



MOBBING. Análisis multidisciplinar y estrategia legal.

ESCUDERO MORATALLA, F./ POYATOS I MATAS, G.

2ª edición, 05/10/2005, 446 páginas. **ISBN:** 9788497901895.

Precio (s/IVA): 67,06 € Euros

Imprimir ficha 

Agregar libro 

Sumario:

INTRODUCCIÓN

1. REFERENCIAS HISTÓRICAS

- 1.1. Existencia del fenómeno
- 1.2. Estudio científico.
- 1.3. Estadísticas.
 - 1.3.1. España
 - 1.3.2. Otros países

2. ANÁLISIS DEL MOBBING O ACOSO MORAL LABORAL

- 2.1. Aspectos generales.
- 2.2. Terminología empleada
- 2.3. Supuestos que no se consideran propiamente mohhmg
 - 2.3.1. Acoso moral y tensiones laborales
 - 2.3.2. Enfrentamientos y antipatías entre el empresario y el trabajador sobre cuestiones laborales o no
 - 2.3.3. El estrés o exceso de trabajo
 - 2.3.4. El «burn-out» (estar quemado) o síndrome de desgaste personal
 - 2.3.5. La depresión reactiva a conflicto laboral
 - 2.3.6. El acoso sexual
 - 2.3.7. El falso mobbing.El simulador. El paranoico.
- 2.4. Concepto
 - 2.4.1. Definiciones diversas de mobbing
 - A) Crítica de Blanco Barea y López Parada
 - 2.4.2. El mobbing definido como presión laboral tendenciosa.
 - A) Presión.
 - B) Laboral.
 - C) Tendenciosa
 - 2.4.3. Presión laboral tendenciosa «versus» acoso moral (o psicológico) en el trabajo
- 2.5. Clases
 - 2.5.1. Mobbing descendente (o bossing)
 - 2.5.2. Mobbing horizontal
 - 2.5.3. Mobbing ascendente.
- 2.6. Sujetos
 - 2.6.1. Sujetos activos y pasivos del mobbing.
 - A) Activo
 - B) Pasivo
 - 2.6.2. Otras circunstancias (edad, género, temporalidad)
- 2.7. Causas
- 2.8. Efectos del mobbing
 - 2.8.1. Fases de la presión laboral tendenciosa
 - A) Primera fase de conflicto o inicio del acoso psicológico (aparición de algún incidente crítico)
 - B) Segunda fase de apertura del conflicto, de estigmatización o persecución sistemática
 - C) Tercera fase de intervención oficial desde la empresa
 - D) Cuarta fase de marginación, abandono o exclusión de la vida laboral
 - 2.8.2. Consecuencias para la víctima
 - 2.8.3. Consecuencias para la empresa y para la sociedad en general
 - 2.8.4. ¿Es posible afrontar los efectos de la presión laboral tendenciosa?
 - 2.8.5. Recomendaciones
 - A) Pautas de actuación
 - B) Contramanipulación

3. ANÁLISIS JURÍDICO-PROCESAL DEL MOBBING

- 3.1. Introducción. Planteamiento del abordaje jurídico

- 3.1.1. Conceptos jurisprudenciales de mobbing
- 3.2. Requisitos objetivos para ejercitar la acción
 - 3.2.1. Daño. Diferencias entre daño moral y daño psíquico.
 - 3.2.2. Pluralidad de ataques. El acoso moral como ilícito continuado.
 - A) Prescripción: la estatura de las excepciones procesales de forma
 - 3.2.3. Nexa causal
 - A) ¿Debe codemandarse al «mobber» en la demanda laboral?
 - B) ¿Siempre se ha de codemandar a la empleadora formal?
 - C) ¿Qué pasaría si el acosador fuese alguien con el que se tiene relación a diario pero depende de otra empresa diferente (por ejemplo el caso de una ETT o empresa de trabajo temporal, o bien una empresa de servicios)?
 - D) ¿Podría un cliente habitual de la empresa «acosar moralmente» a un trabajador?
 - 3.2.4. Duración temporal de la actuación de acoso moral más o menos prolongada.

4. ESTRATEGIA JURÍDICA: DIVERSAS POSIBILIDADES PROCESALES PARA EJERCITAR LA ACCIÓN

- A) Actuaciones previas al inicio de acciones jurídicas y administrativas
- B) Tratamiento jurídico del problema

4.1. Denuncia previa ante la empresa de la situación de acoso

4.2. Denuncia previa ante la Inspección de Trabajo. Especial consideración de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de Infracciones y Sanciones en el Orden social

- 4.2.1. Acoso moral llevado a cabo por el empleador o sus representantes.
- 4.2.2. Acoso moral llevado a cabo por personas distintas del empleador o sus representantes.
 - A) Obligación de identificar el riesgo y valorarlo
 - B) Obligación de adoptar medidas procedentes para evitarlo.
- 4.2.3. Consideraciones jurídicas
- 4.3. Acciones desde la normativa en materia de Seguridad Social. Daño psíquico por mobbing y su carácter «laboral».
 - 4.3.1. Impugnación de la contingencia de la que deriva la IT o Incapacidad Permanente (si deriva de enfermedad común).
 - A) Jurisprudencia
 - 4.3.2. Motivos que amparan la impugnación de la contingencia de la que deriva la situación de Incapacidad Temporal como consecuencia del mobbing
 - 4.3.3. Procedimiento de impugnación de la contingencia del parte de baja médico de Incapacidad Temporal o de la resolución de Incapacidad Permanente
 - A) Incapacidad Temporal (IT)
 - B) Incapacidad Permanente
- 4.4. Acciones judiciales de carácter laboral
 - 4.4.1. Acción de tutela de derechos fundamentales al amparo de los arts. 175 y ss. LPL.
 - A) Legitimación activa
 - B) Legitimación pasiva
 - C) Especialidades de este procedimiento
 - D) Jurisprudencia.
 - 4.4.2. Acción de resolución de contrato de trabajo a instancias del trabajador por incumplimientos graves al amparo de lo previsto en el art. 50 1.º c) ET
 - A) Legitimación activa
 - B) Legitimación pasiva
 - C) Plazos.
 - D) Evitación de la prestación de servicios laborales.
 - E) La sentencia dictada en una acción extintiva amparada al art. 50 ET es siempre constitutiva
 - F) Incompatibilidad de la indemnización del art. 50 ET con otras en concepto de daños y perjuicios
 - G) Jurisprudencia
 - 4.4.3. Acción mixta de resolución de contrato de trabajo con tutela derechos fundamentales ex art. 50 1.º c) ET en relación con los arts. 175 y ss. LPL.
 - A) Jurisprudencia
 - 4.4.4. Acción ordinaria declarativa de derecho a indemnización de daños y perjuicios.
 - A) Jurisprudencia.
 - 4.4.5. Análisis tras las reformas introducidas por la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y de orden social
 - A) Antecedentes
 - B) Ley antidiscriminatoria, por razón de origen, de raza o etnia, religión o convicción, discapacidad, edad u orientación sexual.
 - C) Modificaciones introducidas en el Estatuto de los Trabajadores, Ley de Procedimiento Laboral y Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social.
 - 4.4.6. Análisis de la Sentencia de la Sala Social del Tribunal Supremo de 11 de marzo 2004 y acoso moral a 45 días por año trabajado
 - A) Introducción.

- B) Antecedentes de la sentencia
 - C) Dudosa contradicción entre las sentencias de contraste
 - D) Argumentos y contra-argumentos jurídicos para desestimar el derecho a «la indemnización paralela».
 - E) La tasada indemnización laboral de la STS de 11 de marzo de 2004 y estrategias jurídico-procesales en materia de «acoso laboral», para su superación.
 - F) Otros criterios judiciales en materia de compatibilidad de indemnizaciones
 - G) Conclusiones: ¿acoso moral a 45 días por año trabajado?
 - H) STS de 11 de marzo de 2004. Ponente Excmo. Sr. D.Juan Francisco García Sánchez
- 4.4.7. Auto de inadmisión del Tribunal Supremo de 15 de septiembre de 2004 y la esperanza en la admisión de indemnización paralela por la vía de derechos fundamentales
- A) Auto de la Sala Social del Tribunal Supremo de 15 de septiembre de 2004 (recurso num. 5170/2003). Ponente: Excmo. Sr. D. Jesús Gullón Rodríguez.
- 4.4.8. Primera sentencia laboral española que condena directamente al sujeto activo del mobbing o acosador (Juzgado Social nº 1 de Girona, de 20 de enero de 2005
- A) Hechos.
 - B) Texto de la ST Juzgado Social nº 1 de Girona, de 20-enero-2005
- 4.5. Acciones penales (art. 173 CP y delito contra la integridad moral).
- A) Postura de Blanco Barea y Parada López.
 - B) Nuestra postura.
- 4.5.1. Plazos de prescripción penal
- 4.5.2. Bien jurídico protegido en el art. 173.1 CP: la integridad moral de la persona.
- A) Jurisprudencia
- 4.6. Acción civil.
- 4.6.1. Requisitos para la utilización de la jurisdicción civil en reclamación de daños y perjuicios derivados de acoso moral en el trabajo
- A) Requisitos
 - B) Amparo jurídico de la acción rescisoria en sede civil
 - C) Necesidad del elemento culpabilista
- 4.6.2. Dificultad del criterio cuantificador de la indemnización civil reclamada en la jurisdicción civil
- A) Daño material.
 - B) Daño psíquico y físico
 - C) Daño moral
- 4.6.3. Prescripción civil en materia de acoso moral
- 4.7. Acción contencioso administrativa. Acoso en la Administración
- 4.7.1. Procedimiento
- A) Procedimiento especial para la protección de los derechos fundamentales
 - B) Procedimiento de responsabilidad patrimonial de la Administración
 - C) Procedimiento disciplinario de los funcionarios públicos

5. FORMULARIOS

- 5.1. Escrito poniendo en conocimiento de la empresa el hostigamiento
- 5.2. Denuncia ante la Delegación de la Inspección de Trabajo territorial
- 5.3. Demanda laboral de extinción del contrato de trabajo.
- 5.4. Demanda laboral de tutela de derechos fundamentales
- 5.5. Demanda civil de tutela de derechos fundamentales
- 5.6. Querrela criminal por delito contra la integridad moral

6. EPÍLOGO

Bibliografía.

Imprimir ficha 

Agregar libro 

BOB
BIBLIOTECA ON-LINE BOSCH

nuevo
servicio
on-line

www.bob.bosch.es

**casi 200 títulos
por tan sólo
415 €/año***
*(Iva no Inc.)

Civil-Mercantil
Penal
Administrativo-Fiscal
Laboral

Comte d'Urgell, 51-bis. 08011 - Barcelona
Tel.: (+34) 93 452 10 56 / Fax: (+34) 93 323 67 36
E-mail: lajuridica@bosch.es

CIF número B-62473780. e inscrita en el Registro Mercantil de Barcelona,
Tomo 33266, Folio 82, Hoja B 227967

© 2001-2007 Librería Jurídica Editorial Bosch, S.L. *Todos los derechos reservados*

Sus datos personales pasarán a formar parte de un fichero legalizado por LIBRERÍA JURÍDICA EDITORIAL BOSCH, S.L. ubicado en C/ Comte D' Urgell 51 bis, 08011 Barcelona, cuya finalidad es la gestión de los datos de los usuarios, así como el envío de información por cualquier medio de los productos y servicios comercializados por la empresa. Ud. tienen derecho a acceder, rectificar, cancelar y oponerse al tratamiento de sus datos mediante el envío a la dirección antes mencionada, de un escrito dirigido al Responsable del Fichero, adjuntando una fotocopia del DNI.