

ACOMPañANDO A LAS EMPRESAS EN LA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS. LOS CONFLICTOS DESDE LA OPTICA DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO.



CEC

29 DE NOVIEMBRE 2024

**ELENA MANCHA MONTERO DE ESPINOSA
INSPECTORA DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL**



Con financiamiento de:



VAMOS A SITUARNOS:

CONCEPTO DE CONFLICTO LABORAL

CONCEPTO DE ACOSO LABORAL



EL CONFLICTO LABORAL: TIPOLOGIA Y DEFINICIÓN

COLECTIVO COLECTIVO

CONFLICTO INDIVIDUAL

EL CONFLICTO : RAE

1. Combate, lucha, pelea. (en sentido figurado).
2. Enfrentamiento armado.
3. Apuro, situación desgraciada y de difícil salida.
4. Problema, cuestión, materia de discusión. *Conflicto de competencia, de jurisdicción.*
5. Psicol. Coexistencia de tendencias contradictorias en el individuo, capaces de generar angustia y trastornos neuróticos.

conflicto colectivo

En las relaciones laborales, **conflicto** que enfrenta a los trabajadores, a través de sus representantes, con los empresarios. Afecta a una empresa o a un sector económico y su resolución tiene efectos generales.

CONFLICTO COLECTIVO

CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA ART 37

1. La ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios.

2. Se reconoce el derecho de los trabajadores y empresarios a adoptar medidas de conflicto colectivo. La ley que regule el ejercicio de este derecho, sin perjuicio de las limitaciones que puedan establecer, incluirá las garantías precisas para asegurar el funcionamiento de los servicios esenciales de la comunidad.

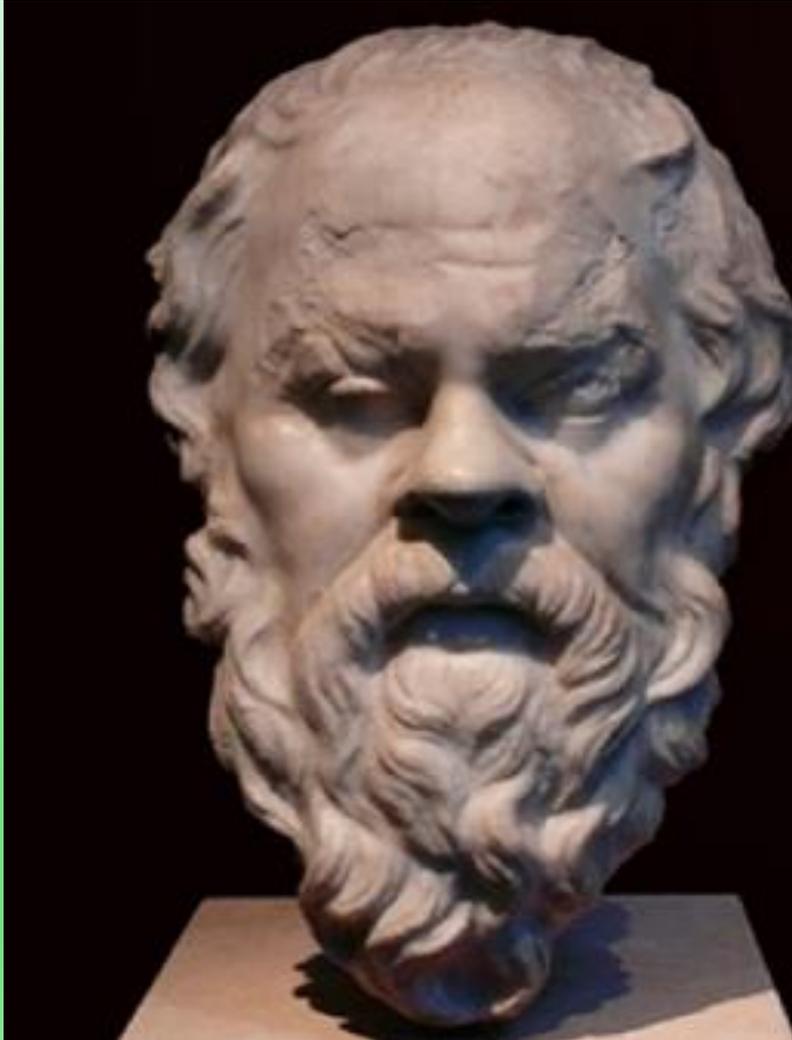
LEY DE LA JURISDICCIÓN SOCIAL: procedimiento especial para su tramitación.

CONSELLO GALEGO DE RELACIONES LABORAIS, a través del AGA se nombra una persona mediadora que ayuda en la solución del conflicto.

CONFLICTO INDIVIDUAL

QUE ES?

EL CONFLICTO INDIVIDUAL



**“Solo sé
que no sé nada”**

- Sócrates (470 AC-399 AC)
Filósofo griego.

EL CONFLICTO INDIVIDUAL

Un conflicto individual de trabajo se define como aquel que surge entre los integrantes de la relación laboral, es decir, el empleado y el empleador.

Un conflicto puede producirse en cualquiera de las condiciones de trabajo de la relación laboral o en varias a la vez.

EL CONFLICTO INDIVIDUAL
TIPOS DE EMPRESAS

EL TAMAÑO SI IMPORTA

EL CONFLICTO INDIVIDUAL

**EL SECTOR TAMBIEN
IMPORTA**

EL CONFLICTO INDIVIDUAL

CONDICIONES QUE GENERAN MAS CONFLICTOS:

1- JORNADA, HORARIO Y VACACIONES

2- CONTRATACION

3- SALARIO.

4- SEGURIDAD Y SALUD

PARTICIPACIÓN DE LA ITSS EN LOS CONFLICTOS INDIVIDUALES

- denuncia**
- denuncia anónima a través del buzón del fraude**

EL CONFLICTO INDIVIDUAL

CASOS PRACTICOS

1- vacaciones: la trabajadora desconoce la fecha de vacaciones, la empresa las concede con poca antelación y no puede organizar un viaje.

2- jornada anual de 1753 horas y semanal de 40 horas. Se hacen horas extraordinarias.

CONCEPTO DE ACOSO LABORAL (MOBBING): Heinz Leymann



Nos referimos a un tipo de situación comunicativa que amenaza con infligir al individuo graves perjuicios psíquicos y físicos.

El mobbing es un proceso de destrucción; se compone de una serie de actuaciones hostiles que, tomadas de forma aislada, podrían parecer anodinas, pero cuya repetición constante tiene efectos perniciosos”.

“El concepto de mobbing queda definido por el encadenamiento a lo largo de un período de tiempo bastante corto de intentos o acciones hostiles consumadas, expresadas o manifestadas por una o varias personas hacia una tercera : la víctima”

EL ACOSO LABORAL EN ESPAÑA

CONSTRUCCIÓN JURISPRUDENCIAL DE LOS AÑOS 90

Sentencia TSJ PAIS VASCO 2/10/2003 (SUPLICACIÓN 1673/2003):



1. El bien jurídico protegido, que no es otro sino el derecho a la dignidad personal del trabajador...”

- “2. La forma en que se produce la lesión de ese derecho, lo que implica por parte del sujeto activo (empresario u otros trabajadores compañeros del ofendido) una conducta caracterizada por:

a) un acoso u hostigamiento a un trabajador mediante cualquier conducta vejatoria o intimidatoria de carácter injusto.

b) reiteración en el tiempo de dicha conducta, siguiendo una unidad de propósito.

c) perseguir una finalidad consistente de modo específico en minar psicológicamente al acosado, logrando así de modo efectivo algún objetivo que de otro modo no hubiera conseguido el acosador.”

EL ACOSO LABORAL EN ESPAÑA

NTP 476 del INSST



“una situación en la que una persona (o en raras ocasiones un grupo de personas) ejerce 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 u otras 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” .

INTRODUCCIÓN DEL CONCEPTO DE ACOSO SEXUAL EN LA LEY ORGANICA 3/07 PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES

Acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

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 u ofensivo.



ACTUACIONES DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO:

LISOS: ARTICULO 8.11. INFRACCIÓN MUY GRAVE

Los actos del empresario que fueren contrarios al respeto de la intimidad y consideración debida a la dignidad de los trabajadores.



ACTUACIONES DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO:

LISOS: ARTICULO 8.12. INFRACCIÓN MUY GRAVE

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 e identidad sexual, expresión de género,

características sexuales, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa o lengua dentro del Estado español.



ACTUACIONES DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO:

LISOS: ARTICULO 8.12. INFRACCIÓN MUY GRAVE

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.



ACTUACIONES DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO:

LISOS: ARTICULO 7.10 INFRACCIÓN GRAVE

Los actos u omisiones del empresario que fueren contrarios a los derechos de los trabajadores reconocidos en el art. 4 ET:

DERECHO A LA OCUPACIÓN EFECTIVA



CONSECUENCIAS ADMINISTRATIVAS DEL ACOSO LABORAL

- INICIO DE EXPEDIENTE SANCIONADOR
- POSIBILIDAD DE REQUERIMIENTO.
- COMUNICACIÓN DEL RECARGO DE PRESTACIONES DE OFICIO AL INSS.
- CONSIDERACIÓN DE LA INCAPACIDAD TEMPORAL COMO PROFESIONAL



CASO PRACTICO (Y REAL)

