriva de la antigüedad de los trabajadores en la empresa, que a pesar de tener el mismo rango jerárquico, puede entenderse como superioridad respecto a los demás, de esta forma contemplaríamos en el tipo penal el acoso horizontal.

TUTELA JUDICIAL FRENTE AL ACOSO LABORAL

3. Jurisdicción Contencioso administrativa

El ámbito contencioso administrativo se plantea por las administraciones públicas, bien por las relaciones de derecho administrativo entre la Administración y sus funcionarios, o bien, por la intervención de una autoridad o funcionario público como sujeto agresor de trabajadores que no tienen tal condición, es decir, el sujeto ofendido debe ser un funcionario, lo cual no será aplicable a las relaciones laborales.

Si el sujeto agredido fuese un funcionario público, es necesario saber que la Ley 3/1989 de 3 de marzo reformó el artículo 63 del Texto Articulado de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado de 1964 para establecer el derecho de los funcionarios *“al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual”*, además de ser de aplicación la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, salvo las excepciones previstas.

El funcionario tendrá derecho a tener un buen ambiente de trabajo y si se sintiera acosado podrá reclamar por dicha conducta, ante su respectivo órgano superior jerárquico, y en el caso de no obtenerla en el plazo de tres meses podría interponer una demanda ante la jurisdicción contencioso - administrativa por la inactividad material de la administración²⁰.

Otra acción ante esta jurisdicción es la exigencia de responsabilidad patrimonial a la Administración por las acciones de sus autoridades y funcionarios, estas reclamaciones también han de solventarse en primera instancia ante la propia Administración²¹, y en caso de desacuerdo con la resolución expresa o presunta de esa Administración se podrá recurrir ante la jurisdicción contencioso administrativa.

²⁰ Ley 29/1998 de 13 de julio reguladora de la Jurisdicción Contencioso Administrativa, artículo 29, dispone *“solicitando de ella la ejecución material de dicha conducta y en su caso la indemnización de daños y perjuicios que corresponda, de conformidad con lo dispuesto, a falta de una normativa específica”*, en las disposiciones generales sobre “obligaciones” previstas en los artículos 1.088 y siguientes del Código Civil y conforme a lo previsto en el artículo 4.3 de su Título Preliminar.

²¹ Real Decreto 429/1993 de 26 de marzo regula el Procedimiento especial de reclamación ante la propia administración.

TUTELA JUDICIAL FRENTE AL ACOSO LABORAL

4. Jurisdicción civil ordinaria por la responsabilidad extracontractual

Ante la presente jurisdicción civil se podrán presentar acciones de responsabilidad extracontractual frente al sujeto activo o agresor, en este caso el empresario. Dicha responsabilidad, queda reflejada en los artículos 1902 y 1903 del actual Código Civil, de las obligaciones que nacen por culpa o negligencia.

10. ACCIONES RESARCISORIAS

Tras los daños y perjuicios sufridos por el sujeto pasivo, debemos tener en cuenta el resarcimiento como consecuencia de los daños morales, por el atentado a la integridad moral, y también, en el caso de que existieran daños materiales derivados de lesiones o padecimientos físicos y/o psíquicos.

La Jurisdicción Laboral, entiende que *"La víctima del acoso o de la lesión de derechos fundamentales y libertades públicas con motivo u ocasión de las relaciones jurídicas atribuidas al conocimiento del orden jurisdiccional social o en conexión directa con las mismas, podrá dirigir pretensiones, tanto contra el empresario como contra cualquier otro sujeto que resulte responsable, con independencia del tipo de vínculo que le una al empresario. Corresponderá a la víctima, que será la única legitimada en esta modalidad procesal, elegir la clase de tutela que pretende dentro de las previstas en la Ley, sin que deba ser demandado necesariamente con el empresario el posible causante directo de la lesión, salvo cuando la víctima pretenda la condena de este último o pudiera resultar directamente afectado por la resolución que se dictare; y si se requiriese su testimonio el órgano jurisdiccional velará por las condiciones de su práctica en términos compatibles con su situación personal y con las restricciones de publicidad e intervención de las partes y de sus representantes que sean necesarias"*²².

En materia de indemnizaciones, establece que *"Cuando la sentencia declare la existencia de vulneración, el juez deberá pronunciarse sobre la cuantía de la indemnización que, en su caso, le corresponda a la parte demandante por haber sufrido discriminación u otra lesión de sus derechos fundamentales y libertades públicas, en función tanto del daño moral unido a la vulneración del derecho fundamental, como de los daños y perjuicios adicionales derivados.*

2. El tribunal se pronunciará sobre la cuantía del daño, determinándolo prudencialmente cuando la prueba de su importe exacto resulte demasiado difícil o costosa, para resarcir suficientemente a la víctima y restablecer a ésta, en la medida de lo posible, en la integridad de su situación anterior a la lesión, así como para contribuir a la finalidad de prevenir el daño.

²² Ley 36/2011, de 10 octubre reguladora de la jurisdicción social, en sus arts. 177 y ss.

TUTELA JUDICIAL FRENTE AL ACOSO LABORAL

3. *Esta indemnización será compatible, en su caso, con la que pudiera corresponder al trabajador por la modificación o extinción del contrato de trabajo o en otros supuestos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas laborales.*

4. *Cuando se haya ejercitado la acción de daños y perjuicios derivada de delito o falta en un procedimiento penal no podrá reiterarse la petición indemnizatoria ante el orden jurisdiccional social, mientras no se desista del ejercicio de aquélla o quede sin resolverse por sobreseimiento o absolución en resolución penal firme, quedando mientras tanto interrumpido el plazo de prescripción de la acción en vía social".²³*

En el caso de trabajadores funcionarios, podrá ejercitarse las acciones legales en el ámbito contenciosos administrativo, abierta así la posibilidad de interponer una demanda de responsabilidad patrimonial de la administración por la vulneración de los derechos, dicho amparo viene recogido en el artículo 106.2 de la Constitución Española.²⁴

Visto el caso desde el derecho penal, el sujeto activo como acusación particular, o en su defecto el Ministerio Fiscal, junto con la acción penal ejercitará ,la acción civil derivada del delito, acción que comprenderá el resarcimiento de todos los daños corporales y materiales, así como de los daños morales.

²³ Ley 36/2011, de 10 octubre reguladora de la jurisdicción social artículo 183.

²⁴ Constitución Española 1978, Artículo 106. 2). “*Los particulares, en los términos establecidos por la ley, tendrán derecho a ser indemnizados por toda lesión que sufran en cualquiera de sus bienes y derechos, salvo en los casos de fuerza mayor, siempre que la lesión sea consecuencia del funcionamiento de los servicios públicos.*”

11. CONCLUSIÓN

Para concluir este trabajo, quiero destacar que el acoso moral o “mobbing” aunque todavía no esté expresamente regulado en nuestro ordenamiento jurídico, pienso que desde la creación de la Ley de prevención de Riesgos Laborales, se ha ejercitado un gran avance sobre la materia, de la cual puede sustraerse determinadas pautas o principios generales, que ayudan a sustentar la acción a favor de la prevención y represión hacia este tipo de conductas, al igual que a la reparación de los daños que se hayan podido ocasionar, último epígrafe recogido en este trabajo.

Con el fin de dar mayor seguridad, sería efectiva la creación de nuevas normas legales reguladoras, con expresa mención a dichos problemas, salvando así lagunas legales que puedan crearse.

La tipificación de determinadas conductas, podrán reforzar las acciones sancionadoras, para todos los riesgos, en especial para los riesgos psicosociales y los riesgos ergonómicos, no tenidos muy en cuenta por nuestros legisladores como ya hemos podido observar.

El avance de dichas conductas, y el crecimiento de estas respecto a la sociedad, deben dar lugar a la actualización de las listas de enfermedades profesionales, o el dejar la puerta abierta a la posibilidad de que se declaren como tales otras no consideradas en ese listado, con previa justificación y tras los estudios que se consideren precisos, para que todos los daños o lesiones ocasionadas queden recogidas y reconocidas.

La inclusión de las conductas en los códigos es el efecto de la concienciación de la sociedad y sobretodo del acerca de la gravedad de dichas conductas, dotando al fenómeno del acoso moral o “mobbing” de protección plena en todos los ámbitos del ordenamiento jurídico, esto indica, no solo la actitud de reparación o sancionadora, sino también recoge la preventiva.

12. BIBLIOGRAFÍA

Citadas y consultadas

- Congil Díez, A. (2012) Magistrada Juzgado de lo Penal nº 4 de Santander. Revista de Jurisprudencia, número 3, el 17 de mayo de 2012.
- Velázquez, M. 2002 Inspector de Trabajo y Seguridad Social. *La respuesta jurídico legal ante el acoso moral en el trabajo o “mobbing”*, Revista Prevención, Trabajo y Salud, Núm. 17, Enero
- 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
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
- Ley 36/2011, de 10 octubre reguladora de la Jurisdicción social.
- Llovera, Alfaro, Bautista. (2014) *Acoso laboral: un análisis normativo y jurisprudencial*, estudio de la Universitat politècnica de Catalunya.
- Prieto Poza M. A. (2014) *El acoso laboral*, estudio de la universidad de Valladolid, facultad de ciencias del trabajo
- Molina Navarrete, C. (2007) *La tutela judicial frente al acoso moral en el trabajo: de las normas a las prácticas forenses*, Editorial Bomarzo
- Guía de negociación (2006), *Guía sobre acoso moral en el trabajo*. Consejo Andaluz de Relaciones Laborales. Junta de Andalucía, pp 11-51
- Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social

TUTELA JUDICIAL FRENTE AL ACOSO LABORAL

- Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo de 2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley 29/1998 de 13 de julio reguladora de la Jurisdicción Contencioso Administrativa
- Real Decreto 429/1993 de 26 de marzo regula el Procedimiento especial de reclamación ante la propia administración.
- Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal
- Rubio de Medina, M.D. (2008). *Extinción del contrato laboral por acoso moral “mobbing”*, Editorial Bosch, S.A.
- Real Decreto de 24 de julio de 1889, de 26 de mayo del Código.

13. WEBGRAFÍA

http://www.elderecho.com/penal/mobbing-Nueva-regulacion-reforma-operada_11_410680003.html

http://dialnet.unirioja.es/buscar/documentos?querry=Dismax.DOCUMENTAL_TODO=acoso%20moral&filtros.DOCUMENTAL_FACET_ENTIDAD=artrev

<http://www.elmobbing.com/casos-especiales-mobbing-acoso-laboral>

Instituto nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo; Diario de Incidentes:
<http://www.insht.es/portal/site/Insht/menuitem.1f1a3bc79ab34c578c2e8884060961ca/?vgnextoid=b1d5c6fcdc0f4310VgnVCM1000008130110aRCRD&vgnnextchannel=9f164a7f8a651110VgnVCM100000dc0ca8c0RCRD>

http://noticias.juridicas.com/base_datos/Laboral/l36-2011.html

ANEXO I

Nuevas técnicas de detención

TUTELA JUDICIAL FRENTE AL ACOSO LABORAL

La creación del **diario de incidentes** en 2010 por Ramón Ferrer Puig, se incentiva con el objetivo de identificar la posibilidad de estar siendo objeto de Acoso Psicológico en el Trabajo, lo que ofrece a la empresa la posibilidad de poder detectar posibles casos de acoso moral, a fin de actuar desde su inicio y evitar o minimizar al máximo las consecuencias.

Esta publicación es una herramienta, que permite ayudar a los trabajadores ofreciendo la posibilidad de recoger de manera metódica las posibles conductas de acoso dirigidas hacia ellos.

La información recogida en este documento será de utilidad para el Técnico en Prevención, especialista en Psicosociología Aplicada, que deba emprender la tarea de identificar la posible presencia de este tipo de conducta.

ANEXO II

Protocolo Universidad de Jaén sobre el acoso moral