

HOSTIGAMIENTO LABORAL

1.	PREÁMBULO	03
	• INTRODUCCIÓN	07
	• ÁMBITOS DE APLICACIÓN	09
2.	COMPRENDER EL PROBLEMA	10
3.	ABSENTISMO	11
4.	REPERCUSIÓN ECONÓMICA PARA EL TRABAJADOR	11
5.	REPERCUSIÓN ECONÓMICA PARA LA SOCIEDAD	12
6.	EFFECTOS ECONÓMICOS SOBRE LA JUBILACIÓN	13
7.	DELEGADOS DE PREVENCIÓN	14
8.	RECOMENDACIONES DE ACCIÓN SINDICAL	15
9.	SOLICITAR CAMBIO DE CONTINGENCIA	17
10.	EXTRACTO DE LAS REFORMAS LABORALES	
	▪ AÑO 1994	18
	▪ AÑO 1997	19
11.	PACTO DE TOLEDO	19
12.	DESDE LA PROTECCIÓN A LA SALUD	
	• LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	20
	• LISOS	22
	• ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES	23
	• LEY DE SEGURIDAD SOCIAL	24
	• CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA	25
	• CÓDIGO PENAL	26
	• CÓDIGO CIVIL	27
	• LEY DE PROCEDIMIENTO LABORAL	28

APORTACIONES ADICIONALES

Disponemos de varios documentos editados por organizaciones e instituciones y por profesionales provenientes de diversos ámbitos del mundo jurídico.

Deberán ser solicitadas al correo electrónico de la Federación Local de Barcelona flbarcelona@terra.es

1. El Observatorio Vasco sobre Acoso en el trabajo.
2. El Acoso Moral en el trabajo:
 - a. su indefinición jurídica
 - b. Incidencia en la Administración Pública
Este último editado por CEMICAL (Consorsis d'Estudis Mediació i Conciliació a l'Administració Local)
3. La Defensa jurídica Frente al Acoso moral en el Trabajo: Balance de dos años y Perspectivas de Futuro (CRISTOBAL MOLINA NAVARRETE. CATEDRÁTICO DE DERECHO DEL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL).

Detallaremos artículos procedentes de leyes laborales y sociales actuales. En este manual se han plasmado los artículos más significativos pertenecientes a las diferentes leyes de nuestro sistema judicial para hacer frente al acoso laboral. No obstante, entendemos que profundizando en dichas leyes, podemos encontrar puntos de referencia que pueden ser de gran interés para el tema.

Creemos que este documento puede resultar de igual utilidad tanto para los delegados de Prevención como para los trabajadores en general.

Podrá servir de guía y consulta en caso de optarse por las vías jurídicas ante una demanda por acoso laboral, así como de orientación en los casos de hostigamiento; con este fin ha sido elaborado.

1.- PREÁMBULO

Este documento es el resultado del estudio y seguimiento efectuado por trabajadoras/es afiliados/as de CGT.

Habiendo experimentado este tipo de agresiones en su lugar de trabajo, han conseguido superarlas y así mantener el puesto de trabajo y al mismo tiempo proteger en lo posible su salud.

A partir de ahí se ha creído interesante, hacer un seguimiento de cómo se iba desarrollando el problema, contrastando las distintas soluciones y pasos a seguir que desde diferentes ámbitos oficiales se aportaban.

Con la recopilación de material informativo y de soporte jurídico, los afiliados a CGT podrán disponer de unas herramientas útiles para comprender como se desarrolla un hostigamiento laboral y como se puede afrontar.

Se pretende con ello dar soporte y minimizar si se hallan en la disyuntiva, que se suele plantear en fases avanzadas de un hostigamiento, como es, la incompatibilidad de conservar la salud y el trabajo al mismo tiempo.

Con la asistencia a jornadas y debates en las cuales los ponentes, especializados en el tema y desde una diversidad de tesis que analizaban éste fenómeno, se han buscado fórmulas que resultaran eficaces para detener el constate aumento y los estragos que causa a la salud, la práctica del acoso en el mundo laboral.

Se ha llegado a conclusiones significativas y a comprender el porqué de su instauración y consiguiente escalada en los últimos años, además de constatar:

1. Las formas más utilizadas por las empresas para su instauración.
2. Los mecanismos que podían ser más efectivos para rebatirlo.
3. Las demandas en Inspección de Trabajo y Seg. Social. o Juzgado de lo Social.
4. La demanda por el Código Civil o por El Código Penal.

Desde algunos espacios de intervención la solución pasaba por los gabinetes de los profesionales de la psicología.

Para otros ponentes la solución era la promulgación de una ley específica que penalice el hostigamiento. Esta propuesta no ha prosperado hasta el momento. Desde los mismos medios jurídicos se ha demostrado que en la actualidad, las leyes existentes son suficientes para hacer frente a las vulneraciones en materia de acoso.

Una ley específica podría no ser tan extensa y daría menos amparo del que se dispone actualmente. **(Ej. La ley sobre acoso sexual)**

EL LLAMADO FALSO ACOSO

Las estrategias empleadas por las empresas para evitar ceñirse a la ley en el momento que desean desprenderse de trabajadores son múltiples, todas ellas carentes de ética.

Pero la utilización de un acoso laboral para lograr este objetivo es, a nuestro modo de entender, la más recriminable de todas, porque se lleva a cabo mediante la erosión continuada y deliberada de la salud.

El mundo laboral, por las dinámicas impulsadas por las empresas, genera no pocos accidentes, además de enfermedades, algunas con riesgos graves para nuestro organismo.

Todos somos conscientes de ello cuando cambiamos la fuerza del trabajo por un sueldo; pero además se agrega, deliberadamente, un complemento nocivo como es el acoso laboral que raya la vulneración de los derechos humanos.

A partir de aquí entendemos por acoso, todas las modificaciones no consensuadas que se lleven a término sobre una determinada persona o grupo y mantenidas en un tiempo indefinido.

- Bien sean por modificación de funciones.
- Modificaciones horarias, turno, vacaciones, etc.
- No respetar lo pactado en convenio: días personales, salidas médicas, etc.
- La falta de información para realizar las correspondientes funciones.
- Las críticas, calumnias, mentiras, falta de respeto personal.
- La discriminación y el menosprecio en cualquiera de sus formas.
- La utilización de los riesgos inherentes al puesto de trabajo.

Si intentamos englobar en una demanda por acoso lo anteriormente expuesto, por muy maltrecha que haya quedado nuestra salud, por lo prolongado de una situación de estas características, lo más probable será que no proceda como demanda por acoso.

Por el contrario, la situación se traduce, según el criterio de los especialistas en el tema, en una mala organización y ordenación por parte de la empresa.

Sin embargo, sabemos que la suma de todas las vulneraciones, en lo antes descrito, es la causa del deterioro de nuestra salud que, además, debe haberse producido, consciente y deliberadamente para lograr un objetivo concreto.

De ahí que en medios judiciales o institucionales interpreten como falso acoso, la demanda planteada con el cúmulo de vulneraciones descritas, considerando que éstas no son competencia dependiente de un mismo organismo.

En vista de todo lo expuesto creemos prudente, realizar las siguientes

RECOMENDACIONES

1º- Las vías judiciales no son las más recomendables para los procesos de acoso, al menos las que se ejercen fuera de los ámbitos laborales como son Código Civil y Código Penal Se utilizarían, en todo caso, después de haberse agotado todas las vías de ámbito Laboral.

El trabajador está pasando por una fase crítica, relacionada con su salud, y enfrentarse a un juicio en unas condiciones de salud precarias puede ser más contraproducente que beneficioso, más si la sentencia no le es favorable: sabemos que las pruebas suelen percibirse como difusas para los jueces y abogados.

2º- La no implicación de los compañeros **-en ocasiones son partícipes activos del hostigamiento-** hace que deba afrontar la situación solo, con lo cual la inseguridad, el desconcierto, agudizados e inherentes en la mayoría de los casos de acoso laboral, empeoraran su capacidad psíquica.

En una inmensa mayoría de casos cuentan con años de aguante en situaciones de estas características.

3º- La demanda por acoso laboral es para los abogados defensores difícil de defender y poco rentable, si lo que se pretende es mantener el puesto de trabajo del representado.

De ahí, las dificultades con que se encuentra el trabajador cuando decide afrontar el problema desde la legalidad: **si no hay despido, no hay indemnización.**

4º-Para una mayoría de médicos de familia cuando se acude con un cuadro de ansiedad o depresivo, proveniente del entorno laboral, no se implican demasiado. Son mayormente casos molestos y se les trata como un problema de salud corriente: **una simple depresión, aunque genere a corto plazo otras patologías. Pocos son los facultativos que derivan a la Unidad de Salud Laboral correspondiente.**

La falta de información y formación en este colectivo profesional y la dificultad de diagnosticarlo como enfermedad provocada por el entorno laboral., dificulta que el trabajador pueda conseguir unos informes donde se refleje que el deterioro de su salud es ocasionado por la toxicidad de su entorno laboral.

5º- Llegados al punto de interponer demanda, ésta ha de efectuarse en base a la defensa de nuestra salud, y mediante la intervención de Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

No obstante, y dependiendo de cada caso, como hemos mencionado en el párrafo anterior, se pueden interponer demanda por modificaciones substanciales de Condiciones de trabajo (ordenación y organización):

- Por discriminación.
- Por vulnerar los riesgos inherentes al puesto de trabajo.
- Por vulneración de derechos fundamentales.

6º- Se puede plantear demanda en el Centro de Condiciones de Trabajo y Salud paralelamente a la actuación que se haya iniciado en Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Sólo cuando estas vías estén agotadas pensaremos en utilizar las judiciales.

7º- Es de suma importancia detectar el hostigamiento en su inicio, cuando la salud no está todavía demasiado deteriorada.

8º- La terapia con los psicólogos, aunque de utilidad, solo será un paliativo momentáneo. Mientras no se resuelva el problema de fondo, difícilmente se logrará recuperar el equilibrio, la seguridad y la confianza en uno mismo.

INTRODUCCIÓN

El acoso laboral se va instaurando, de forma lenta y soterrada, difícil de percibir desde fuera y difícil de describir por el mismo trabajador que, en ocasiones, llega a dudar de la realidad existente.

Aparentemente no existe explicación ni conexión entre los distintos hechos anómalos que empiezan aparecer, unas veces procedentes de los mismos compañeros y otras de superiores inmediatos.

Dependiendo del tiempo de duración de una situación de estas características, quedaran unas secuelas en nuestra salud, que tardaran tiempo en remitir. Habrá algunas que quedaran permanentes, aunque el problema remita.

El trabajador pasará por una primera una fase donde no percibirá con claridad que sucede, ni porqué. Los sentimientos de desconcierto, inseguridad, e incluso culpabilidad son los primeros que afloran.

Sólo sabe que se ha producido el cambio en su entorno laboral que está interfiriendo en el desarrollo normal de sus funciones y en sus relaciones con compañeros y superiores, creando dudas en la confianza de su capacidad laboral; esto alterará y afectará negativamente a ámbitos importantes de su vida, incluyendo el familiar

Se pregunta que está realizando incorrectamente y porque su entorno laboral se ha vuelto hostil con él.

Si pretende clarificar esta situación, nadie le dará una respuesta razonada, y sólo obtendrá contestaciones ambiguas que aumentaran su desconcierto.

Cuando realmente llega a percibir el objetivo perseguido por la empresa **-en la mayoría de casos es forzarlo a abandonar el trabajo por iniciativa propia-** aparecen otro tipo de sentimientos, más dañinos para el mismo trabajador.

Frustración, rabia, impotencia, desconfianza, acabaran instaurándose en la mente de la persona acosada. De ahí, la aparición de la depresión o cualquier forma de somatización de la tensión acumulada es cuestión de poco tiempo, además de no encontrar la forma para modificar esta situación.

La instauración del hostigamiento como sistema para conseguir el abandono de un puesto de trabajo, **normalmente fijo**, se debería considerar desde las instituciones de Trabajo y Sanidad como un atentado grave a la salud y, por tanto, catalogarlo como accidente de trabajo.

INSTAURACIÓN

La instauración del hostigamiento laboral surge a raíz de las últimas reformas laborales, años 1994 y 1997, donde se modificaron substancialmente derechos establecidos en el marco del Estatuto de los Trabajadores y de los Convenios Colectivos. Aquellos derechos que daban una cierta estabilidad al empleo y que, al modificarse, han dejado a los trabajadores con un margen legal de protección y actuación muy reducido.

A estas reformas debe añadirse, la pérdida de empleo, en empresas de gran envergadura tanto en capital humano como sindical, mediante prejubilaciones, reconversiones privatizaciones y aplicando métodos de contrataciones precarias. Paulatinamente, la organización y la fuerza obrera han ido perdiendo incidencia en las negociaciones y acuerdos colectivos desequilibrándose así las relaciones entre empresas y trabajadores en detrimento de la estabilidad y de las condiciones de trabajo de estos últimos.

Se va instaurando así la precariedad en todos los sectores laborales. Esta precariedad, de manera sutil, va creando una carga psicológica de incertidumbre e indefinición en la mente de los trabajadores que no encuentran la forma eficaz de mantener sus derechos, su puesto de trabajo y su salud.

Hay que añadir que parte del sindicalismo de este país (**sindicatos mayoritarios e institucionalizados**) ha pasado a ser de gestión en lugar de ser de formación y de acción. Los trabajadores que han acudido a ellos se han encontrado sólo con asesoramiento jurídico, con lo cual se ha perdido la parte más importante del sindicalismo: la formación sobre derechos, la importancia del movimiento sindical y la acción de los trabajadores en las empresas.

Ante este panorama es de lógica que valores como la conciencia de clase, la solidaridad, integridad y ética sean substituidos por la insolidaridad, competitividad, individualismo, servilismo y seguidismo.

La substitución de unos valores por otros son perjudiciales y contrarios para la defensa en común de las necesidades, intereses y derechos de la clase trabajadora.

Con todo lo expuesto, el camino para la instauración del hostigamiento en los centros de trabajo estaba allanado. Sabían, de antemano, que la persona hostigada no encontraría soporte dentro y, difícilmente, fuera de la empresa.

Así, poner en práctica este método les es sumamente fácil y rentable para recortar lentamente puestos de trabajo fijos.

Está muy claro que el auge del hostigamiento en los últimos años no es casual.

ÁMBITOS DE APLICACIÓN

El hostigamiento, mayoritariamente, se ejerce en los ámbitos de la organización, la ordenación y en la de los riesgos inherentes al puesto de trabajo.

La amplitud de derechos que se han otorgado a la clase empresarial en materia de **organización y ordenación del trabajo**, ha permitido que, en estos ámbitos, se asiente mayoritariamente la base para ejercer y expandir el acoso, llegando a deteriorar la salud, las relaciones y las funciones de muchos trabajadores.

Las leyes laborales todavía existen, aunque se las someta a constantes cambios y recortes. Aún, hoy por hoy, son útiles para denunciar este tipo de infracciones.

PARA PERCIBIR EL ACOSO HAY QUE VALORAR GLOBALMENTE LAS ACCIONES EJERCIDAS SOBRE EL TRABAJADOR

UNAS SERÁN MÁS PERCEPTIBLES, OTRAS MUCHO MÁS SUTILES

De ahí, el obstáculo para delegados y delegadas de prevención y Comité de Salud Laboral que, de no estar formados en casos de estas características, les será difícil evaluar como unas determinadas acciones han repercutido tan nefastamente sobre la salud del trabajador.

De ellos dependerá, mediante la mediación, darle una solución inmediata y adecuada, antes que el estado del trabajador se deteriore aun más.

Tendrán delante a una persona desconcertada que, debido a la confusión que se le crea de forma deliberada, es la responsable de la dificultad a la hora de describir el problema con coherencia.

No sabe bien como explicar lo que le pasa, por temor a no ser creído y **teme ser mal interpretado** y acusado de ser un mal compañero.

En torno a su persona se ha tejido una red de desvirtualización. Cualquier movimiento que realice, cualquier objeción que haga, será manipulada y revertirá en su contra.

Consciente de lo que sucede, se irá encerrando en sí mismo, intentando así protegerse de una situación que le está costando la salud, psíquica y físicamente, debido a la somatización de la tensión acumulada.

Con la aplicación de estas prácticas, lenta y sutilmente, el empresario va consiguiendo el objetivo perseguido y lo utilizará como ejemplo con el resto de trabajadores.

Se intenta, de esta forma, evitar la participación e implicación en la defensa de los derechos pactados y adquiridos; además se les induce a percibir como un riesgo la participación *en la defensa de la unidad de lo colectivo*.

2.- COMPRENDER EL PROBLEMA

CÓMO Y PORQUÉ SE ENFERMA

Ante la precariedad existente en el mundo laboral, el trabajador con empleo estable sabe que perderlo significa:

Cambiar unas condiciones de trabajo reguladas y estructuradas, por unas condiciones de precariedad que además, dependiendo de la edad, dificultarán la integración en el mercado del trabajo.

La verdad percibida por el trabajador hostigado es que sabe de antemano que la pérdida del empleo, comportará un cambio de condiciones totalmente distintas y desfavorables. Se verá abocado al trabajo en precario, no volverá a obtener un empleo como el actual. Los horarios, turnos, vacaciones, sueldo, días personales y festivos, etc., estarán bajo el criterio de la empresa; o sea, contratación en precario para el resto de su vida laboral.

Por el contrario, si no consigue otro empleo, dependiendo de la edad, sabe que su jubilación se verá rebajada substancialmente, todo y que disponga de cotización suficiente para que esto no se diera.

Es necesario estar en activo los últimos 15 años de vida laboral para acceder a la jubilación anticipada o, en todo caso, acogerse al Convenio Especial de Seguridad Social los años que faltan para cubrir la cotización hasta los 61 años.

Por todo lo descrito y ante un panorama tan desalentador, espera que se produzca un cambio que mejore la situación creada en su entorno; por ello, continúa aferrado a su puesto de trabajo sin entender el porqué de esta persecución que erosiona, lenta pero profundamente, su salud y sabe que llegará un punto donde la única solución será refugiarse en una ILT aunque sólo sea temporalmente.

Intuye que su salud no puede continuar sosteniendo unas condiciones laborales tan tóxicas. Es cuando se le plantea la disyuntiva de abandonar el trabajo, perder la salud o, en situaciones extremas, poner en riesgo la propia vida.

3.- ABSENTISMO

Fomentado por la política de empresa que permite el acoso y hace del mismo una forma enmascarada de despido voluntario.

El absentismo es la única forma de prevención que le resta al trabajador hostigado para preservar su salud y su trabajo, al menos momentáneamente.

Una vez que ha entrado en la rueda de las ILT la empresa ha conseguido una parte de su objetivo: **alejarse del trabajo.**

Un análisis del absentismo por problemas de índole psíquico y psicosomático en la empresa, pueden muy bien servir de parámetro para la detección del nivel de acoso en el seno de la misma.

De ahí, la necesidad de llevar a cabo la evaluación de los riesgos psicosociales en los centros de trabajo para saber y poder erradicar esta lacra de las empresas.

4.- REPERCUSIÓN ECONÓMICA PARA EL TRABAJADOR

El hostigamiento laboral no afecta sólo a la salud de la persona. La economía también se resiente en los casos de ILT.

Si el Convenio por el cual se rige contempla la cobertura compensatoria del 100 por 100 de su salario en caso de una ILT, su economía se verá perjudicada, sólo en las cuantías referentes a tratamientos de farmacopea y asistencia psicológica (normalmente largos y costosos).

Por el contrario, si el Convenio no contempla esta cobertura, sabe que la repercusión económica será mucho mayor ante una ILT, al tenerse que acoger a la de Ley de Seguridad Social en cuanto a prestaciones económicas.

En el apartado de enfermedades comunes tenemos:

1. Los 3 primeros días de ILT irán a cargo del trabajador.
2. Durante los primeros 20 días cobrará el 60% del salario y a partir de ahí se le pagará el 75% de la cotización de la base reguladora que su nómina indique.
3. Además, los costes de la farmacopea y los tratamientos descritos.

5.- REPERCUSIÓN ECONÓMICA PARA LA SOCIEDAD

Siguiendo con el apartado anterior y guiándonos por estadísticas fiables, un 17% de las ILT existentes son causadas por estrés y depresión (acoso declarado o encubierto)

Un 20% son por problemas psicosomáticos; una parte de ellos derivados de la misma problemática debido a la acumulación de la tensión generada por la situación del conflicto que su entorno le ha creado.

Un 37% de las ILT es el total de la suma de los dos porcentajes anteriores.

Una parte elevada de este porcentaje se podría evitar con solo cambiar las formas de actuación desde los departamentos de RRHH de las empresas.

En las administraciones Públicas es imprescindible introducir cambios en sus formas de actuar. Es uno de los sectores donde más encarnizadamente se practica el hostigamiento laboral; también uno de los sectores más afectados.

Con ello se evitaría a la Seguridad Social un gravamen importante tanto en el gasto por ILT como por farmacopea. La responsabilidad debe recaer, única y exclusivamente, en la empresa, causante del deterioro deliberado de la salud y no en sus trabajadores.

La preocupación que genera el excesivo gasto, sanitario, por su repercusión a cargo de los fondos de la Seguridad Social, se contradice con las pocas medidas, y soportes que los afectados hallan en los ámbitos implicados en materia de Salud Laboral ya sean mutuas o las instituciones pertinentes.

Es necesario reconocer como accidente laboral las ILT que provengan de un acoso.

Obviarlo no soluciona el problema más bien al contrario. Ante la falta de soporte y de soluciones a los trabajadores que se hallan en estas situaciones la consecuencia es que aumenten y se recrudezcan este tipo de actuaciones, incrementando además el gasto sanitario premeditadamente y sin escrúpulos de ningún tipo en cantidades desorbitadas y contribuyendo a la creación de una sociedad laboral enferma.

Las secuelas que siguen a un hostigamiento laboral prolongado no desaparecen fácilmente; se precisará tratamiento y soporte durante largo tiempo.

Las campañas llevadas a cabo desde ámbitos empresariales y Mutuas Laborales, denunciando supuestos fraudes que los trabajadores cometen con las ILT a las que se acogen, se contradice con las actuaciones llevadas a término por empresas y administraciones con la complicidad de las Mutuas Laborales que, ante su mutismo, son partícipes y cómplices de que el hostigamiento no se erradique del entorno laboral.

La doble moral, el abuso de poder y el desprecio por la salud queda patente con todo lo anteriormente descrito.

6.- EFECTOS ECONÓMICOS SOBRE LA PENSIÓN DE JUBILACIÓN

De que forma puede afectar el acoso a las pensiones por jubilación en el caso de la pérdida del puesto de trabajo dentro de los últimos 15 años de vida laboral.

Hasta el momento, para percibir el 100% de la pensión por jubilación se precisan 35 años de cotización y estar en activo los últimos 15 años de vida laboral siempre que la jubilación se produzca a los 65 años.

Analizando los colectivos y edades más afectados por el acoso se ha constatado:

- **Por edad**, el porcentaje más elevado se detecta esta entre los 40, 45 hasta los 58-60 años.
- **Por sexo**, la mujer es la que tiene el porcentaje más elevado de hostigamiento.

Dependiendo de la edad que cese la vida laboral, la jubilación se verá afectada si el acoso consigue apartarnos del trabajo en el tramo comprendido dentro de los últimos 15 años de vida laboral activa.

Para percibir el 100% de la jubilación, es necesario, como mínimo, 35 años de cotización y jubilarse con 65 años o bien estar en activo hasta los 61 años y acogerse al Convenio Especial de Seguridad Social (equivalente a pagarse el propio trabajador la cotización hasta los 65 años).

- Si se agotan las prestaciones sociales y se llega a una interrupción de la cotización en SGSC por no tener posibilidad de integrarnos nuevamente en el mercado laboral, las percepciones se verán considerablemente mermadas, aunque con anterioridad en nuestro haber contáramos con años de cotizaciones suficientes para que esto no se diera, además de no poder acceder a la jubilación anticipada.

7.- DELEGADOS DE PREVENCIÓN

La formación y la información en este tema permitirán comprender una situación compleja y mediar de forma adecuada para proteger la salud del trabajador. Para ello es preciso averiguar:

1. Que ha cambiado en el entorno del trabajador para producirse un acoso laboral.
2. Que persigue realmente la empresa permitiendo una actuación de estas características.

Se puede dar

Que el trabajador padezca alguna enfermedad que le obligue a acogerse de vez en cuando a una ILT.

La edad es importante. Es más abundante el acoso en mayores de 50 años.

Las reducciones de jornadas y bajas por maternidad pueden ser un objetivo para que se dé una situación de estas características.

Escuchar y asesorar al trabajador afectado es importante para que éste logre comprender su situación. Le servirá para afrontar el problema desde otra perspectiva, faceta muy necesaria para preservar su salud.

Es imprescindible la implicación de: Comités de Empresa, Delegados de Prevención, incluido el Técnico de prevención de Riesgos de la empresa, y Mutuas Laborales concertadas por las empresas.

- NO ES UNA ENFERMEDAD INHERENTE AL PUESTO DE TRABAJO.
- ES UNA ENFERMEDAD DELIBERADAMENTE CREADA POR LA EMPRESA.

La percepción de que el hostigamiento es de difícil demostración crea una barrera para poder asumir su defensa desde el marco de las relaciones laborales actuales. De no cambiar esta perspectiva, difícilmente se podrá erradicar el problema con acierto.

Demostrar la existencia del hostigamiento en las empresas no es tan difícil como se quiere aparentar. Con seguir la vida laboral del trabajador, se podrá percibir:

1. Que el trabajador hostigado normalmente no ha sido propenso a faltar al trabajo ni por enfermedad ni por otras causas.
2. Suele ser un trabajador responsable.

3. En muchos casos, su primera baja importante será debida a los trastornos ocasionados por el acoso.
4. Un seguimiento del absentismo en la empresa servirá para clarificar su comportamiento para con sus trabajadores.

Estos factores serán determinantes y representativos en la gran mayoría de los casos donde se experimenta la existencia de acoso laboral.

Las subvenciones para la creación de empleo también son responsables de situaciones de hostigamiento.

Son más rentables los trabajadores subvencionados que a los que se le ha terminado la subvención.

Las privatizaciones, tanto en las administraciones públicas como en las empresas de servicios, son responsables de gran número de afectados por acoso.

Cuando un servicio va a ser externalizado, resulta mucho más rentable una reducción elevada de la plantilla fija con antigüedad, derechos adquiridos, condiciones reguladas, etc. Y utilizar el acoso les sale muy beneficioso.

Entendemos que a las empresas les sobran métodos legales, acordados y regulados, para reducir sus plantillas sin que sea necesario utilizar métodos tan agresivos para la salud de sus contratados.

La diferencia entre un y otro método es la indemnización por despido ya que si el hostigamiento funciona, a la empresa le resultará gratuito deshacerse de trabajadores fijos.

8.- RECOMENDACIONES DE ACCIÓN SINDICAL

Recopilar toda la información posible, donde se puedan percibir cambios arbitrarios y discriminatorios y, con ello confeccionar un dossier de forma cronológica (fax, notas, emails, cambios de funciones etc.).

Solicitar una reunión con el Comité de Empresa, con los delegados de prevención, explicando el problema acompañado del dossier

Se utilizará el mismo método con RRHH y con los máximos responsables de la empresa y del departamento al cual se pertenezca. Se dará la máxima difusión en todos los ámbitos de la empresa.

El acoso individual se da normalmente en un ámbito cerrado y no suele trascender; de ahí la importancia de su divulgación. Además, se deja al descubierto una actuación ~~recriminable.~~

Es posible que la empresa no reconozca su existencia en la organización ya que daña notablemente su imagen. Pero seguro que no se quedará indiferente.

Por ello, es de suma importancia que el trabajador divulgue y documente al máximo posible las anomalías con las que se enfrenta.

Primero, a las instancias más inmediatas; de no surtir efecto, se continuará hasta llegar a las instancias más altas. **Si no es posible personalmente, mediante fax o burofax.**

De no obtener resultado es aconsejable:

1. Solicitar la ILT a la mutua laboral concertada, comunicándole a la empresa nuestra actuación.
 - Posiblemente la mutua nos denegará la ILT y nos derivará a la Seguridad Social, pero emitirá un justificante de asistencia que adjuntaremos al dossier que vamos confeccionando.
2. Una vez en Seguridad Social, al Director del CAP le explicaremos la situación y, dependiendo del grado de depresión o problemas de salud consecuencia del mal hacer de la empresa, solicitar una consulta con el grupo de salud laboral del Cap para que emita una evaluación e informes de nuestro estado de salud, insistiendo que el problema viene generado por el entorno laboral.
 - Descartar siempre problemas externos al ámbito laboral, como causantes del deterioro de nuestro estado de salud. Es de suma importancia clarificar este aspecto. Igualmente, solicitar informes de los facultativos que nos atiendan.

A partir de aquí, si se decide continuar, los pasos siguientes serán:

Interponer demanda en Inspección de Trabajo y Seguridad Social

Recordemos que el acoso es el que nos ha deteriorado la salud. Por tanto, es de suma importancia que la reclamación en Inspección de Trabajo se interponga sobre la base de que las diferentes agresiones laborales han sido las responsables del deterioro lento de nuestra salud.

- **Modificaciones substanciales de condiciones de Trabajo**
- **Por una Organización inadecuada**
- **Por órdenes unilaterales que vulneran derechos fundamentales**
- **Por discriminación**

- **Por utilizar los riesgos inherentes al puesto obligando al trabajador a realizar trabajos que, por su estado físico, agravan su salud, siempre y cuando la empresa tenga conocimiento de ello.**

Otro aspecto importante es no dejar transcurrir mucho tiempo (un mes como máximo) para solicitar una entrevista con el Inspector/ra al que se le ha derivado el caso para un intercambio de impresiones y hacerle entrega del dossier e informes médicos en caso de haberlos. Necesariamente debe irse a las entrevistas siempre acompañados por compañeros del sindicato.

Todo lo anterior es necesario para agilizar el proceso en Inspección de Trabajo y, paralelamente, se puede interponer demanda en el Centro de Condiciones de Salud y Trabajo.

Los pasos a seguir serán los mismos que los emitidos para la actuación en Inspección de Trabajo.

El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo es otro organismo al que se puede acudir.

9.- SOLICITAR CAMBIO DE CONTINGENCIA

CAPITULO III: DE LA LEY GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL

SECCIÓN PRIMERA (Acción Protectora)

Art. - 115.

Ap.- 3. Se presumirá, salvo prueba en contrario, que son constitutivas de accidente de trabajo las lesiones que sufra el trabajador durante el tiempo y en el lugar de trabajo.

Ap.- 5. No impedirán la calificación de un accidente como de trabajo:

b) La concurrencia de culpabilidad civil o criminal del empresario, de un compañero de trabajo del accidentado o de un tercero, salvo que no guarde relación alguna con el trabajo.

SECCIÓN SEGUNDA

Art. - 123.

1.- Recargo de las prestaciones económicas en caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional.-1 Todas las prestaciones económicas que tengan su causa en accidente de trabajo o enfermedad profesional se aumentaran, según la gravedad de la falta, de un 30% a un 50% cuando la lesión se produzca por máquinas, artefactos o en instalaciones, centros o lugares trabajo que carezcan, de los dispositivos de precaución, los tengan inutilizados o en malas condiciones o cuando no se hayan observado las

medidas de generales o particulares de seguridad e higiene en el trabajo o las elementales de salubridad o las de adecuación personal a cada trabajo, habida cuenta de sus características de la edad, sexo y demás condiciones del trabajador.

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 o que se realice para cubrirla, compensarla o transmitirla **Art.16.2 de la ley 14/1994 de 1 junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal (2.23)**

3. - La responsabilidad que regula este artículo es independiente y compatible con las de todo orden, incluso penal, que puedan derivarse de la infracción

Art.- 42.3 de la Ley de prevención de Riesgos Laborales (2.18).

Art.- 316 y 317 del Código Penal, aprobado por Ley Orgánica 10/1995, de 23 de Noviembre (BOE de 24 Nov.; corrección de errores en BOE de 2 de Marzo de 1996, cuyos respectivos textos se transcriben en nota al Art.19.1 de Estatuto de los Trabajadores (2.1)

Respecto de la responsabilidad administrativa art. 3 de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (4.1) y arts. 5 y 27 del Real Decreto 928/1998, de 4 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento general sobre procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones del orden social y para los expedientes liquidadores de cuotas de la Seguridad Social.

10.- EXTRACTO DE LAS REFORMAS LABORALES

Reforma laboral del año 1994

3. Se elimina el tope máximo de 9 horas (horas extras) por jornada laboral, elevándose hasta 12 horas (horas extras).
4. Se añaden dos nuevas causas para la suspensión del contrato de trabajo.
5. Se reduce de 30 a 15 días el periodo de tiempo de consultas con los representantes de los trabajadores y a 8 días si la empresa tiene menos de 50 trabajadores.
6. Se elimina el carácter previo de la solicitud respecto a la puesta en marcha de la tramitación de expediente de regulación.

7. Añade las causas organizativas y de producción a las anteriores causas justificativas de un expediente de Regulación de Empleo.
8. Reduce la indemnización por despido en los supuestos antes descritos a 20 días por año, con tope máximo de 12 mensualidades.
9. El llamado despido por causas objetivas se convierte en una rebaja tan drástica que a los empresarios les es sumamente rentable despedir a trabajadores con empleo fijo.
10. Tras la primera sentencia de Magistratura de Trabajo se abre la posibilidad de suspender prórrogas recogidas en Convenios Colectivos.
11. Cada negociación permite la rebaja de lo pactado con anterioridad.
12. Se potencia la utilización de cláusulas de descuelgue.
13. Las prestaciones por desempleo se rebajan al 75% del salario mínimo interprofesional, la prestación mínima.
14. Las prestaciones de los trabajadores a tiempo parcial se reducen, al hacerla proporcional a la parte de la jornada cotizada.

REFORMA LABORAL de 1997

El contrato de fomento de la contratación indefinida facilita una mayor continuidad a los contratos para las empresas que por complejidad de su producción, precisan mano de obra especializada; por tanto se asegura la continuidad de la contratación hasta el cuarto año, sin la obligatoriedad de convertirlos en contratos fijos. Se pierde el derecho a indemnización de 45 días por año trabajado en caso de despido improcedente

La inmensa mayoría de contratos que se utilizan en la actualidad no tienen derecho a indemnización por despido, al trabajador no se le renueva el contrato, sólo se le finiquita.

11.- PACTO DE TOLEDO

El 15 de febrero de 1994 se aprueba por consenso el informe sobre la Reforma de la Seguridad Social.

Los puntos más negativos de la ley (20 de junio 1997)

1. Ley de derecho, compensación y nacionalización del sistema de la Seguridad Social
2. Los relativos a la jubilación
 - Al ampliar el periodo de cálculo de la Base Reguladora, disminuye el porcentaje al aplicarse en función de los años cotizados.
 - Además se penaliza la jubilación anticipada de carácter voluntario.
 - *Para percibir el 100% de la jubilación es necesario como mínimo 35 años de cotización y jubilarse a los 65 años o bien estar en activo hasta los 61 y acogerse al convenio especial de Seguridad Social “ equivale a pagarse la cotización hasta los 65 años”.*

12.- DESDE LA PROTECCIÓN A LA SALUD

LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Art.- 2. Objeto y carácter de la norma.

1. La presente ley tiene por objeto promover la seguridad y la salud de los trabajadores mediante la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo, etc.

Art.- 3. Ámbito de aplicación.

1. Esta ley y sus normas de desarrollo serán de aplicación tanto en el ámbito de las relaciones laborales reguladas en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, como en el de las relaciones de carácter Administrativo o estatutario del personal civil al servicio de las Administraciones públicas, etc.

Art.- 4. Definiciones. A efectos de la presente Ley y de las normas que la desarrollen:

2º. Se entenderá con riesgo laboral la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo.

3º. Se considerarán como daños derivados del trabajo las enfermedades patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo.

4º. Se entenderá como riesgo laboral grave e inminente, aquél que resulte probable racionalmente que se materialice en un futuro inmediato y pueda suponer un daño grave para la salud de los trabajadores.

7º. Todas aquellas otras características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación, que influyan en la magnitud de los riesgos a que está expuesto el trabajador.

CAPITULO III

Derechos y Obligaciones

Art.- 15. Derecho a la protección frente a los riesgos laborales.- Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales.

Art.- 15. Principios de la acción preventiva.

- a) Evitar los riesgos.
- b) Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
- c) Combatir los riesgos en su origen.
- d) Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, etc.

Art.- 16. *Evaluación de los riesgos.* La acción preventiva en la empresa se planificará por el empresario a partir de una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y la salud.

Art.- 25. Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.

1.-El empresario garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo, etc.

LISOS

Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden social

Art.- 7. Infracciones graves.

7.-5 La trasgresión de las normas y los límites legales o pactados en materia de jornada, trabajo nocturno, horas extraordinarias, horas complementarias, descanso, vacaciones, permisos y, en general, el tiempo de trabajo a que se refieren los artículos 12, 23 y 34 a 38 del ET.

7.-10 Establecer condiciones de trabajo inferiores a lo establecido en convenio colectivo o legalmente, así como actos u omisiones que fueran contrarios a los derechos establecidos en el Art.4 de la ley ET.

Art.- 8. Infracciones muy graves.

8.11. Los actos del empresario que fueren contrarios al respeto de la intimidad y consideración debida a la dignidad de los trabajadores (Art. 4.2.e del Estatuto de los Trabajadores).

8.12. Las decisiones unilaterales del empresario que impliquen discriminaciones desfavorables por razón de edad o cuando contengan discriminaciones favorables o adversas en materia de retribuciones, jornadas formación, promoción y demás condiciones de trabajo, por circunstancias de sexo, origen, estado civil, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, adhesión no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa, lengua dentro del Estado Español o por razón de disminuciones físicas, psíquicas o sensoriales (Art. 4.2 y 17 del ET)

8.13. El acoso sexual, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de la dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma.

Prescripción de las infracciones

Las infracciones en el orden social a que se refiere la presente Ley prescriben a los tres años contados desde la fecha de la infracción, salvo lo dispuesto en los números siguientes (Art. 60 ET).

3. Las infracciones en materia de Seguridad Social prescribirán a los cuatro años.

4. En materia de prevención de riesgos laborales, las infracciones prescribirán al año las leves, a los tres años las graves y a los cinco las muy graves.

Art.- 12. Infracciones graves.

1. No llevar a cabo las evaluaciones de riesgos y en su caso, sus actualizaciones y revisiones, así como los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores que procedan conforme a la normativa sobre prevención de riesgos laborales o no realizar aquellas actividades de prevención que hicieran necesarias los resultados de las evaluaciones
2. No realizar los reconocimientos médicos y pruebas de vigilancia periódica del estado de salud de los trabajadores que procedan conforme a la normativa sobre prevención de riesgos laborales, como comunicar su resultado a los trabajadores afectados.
7. La adscripción de trabajadores a puestos de trabajo cuyas condiciones fuesen incompatibles con sus características personales o de quienes se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo, así como la dedicación de aquéllos a la realización de tareas sin tomar en consideración sus capacidades profesionales en materia de seguridad y salud en el trabajo, salvo que se trate de infracción muy grave.

ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

Art.- 4 Derechos laborales.

Los trabajadores tienen como derechos básicos, con el contenido y alcance que para cada uno de los mismos disponga su específica normativa:

c) Tienen derecho a no ser discriminados para el empleo o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, por la edad dentro de los límites marcados por la ley, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua

Tampoco podrán ser discriminados por razón de disminuciones físicas, psíquicas y sensoriales, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate

- e) A su integridad física y una adecuada política de seguridad e higiene
- f) Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a las ofensas verbales, físicas o de naturaleza sexual
- g) Al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo

Art.- 39. Movilidad funcional y geográfica

2.-La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional o categoría equivalentes sólo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificasen, etc.

3.- La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, etc.

Art.- 50. Extinción por voluntad del trabajador.

1.- Serán causas justas para que el trabajador pueda solicitar la extinción del contrato:

- a) Las modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo que redunden en perjuicio de su formación profesional o en menoscabo de su dignidad.
- b) Falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario pactado.
- c) Cualquier otro incumplimiento grave de sus obligaciones por parte del empresario, salvo los supuestos de fuerza mayor, así como la negativa del mismo a reintegrar al trabajador en sus condiciones de trabajo anteriores, en los supuestos previstos en los Art. 40 y 41 de la presente ley, cuando una sentencia judicial haya declarado los mismos injustificados.

2.- En tales casos el trabajador tendrá derecho a las indemnizaciones señaladas para el despido improcedente.

LEY GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL

ACCIÓN PROTECTORA. CONTINGENCIAS PROTEGIBLES

Art.- 115. Concepto del accidente de trabajo.

1. Se entiende por accidente de trabajo toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena.

2. Tendrá la consideración de accidente de trabajo:

- d) Los ocurridos con ocasión o como consecuencia de las tareas que, aún siendo distintas a las de su categoría profesional, ejecute el trabajador en cumplimiento de las órdenes del empresario o espontáneamente en interés del buen funcionamiento de la empresa.
- e) Las enfermedades, no incluidas en el art. siguiente, 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.

3. Se presumirá, salvo prueba en contrario, que son constitutivas de accidente de trabajo las lesiones que sufra el trabajador durante el tiempo y en el lugar de trabajo

5. No impedirán la calificación de un accidente como de trabajo:

- b) La concurrencia de culpabilidad civil o criminal del empresario, de un compañero de trabajo del accidentado o de un tercero, salvo que no guarde relación alguna con el trabajo.

Art.- 123

Recargo de las prestaciones económicas en caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional.

1. Todas las prestaciones económicas que tengan su causa en accidentes de trabajo o enfermedad profesional se aumentarán según la gravedad de la falta, de un 30 a un 50%, cuando la lesión se produzca por máquinas, artefactos o en instalaciones, centros o lugares de trabajo que carezcan de los dispositivos de precaución reglamentarios, los tengan inutilizados o en malas condiciones o cuando no se hayan observado las medidas generales o particulares de seguridad e higiene en el trabajo, las elementales de salubridad o las de adecuación personal a cada trabajo, habida cuenta de sus características y de la edad, sexo y demás condiciones del trabajador.

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 transmitirla.

3. La responsabilidad que regula este artículo es independiente y compatible con las de todo orden, incluso penal, que puedan derivarse de la infracción.

CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA

De los derechos y deberes fundamentales

Art.- 10.

1.- La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la ley y a los derechos de los demás son fundamento del orden político y de la paz social.

Art.- 14.

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.

~~De los Derechos fundamentales y de las libertades públicas~~

Art.- 15.

Todos tienen derecho a la vida y a la integridad física y moral sin que, en ningún caso, puedan ser tortura ni penas o tratos inhumanos o degradantes, etc.

Art.- 18.

1.-Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal, familiar y a la propia imagen.

CAPITULO IV

DE LAS GARANTIAS DE LAS LIBERTADES Y DERECHOS FUNDAMENTALES

2) Cualquier ciudadano podrá recabar la tutela de las libertades y derechos fundamentales reconocidos en el Art. 14 y la sección primera del capítulo segundo ante los tribunales ordinarios por un procedimiento basado en los principios de preferencia y sumariedad y, en su caso, a través del recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional.

CÓDIGO PENAL

DE LAS TORTURAS Y OTROS DELITOS CONTRA LA INTEGRIDAD MORAL

Art.- 147.

El que por cualquier medio o procedimiento causare a otro lesión que menoscabe su integridad corporal o salud física o mental será castigado como responsable del delito de lesiones con penas de prisión de seis meses a tres años.

Art.-173.

El que infligiere a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral será castigado con pena de prisión de seis meses a dos años.

ART.-174.

La autoridad o funcionario público que, abusando de su cargo y con el fin de castigar por cualquier hecho que haya cometido o se sospeche que ha cometido, sometiere a condiciones o procedimientos que por su naturaleza o condición, le supongan sufrimientos físicos o mentales, la supresión o disminución de sus facultades de conocimiento discernimiento o decisión o que de cualquier otro modo atenten contra su integridad moral. El culpable será castigado con pena de prisión de dos a seis años, etc.

Art.- 205.

Es calumnia la imputación de un delito hecho con conocimiento de su falsedad o temerario desprecio hacia la verdad.

Art.- 206.

Serán castigados si se propaga con publicidad. Penas de prisión, etc.

Art.- 316.

Infracción de las normas de prevención de riesgos laborales y estando legalmente obligados, no faciliten los medios necesarios para que los 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. Serán castigados, etc.

Art.- 314.

Producir grave discriminación en el empleo público o privado por razón de sexo, edad, situación familiar, enfermedad o minusvalía. El culpable será castigado, etc.

Art.- 620.

2) Los que causen a otro amenazas coacción injuria o vejación injusta. Pena de multa.

CÓDIGO CIVIL

De las obligaciones que nacen de culpa o negligencia

Arts.- 1902 y 1903

Prescriben por el transcurso de un año

Art.- 1968.

2) La acción para exigir la responsabilidad por injuria y calumnia y por obligación derivados de la culpa o negligencia de que trata el Art. 1902 desde que lo supo el agraviado.

Art.- 1971. Para exigir cumplimiento de obligaciones declarados por sentencia, comienza desde que la sentencia quedó firme

LEY DE PROCEDIMIENTO LABORAL

De la reclamación Previa a la vía Judicial

Art.- 71.3.

Cuando en el reconocimiento inicial o la modificación de un acto o derecho en materia de Seguridad Social la Entidad correspondiente esté obligada a proceder de oficio, en el caso de que no se produzca acuerdo o resolución, el interesado podrá solicitar que se dicte, teniendo esta solicitud valor de reclamación previa.

Art.- 181.

Las demandas de tutela de los demás derechos fundamentales y libertades públicas incluida el de la prohibición de tratamiento discriminatorio, que se susciten en el ámbito de las relaciones jurídicas atribuidas al conocimiento del orden jurisdiccional social, se transmiten conforme a las disposiciones establecidas en este capítulo. En dichas demandas se expresarán el derecho o derechos fundamentales que se estimen infringidos.
