

LAS NUEVAS PRÁCTICAS DE
EMPLEO COMO GENERACIÓN
DE NUEVAS
RESPONSABILIDADES PARA LA
EMPRESA

PLANTEAMIENTO:

TRES DATOS:

- L.P.R.L. : DAÑOS EN EL TRABAJO
- RESPONSABILIDADES DECANTADAS HACIA ORDEN SOCIAL
- VULNERACIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES: DIGNIDAD E INTEGRIDAD FÍSICA Y MORAL DEL TRABAJADOR

MOBBING: CONCEPTO

- LEYMANN: (PSICOTERROR LABORAL)
AQUELLA SITUACIÓN EN LA QUE UNA PERSONA O GRUPO DE PERSONAS EJERCEN UNA VIOLENCIA PSICOLÓGICA EXTREMA, DE FORMA SISTEMÁTICA Y PROLONGADA SOBRE OTRA PERSONA EN EL LUGAR DE TRABAJO
- 45 COMPORTAMIENTOS EN 5 CATEGORÍAS:
 - 1) IMPEDIR QUE LA VÍCTIMA SE EXPRESE
 - 2) AISLAMIENTO DE LA VÍCTIMA
 - 3) DESCRÉDITO DE LA VÍCTIMA FRENTE A COMPAÑEROS
 - 4) DESACREDITAR EL TRABAJO DE LA VÍCTIMA
 - 5) COMPROMETER SALUD DE LA VÍCTIMA

RESOLUCIÓN 2001/2339
PARLAMENTO EUROPEO SOBRE
ACOSO MORAL EN
EL LUGAR DE TRABAJO

- 8% DE LOS EMPLEADOS VÍCTIMA DEL ACOSO
- VÍNCULO ENTRE ACOSO Y ESTRES
- VÍCTIMAS MÁS FRECUENTES SON MUJERES
- RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS EMPRESAS
- POLÍTICAS DE PREVENCIÓN: BUEN ENTORNO LABORAL
- CLARIFICAR DIRECTIVA MARCO SOBRE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO
- REGULADO O EN PROYECTO EN ALGUNOS PAÍSES DE LA UNIÓN: SUECIA, R.U., ITALIA, BÉLGICA
- LIBRO VERDE SOBRE ACOSO MORAL
- DECLARACIÓN POLÍTICA PARA CONCIENCIAR A ESTADOS

EL MOBBING EN EL CÓDIGO PENAL FRANCÉS:

QUIEN ACOSE A OTROS A TRAVÉS DE REPETIDAS ARTIMAÑAS QUE TENGAN POR OBJETO O POR EFECTO UNA DEGRADACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO SUSCEPTIBLE DE ATENTAR A SUS DERECHOS Y A SU DIGNIDAD, DE ALTERAR SU SALUD PSÍQUICA O MENTAL O DE COMPROMETER SU FUTURO PROFESIONAL

PROPOSICIÓN LEY PSOE

SE ENTIENDE POR ACOSO MORAL:

- TODA CONDUCTA ABUSIVA O DE VIOLENCIA PSICOLÓGICA
- QUE SE REALICE EN FORMA SISTEMÁTICA SOBRE UNA PERSONA EN EL ÁMBITO LABORAL
- MANIFESTADA ESPECIALMENTE A TRAVÉS DE REITERADOS: - COMPORTAMIENTOS
 - PALABRAS
 - ACTITUDES
- QUE LESIONEN LA DIGNIDAD O INTEGRIDAD PSÍQUICA DEL TRABAJADOR
- Y QUE PONGAN EN PELIGRO O DEGRADEN SUS CONDICIONES DE TRABAJO

ELEMENTOS DE UN COMPORTAMIENTO ACOSADOR

1. VIOLENCIA O MALTRATO PSICOLÓGICO
2. HOSTIGAMIENTO INTENSO O EXTREMO
3. PROLONGADO EN EL TIEMPO
4. CON LA FINALIDAD DE DAÑAR PSÍQUICA O MORALMENTE AL TRABAJADOR
5. CON OBJETO DE MARGINARLO DE SU ENTORNO LABORAL
6. QUE PROVOQUE DAÑOS PSÍQUICOS

CLASIFICACIONES CONFLICTOS EN EL TRABAJO

MARIE FRANCE HIRIGOYEN:

1. SIN CONSECUENCIAS PSICOLÓGICAS:

- DESAVENENCIAS LABORALES
- MALA GESTIÓN PERSONAL
- ARREBATOS

2. CON CONSECUENCIAS PSICOLÓGICAS

a) NO MALINTENCIONADAS

- ◆ ESTRÉS
- ◆ ANSIEDAD NEURÓTICA
- ◆ JEFE TIRANO
- ◆ JEFE PARANÓICO
- ◆ PERSONALIDADES OBSESIVAS

b) INCONSCIENTEMENTE MALINTENCIONADAS

- ◆ EROTOMANOS → ACOSO SEXUAL
- ◆ OBEDIENTES → “PELOTAS”
- ◆ NARCISISTAS → “SUPEREGO”

c) PLENAMENTE MALINTENCIONADAS

GRADOS DE INTENSIDAD MOBBING

SAEZ NAVARRO:

- PRIMER GRADO: LA VÍCTIMA RESISTE EL ACOSO Y LO SUPERA
- SEGUNDO GRADO: LA VÍCTIMA SUFRE I.L.T. QUE LE IMPIDE TRABAJAR TEMPORALMENTE
- TERCER GRADO: LA VÍCTIMA NO PUEDE TRABAJAR Y PRECISA TRATAMIENTO

NO TODO ACOSO ES ACOSO MORAL

**NO TODO ACOSO ESTÁ PROVOCADO
DIRECTAMENTE POR EL EMPRESARIO**

TUTELA JURÍDICA FRENTE AL ACOSO

■ DERECHOS FUNDAMENTALES

- ◆ DIGNIDAD (ART. 10 CE)
- ◆ INTEGRIDAD MORAL (ART. 15.1 CE)
- ◆ NO DISCRIMINACIÓN (ART. 14 CE)
- ◆ HONOR PROFESIONAL (ART. 18 CE)
- ◆ DERECHO INTIMIDAD (ART. 18 CE)
- ◆ LIBRE EXPANSIÓN Y OPINIÓN (ART. 20 CE)

ILÍCITO PENAL

- COACCIONES (ART. 172 C.P.)
- TRATO DEGRADANTE (ART. 173 C.P.)
- LESIONES (147 C.P.)
- DELITOS CONTRA LOS DERECHOS DE TRABAJADORES (ART. 311 A 318)

ILÍCITOS LABORALES

- ESTATUTOS TRABAJADORES (ART. 4.20)
 - ◆ DERECHO DEL TRABAJADOR A:
 - ◆ OCUPACIÓN EFECTIVA
 - ◆ PROMOCIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL
 - ◆ NO DISCRIMINACIÓN
 - ◆ INTEGRIDAD FÍSICA
 - ◆ INTIMIDAD
 - ◆ REMUNERACIÓN PUNTUAL
 - ◆ EJERCICIO ACCIONES DERIVADAS DEL CONTRATO DE TRABAJO
 - ◆ OTROS DERECHOS ESPECÍFICAMENTE DERIVADOS DEL CONTRATO

■ **LEY PREVENCIÓN RIESGOS
LABORALES:**

- ◆ RIESGO LABORAL (ART. 4.2.)
- ◆ OBLIGACIÓN GENERAL
PREVENCIÓN (ART. 14.2.)

■ **ILÍCITOS ADMINISTRATIVO
LABORALES (LISOS R.D.L. 5.2000)**

- ◆ INFRACCIONES MUY GRAVES:
8.11
- ◆ INFRACCIONES GRAVES (12)

ACOSO MORAL V. ACOSO SEXUAL

- DIFERENCIA:
 - ◆ SOLICITUD LÚBRICA DEL ACOSADOR
 - ◆ ÁMBITO NO NECESARIAMENTE LABORAL
- TIPO BÁSICO (ART. 184.1. C.P.) (AMBIENTAL)
 - ◆ SOLICITUD DE FAVORES DE NATURALEZA SEXUAL PARA SÍ O UN TERCERO
 - ◆ EN EL ÁMBITO DE UNA RELACIÓN:
 - ◆ LABORAL
 - ◆ DOCENTE
 - ◆ DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS
 - ◆ CONTINUADA O HABITUAL (LA RELACIÓN)
 - ◆ QUE PROVOQUE EN LA VÍCTIMA SITUACIÓN OBJETIVA Y GRAVEMENTE:
 - ◆ INTIMIDATORIA
 - ◆ HOSTIL
 - ◆ HUMILLANTE
- TIPO AGRAVADO (ART. 184.2)
 - ◆ PREVALIÉNDOSE DE SUPERIORIDAD
- TIPO SUPERAGRAVADO (ART. 184.3)
 - ◆ VÍCTIMA ESPECIALMENTE VULNERABLE POR RAZÓN DE EDAD, ENFERMEDAD O SITUACIÓN

CONTENIDO INDEMNIZATORIO

- DAÑOS FÍSICOS A LA SALUD
- DAÑOS PSICOFÍSICOS A LA SALUD MENTAL DEL TRABAJADOR (INTEGRIDAD PSÍQUICA CON DAÑO A LA SALUD)
- DAÑOS POR VULNERACIÓN DERECHOS FUNDAMENTALES SIN ALTERACIÓN PSÍQUICA (INTEGRIDAD MORAL SIN DAÑO A LA SALUD)
- RESARCIMIENTO TASADO POR EXTINCIÓN DEL CONTRATO (ART. 50 E.T.)
- OTROS PERJUICIOS PATRIMONIALES: SALARIOS DEJADOS DE PERCIBIR Y OTROS GASTOS

TRATAMIENTO ASEGURADOR

1. RC PATRONAL O POR ACCIDENTE DE TRABAJO (EN PÓLIZAS DE RC EMPRESAS)
 - ◆ ASEGURADO PRINCIPAL: LA EMPRESA
 - ◆ OBJETO: LESIONES O FALLECIMIENTO PRODUCIDOS POR ACCIDENTE DE TRABAJO
 - ◆ EXCLUSIONES: ENFERMEDAD PROFESIONAL
 - ◆ DELIMITACIÓN TEMPORAL: ACCIDENTES OCURRIDOS DURANTE VIGENCIA
 - ◆ ZONA GRIS: EL TERCER GÉNERO
 - ◆ DAÑOS INDEMNIZABLES: PERSONALES O MORALES CORRESPONDIENTES

TRATAMIENTO ASEGURADOR

2. E.P.L. (EN PÓLIZAS DE D & O)

- ◆ ASEGURADO PRINCIPAL:
ADMINISTRADORES SOCIALES
Y PERSONAL ALTA DIRECCIÓN
- ◆ OBJETO DEL SEGURO:
PERJUICIOS IRROGADOS EN LA
GESTIÓN DE LA ENTIDAD
- ◆ EXCLUSIONES ESPECÍFICAS:
DAÑOS PERSONALES,
MATERIALES Y MORALES
- ◆ DELIMITACIÓN TEMPORAL:
“CLAIMS MADE”
- ◆ DAÑOS INDEMNIZABLES: MAL
CONFIGURADOS

TIPOLOGÍA DESCRIPTIVA DE LA COBERTURA

- DESPIDO NULO O IMPROCEDENTE
- DISCRIMINACIÓN
- ACOSO SEXUAL O LABORAL DE CUALQUIER TIPO
- PRÁCTICAS DISCIPLINARIAS LABORALES IMPROCEDENTES
- PRIVACIÓN DE EMPLEO O DESARROLLO PROFESIONAL
- INFRACCIÓN NORMAS LABORALES

ASPECTOS CONFLICTIVOS

- CONCEPTOS INDEMNIZABLES
- COMPORTAMIENTOS DELIBERADOS
- CONDUCTAS CONSENTIDAS
- DELIMITACIÓN TEMPORAL
- SINIESTROS EN SERIE
- LEY APLICABLE
- JURISDICCIÓN COMPETENTE
- EJECUCIÓN SENTENCIA

CONCLUSIONES

- NECESIDAD DE PREVENCIÓN: “SOCIAL RESPONSABILITY”
- RESPUESTA ASEGURADORA POCO ELÁSTICA HACIA EL ACOSO
- ACOSO COMO ACCIDENTE DE TRABAJO
- ACOSO COMO EXCLUSIÓN EN LOS NUEVOS CONDICIONADOS
- RESPETO AL PRINCIPIO DE ALEATORIEDAD DE LOS RIESGOS
- ASEGURABILIDAD DEL DOLO
- CONVENIR EN QUE NO TODOS LOS RIESGOS Y DAÑOS SON ASEGURABLES