

CEPC

DOSSIER

DELITOS LABORALES

Servicio de Documentación Jurídica



CENTRO DE ESTUDIOS POLÍTICOS Y CONSTITUCIONALES
Subdirección General de Publicaciones y Documentación
ÁREA DE DOCUMENTACIÓN, BIBLIOTECA Y ARCHIVO

EDITA: Centro de Estudios Políticos y Constitucionales (CEPC)
Plaza de la Marina Española, nº 9 - 28071 Madrid
Actualización: Junio 2022
NIPO: 091-22-040-9

ÍNDICE

PRESENTACIÓN.....	5
Parte primera: TEXTOS Y DOCUMENTOS DE ORGANISMOS INTERNACIONALES	6
OIT	6
<i>Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (NÚM. 190)</i>	<i>6</i>
<i>Normas internacionales del trabajo sobre la seguridad social</i>	<i>14</i>
<i>Convenios de la OIT</i>	<i>15</i>
<i>Seguridad y salud en el trabajo</i>	<i>19</i>
UNIÓN EUROPEA – Comisión Europea.....	20
<i>Empleo y política social</i>	<i>20</i>
<i>Derecho del trabajo en la Unión Europea</i>	<i>20</i>
<i>Marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo 2014-2020.....</i>	<i>21</i>
ONU	22
<i>Declaración Universal de Derechos Humanos.....</i>	<i>22</i>
<i>Informe de la ONU: Los derechos laborales son derechos humanos</i>	<i>22</i>
<i>Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos</i>	<i>23</i>
<i>Principios laborales del Pacto Mundial de las Naciones Unidas Guía para empresas</i>	<i>24</i>
Parte segunda: LEGISLACIÓN, JURISPRUDENCIA Y DOCUMENTOS DE DIFERENTES PAÍSES	25
ALEMANIA	25
<i>Legislación</i>	<i>27</i>
Constitución de 23 de mayo de 1949	27
Ley General de Igualdad de Trato de 14 de agosto de 2006	28
Ley Federal de Igualdad de Oportunidades de 24 de abril de 2015	37
Ley de Igualdad de Personas con Discapacidad de 27 de abril de 2002	38
Ley de seguridad y salud en el trabajo de 7 de agosto de 1996.....	39

Ley de Comités de Empresa 25 de septiembre de 2001	43
Código Penal	46
<i>Jurisprudencia</i>	51
ESPAÑA.....	52
<i>Legislación</i>	53
Constitución española de 1978.....	53
Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal	54
Código laboral y seguridad social	57
<i>Jurisprudencia</i>	58
FRANCIA	59
<i>Legislación</i>	60
Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946	60
Constitution du 4 octobre 1958	61
Code du travail	62
Code de Procédure Pénale.....	78
<i>Legislación relacionada</i>	81
<i>Jurisprudencia</i>	85
ITALIA	116
<i>Legislación</i>	117
Constitución de la República italiana de 21 de diciembre de 1947.....	117
Código civil.....	122
Código penal	127
<i>Legislación relacionada</i>	128
<i>Jurisprudencia</i>	131
PORTUGAL.....	132
<i>Legislación</i>	133
Constitución portuguesa.....	133
Ley nº 7/2009 de 12 de febrero. Código de Trabajo. Enlace al documento	141

Lei n.º 102/2009. Régimen jurídico para la promoción de la seguridad y la salud en el trabajo.....	164
Lei n.º 107/2009. Régimen procesal aplicable a las infracciones laborales y de seguridad social.	176
Decreto-Lei n.º 48/95. Código Penal.....	178
<i>Legislación relacionada</i>	181
Lei n.º 73/2017	181
Decreto-Lei n.º 480/99. Código de Processo do Trabalho	181
<i>Jurisprudencia</i>	182
BÉLGICA.....	185
FINLANDIA.....	185
REINO UNIDO	185
SUECIA.....	185
Parte tercera: BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA	186
MONOGRAFÍAS	186
CAPÍTULOS DE LIBRO.....	190
ARTÍCULOS	194
INFORMES	199
PÁGINAS WEB.....	200
TESIS DOCTORALES.....	201

PRESENTACIÓN

A mediados del año 2021, la unidad de Siniestralidad Laboral de la Fiscalía General del Estado realizó una consulta al Centro de Estudios Políticos y Constitucionales sobre normativa laboral de los países pertenecientes a la Unión Europea.

A raíz de las búsquedas realizadas en diversas bases de datos y otras fuentes de información, principalmente oficiales, se ha elaborado este estudio sobre legislación y jurisprudencia en diferentes países de nuestro entorno.

También se incluyen en el dossier convenios, directrices y directivas de organismos internacionales, como la Organización Internacional del Trabajo, la Unión Europea y la Organización de las Naciones Unidas.

Subrayamos que todas las traducciones presentadas en el texto son traducciones libres y sin valor oficial alguno.

El objetivo final del estudio es establecer una visión actual lo más amplia posible, tanto de las iniciativas legislativas sobre delitos laborales, como de su aplicación a través de la jurisprudencia.

Parte primera: TEXTOS Y DOCUMENTOS DE ORGANISMOS INTERNACIONALES

OIT

Organización Internacional del Trabajo.

Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (NÚM. 190)

[Enlace al documento](#)

“PREÁMBULO

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 10 de junio de 2019, en su centésima octava reunión (reunión del centenario);

Recordando que la Declaración de Filadelfia afirma que todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades;

Reafirmando la pertinencia de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo;

Recordando otros instrumentos internacionales pertinentes, como la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad;

Reconociendo el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género;

Reconociendo que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo pueden constituir una violación o un abuso de los derechos humanos, y que la violencia y el acoso son una amenaza para la igualdad de oportunidades, y son inaceptables e incompatibles con el trabajo decente;

Reconociendo la importancia de una cultura del trabajo basada en el respeto mutuo y la dignidad del ser humano para prevenir la violencia y el acoso;

Recordando que los Miembros tienen la importante responsabilidad de promover un entorno general de tolerancia cero frente a la violencia y el acoso con el fin de facilitar la prevención de este tipo de comportamientos y prácticas, y que todos los actores del mundo del trabajo deben abstenerse de recurrir a la violencia y el acoso, prevenirlos y combatirlos;

Reconociendo que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo afectan a la salud psicológica, física y sexual de las personas, a su dignidad, y a su entorno familiar y social;

Reconociendo que la violencia y el acoso también afectan a la calidad de los servicios públicos y privados, y que pueden impedir que las personas, en particular las mujeres, accedan al mercado de trabajo, permanezcan en él o progresen profesionalmente;

Considerando que la violencia y el acoso son incompatibles con la promoción de empresas sostenibles y afectan negativamente a la organización del trabajo, las relaciones en el lugar de trabajo, el compromiso de los trabajadores, la reputación de las empresas y la productividad;

Reconociendo que la violencia y el acoso por razón de género afectan de manera desproporcionada a las mujeres y las niñas, y reconociendo también que la adopción de un enfoque inclusivo e integrado que tenga en cuenta las consideraciones de género y aborde las causas subyacentes y los factores de riesgo, entre ellos los estereotipos de género, las formas múltiples e interseccionales de discriminación y el abuso de las relaciones de poder por razón de género, es indispensable para acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo;

Considerando que la violencia doméstica puede afectar al empleo, la productividad así como la seguridad y salud, y que los gobiernos, las organizaciones de empleadores y de trabajadores y las instituciones del mercado de trabajo pueden contribuir, como parte de otras medidas, a reconocer, afrontar y abordar el impacto de la violencia doméstica;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, cuestión que constituye el quinto punto del orden del día de la reunión;

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha veintiuno de junio de dos mil diecinueve, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019.

I. DEFINICIONES

Artículo 1

1. A efectos del presente Convenio:

a) la expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género, y

b) la expresión «violencia y acoso por razón de género» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados a) y b) del párrafo 1 del presente artículo, la violencia y el acoso pueden definirse en la legislación nacional como un concepto único o como conceptos separados.

II. ÁMBITO DE APPLICACIÓN

Artículo 2

1. El presente Convenio protege a los trabajadores y a otras personas en el mundo del trabajo, con inclusión de los trabajadores asalariados según se definen en la legislación y la práctica nacionales, así como a las personas que trabajan, cualquiera que sea su situación contractual, las personas en formación, incluidos los pasantes y los aprendices, los trabajadores despedidos, los voluntarios, las personas en busca de empleo y los postulantes a un empleo, y los individuos que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador.
2. Este Convenio se aplica a todos los sectores, público o privado, de la economía tanto formal como informal, en zonas urbanas o rurales.

Artículo 3

El presente Convenio se aplica a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- b) en los lugares donde se paga al trabajador, donde éste toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
- c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación;
- e) en el alojamiento proporcionado por el empleador, y
- f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

III. PRINCIPIOS FUNDAMENTALES

Artículo 4

1. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá respetar, promover y asegurar el disfrute del derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso.
2. Todo Miembro deberá adoptar, de conformidad con la legislación y la situación nacional y en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Este enfoque debería tener en cuenta la violencia y el acoso que impliquen a terceros, cuando proceda, y consiste, en particular en:
 - a) prohibir legalmente la violencia y el acoso;

- b) velar por que las políticas pertinentes aborden la violencia y el acoso;
 - c) adoptar una estrategia integral a fin de aplicar medidas para prevenir y combatir la violencia y el acoso;
 - d) establecer mecanismos de control de la aplicación y de seguimiento o fortalecer los mecanismos existentes;
 - e) velar por que las víctimas tengan acceso a vías de recurso y reparación y a medidas de apoyo;
 - f) prever sanciones;
 - g) desarrollar herramientas, orientaciones y actividades de educación y de formación, y actividades de sensibilización, en forma accesible, según proceda, y
 - h) garantizar que existan medios de inspección e investigación efectivos de los casos de violencia y acoso, incluyendo a través de la inspección del trabajo o de otros organismos competentes.
3. Al adoptar y aplicar el enfoque mencionado en el párrafo 2 del presente artículo, todo Miembro deberá reconocer las funciones y atribuciones diferentes y complementarias de los gobiernos, y de los empleadores y de los trabajadores, así como de sus organizaciones respectivas, teniendo en cuenta la naturaleza y el alcance variables de sus responsabilidades respectivas.

Artículo 5

Con objeto de prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, todo Miembro deberá respetar, promover y llevar a efecto los principios y derechos fundamentales en el trabajo, a saber, la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, la abolición efectiva del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, así como fomentar el trabajo decente y seguro.

Artículo 6

Todo Miembro deberá adoptar una legislación y políticas que garanticen el derecho a la igualdad y a la no discriminación en el empleo y la ocupación, incluyendo a las trabajadoras, así como a los trabajadores y otras personas pertenecientes a uno o a varios grupos vulnerables, o a grupos en situación de vulnerabilidad que están afectados de manera desproporcionada por la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

IV. PROTECCIÓN Y PREVENCIÓN

Artículo 7

Sin perjuicio del artículo 1 y en consonancia con sus disposiciones, todo Miembro deberá adoptar una legislación que defina y prohíba la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, con inclusión de la violencia y el acoso por razón de género.

Artículo 8

Todo Miembro deberá adoptar medidas apropiadas para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, en particular:

- a) reconocer la importante función de las autoridades públicas en el caso de los trabajadores de la economía informal;
- b) identificar, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores concernidas y por otros medios, los sectores u ocupaciones y las modalidades de trabajo en los que los trabajadores y otras personas concernidas están más expuestos a la violencia y el acoso, y
- c) adoptar medidas para proteger de manera eficaz a dichas personas.

Artículo 9

Todo Miembro deberá adoptar una legislación que exija a los empleadores tomar medidas apropiadas y acordes con su grado de control para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluidos la violencia y el acoso por razón de género, en particular, en la medida en que sea razonable y factible:

- a) adoptar y aplicar, en consulta con los trabajadores y sus representantes, una política del lugar de trabajo relativa a la violencia y el acoso;
- b) tener en cuenta la violencia y el acoso, así como los riesgos psicosociales asociados, en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo;
- c) identificar los peligros y evaluar los riesgos de violencia y acoso, con participación de los trabajadores y sus representantes, y adoptar medidas para prevenir y controlar dichos peligros y riesgos, y
- d) proporcionar a los trabajadores y otras personas concernidas, en forma accesible, según proceda, información y capacitación acerca de los peligros y riesgos de violencia y acoso identificados, y sobre las medidas de prevención y protección correspondientes, inclusive sobre los derechos y responsabilidades de los trabajadores y otras personas concernidas en relación con la aplicación de la política mencionada en el apartado a) del presente artículo.

V. CONTROL DE LA APLICACIÓN Y VÍAS DE RECURSO Y REPARACIÓN

Artículo 10

Todo Miembro deberá adoptar medidas apropiadas para:

- a) hacer un seguimiento y controlar la aplicación de la legislación nacional relativa a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo;
- b) garantizar un fácil acceso a vías de recurso y reparación apropiadas y eficaces y a mecanismos y procedimientos de notificación y de solución de conflictos en los casos de violencia y acoso en el mundo del trabajo, que sean seguros, equitativos y eficaces, tales como:

- i) procedimientos de presentación de quejas e investigación y, si procede, mecanismos de solución de conflictos en el lugar de trabajo;
- ii) mecanismos de solución de conflictos externos al lugar de trabajo;
- iii) juzgados o tribunales;
- iv) medidas de protección de los querellantes, las víctimas, los testigos y los informantes frente a la victimización y las represalias, y
- v) medidas de asistencia jurídica, social, médica y administrativa para los querellantes y las víctimas;
- c) proteger la privacidad de las personas implicadas, así como la confidencialidad, en la medida de lo posible y según proceda, y velar por que estos requisitos no se utilicen de manera indebida;
- d) prever sanciones, cuando proceda, para los casos de violencia y acoso en el mundo del trabajo;
- e) prever que las víctimas de violencia y acoso por razón de género en el mundo del trabajo tengan acceso efectivo a mecanismos de presentación de quejas y de solución de conflictos, asistencia, servicios y vías de recurso y reparación que tengan en cuenta las consideraciones de género y que sean seguros y eficaces;
- f) reconocer los efectos de la violencia doméstica y, en la medida en que sea razonable y factible, mitigar su impacto en el mundo del trabajo;
- g) garantizar que todo trabajador tenga el derecho de alejarse de una situación de trabajo sin sufrir represalias u otras consecuencias indebidas si tiene motivos razonables para considerar que ésta presenta un peligro grave e inminente para su vida, su salud o su seguridad a consecuencia de actos de violencia y acoso, así como el deber de informar de esta situación a la dirección, y
- h) velar por que la inspección del trabajo y otras autoridades pertinentes, cuando proceda, estén facultadas para actuar en caso de violencia y acoso en el mundo del trabajo, incluyendo el dictado de órdenes que requieran la adopción de medidas de aplicación inmediata, o que impongan la interrupción de la actividad laboral en caso de peligro inminente para la vida, la salud o la seguridad de los trabajadores, a reserva de cualquier recurso judicial o administrativo que pueda prescribir la legislación.

VI. ORIENTACIÓN, FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

Artículo 11

Todo Miembro, en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, deberá esforzarse por garantizar que:

- a) la violencia y el acoso en el mundo del trabajo se aborden en las políticas nacionales pertinentes, como las relativas a la seguridad y salud en el trabajo, la igualdad y la no discriminación, y la migración;
- b) se proporcionen orientaciones, recursos, formación u otras herramientas sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluyendo la violencia y el acoso por razón de género, a los empleadores y a los trabajadores y a sus organizaciones respectivas, así como a las autoridades competentes, en forma accesible, según proceda, y
- c) se emprendan iniciativas al respecto, con inclusión de campañas de sensibilización.

VII. MÉTODOS DE APLICACIÓN

Artículo 12

Las disposiciones de este Convenio deberán aplicarse por medio de la legislación nacional, así como a través de convenios colectivos o de otras medidas acordes con la práctica nacional, incluidas aquellas que amplían o adaptan medidas de seguridad y salud en el trabajo existentes para que abarquen la violencia y el acoso y aquellas que elaboran medidas específicas cuando sea necesario.

VIII. DISPOSICIONES FINALES

Artículo 13

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 14

1. El presente Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.
2. El Convenio entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.
3. Desde dicho momento, el presente Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha de registro de su ratificación.

Artículo 15

1. Todo Miembro que haya ratificado el presente Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, contado a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia surtirá efecto un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo Miembro que haya ratificado el presente Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no invoque el derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años y, en lo sucesivo, podrá denunciar este Convenio durante el primer año de cada nuevo período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 16

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de todas las ratificaciones y denuncias que le comuniquen los Miembros de la Organización.

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General señalará a la atención de los Miembros de la Organización la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 17

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, para su registro de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones y denuncias que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 18

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia General una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de inscribir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 19

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión del presente Convenio, y a menos que en el nuevo convenio se disponga otra cosa:

a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata del presente Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 15, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor, y

b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. El presente Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 20

Las versiones inglesa y francesa del texto del presente Convenio son igualmente auténticas.”

Normas internacionales del trabajo sobre la seguridad social

[Enlace al documento](#)

“La seguridad social es un derecho humano que responde a una necesidad universal de protección contra ciertos riesgos de la vida y necesidades sociales. Los sistemas de seguridad social eficaces garantizan la seguridad de los ingresos y la protección de la salud, contribuyendo de este modo a prevenir y reducir la pobreza y la desigualdad, y a promover la inclusión social y la dignidad humana. Ello se consigue mediante la concesión de prestaciones, en metálico o en especie, que tienen por objeto garantizar el acceso a la atención médica y a los servicios de salud, así como la seguridad de los ingresos a lo largo de todo el ciclo de vida, sobre todo en caso de enfermedad, desempleo, accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, maternidad, responsabilidades familiares, invalidez, pérdida del sostén de familia y en caso de jubilación o de vejez. En consecuencia, los sistemas de seguridad social representan una inversión importante en el bienestar de los trabajadores y de la comunidad en su conjunto, al tiempo que facilitan el acceso a la educación y la formación profesional, la nutrición y otros bienes y servicios esenciales. En conjunción con otras políticas, la seguridad social mejora la productividad y la empleabilidad y contribuye al desarrollo económico. La seguridad social ayuda a los empresarios y a las empresas a mantener una fuerza de trabajo estable y adaptable. Por último, fortalece la cohesión social y contribuye así a construir la paz social, sociedades inclusivas y una globalización justa, garantizando condiciones de vida decentes para todos.

Los convenios y recomendaciones que conforman el marco normativo de la OIT en materia de seguridad social son instrumentos singulares: en ellos se establecen normas mínimas de protección que orientan el desarrollo de los sistemas nacionales de prestaciones y de seguridad social, sobre la base de las buenas prácticas de todas las regiones del mundo. Por lo tanto, tales convenios suponen que no existe un modelo único de seguridad social y que corresponde a cada país desarrollar la protección necesaria. Para ello, ofrecen una serie de opciones y cláusulas de flexibilidad que permiten alcanzar paulatinamente el objetivo de la cobertura universal de la población y de los riesgos sociales a través de prestaciones adecuadas. En ellos también se establecen principios rectores para la elaboración, la financiación, la aplicación, la gobernanza y la evaluación de los regímenes y sistemas de seguridad social, con arreglo a un enfoque basado en los derechos. En un mundo globalizado, en el que las personas están cada vez más expuestas a riesgos económicos, resulta evidente que una política nacional de protección social global puede ayudar a mitigar los numerosos efectos sociales negativos de las crisis. Por estas razones, la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó en 2012 un nuevo instrumento, la [Recomendación núm. 202 sobre los pisos de protección social](#). Por otra parte, en el [estudio general de 2019 sobre la protección social universal para una vida digna y saludable](#), preparado por la Comisión de Expertos y que será examinado por los mandantes de la OIT en la Conferencia Internacional del Trabajo en junio de 2019, se aborda esta recomendación.”

Convenios de la OIT

- [Convenio sobre la seguridad social \(norma mínima\), 1952 \(núm. 102\) - \[ratificaciones\]](#)
En este convenio se establece la norma mínima para el nivel de las prestaciones de la seguridad social y las condiciones para poder acceder a las mismas. Comprende las nueve ramas principales de la seguridad social, es decir, asistencia médica, prestaciones monetarias de enfermedad, prestaciones de desempleo, prestaciones de vejez, prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, prestaciones familiares, prestaciones de maternidad, prestaciones de invalidez y sobrevivientes. Para garantizar que el convenio pueda aplicarse cualesquiera sean las circunstancias nacionales, este instrumento ofrece a los Estados la posibilidad de ratificarlo, aceptando al menos tres de las nueve ramas, y posteriormente acatando las obligaciones derivadas de las otras ramas, con lo que permite alcanzar gradualmente todos los objetivos establecidos en él. El nivel de prestaciones mínimas puede determinarse en relación con el nivel salarial del país de que se trate. También se prevén excepciones temporales para los países cuya economía y servicios médicos no están bien desarrollados, con lo que se permite limitar el alcance del convenio y la cobertura de las prestaciones concedidas.
- [Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 \(núm. 202\)](#)
En este instrumento se proporcionan orientaciones para establecer y mantener pisos de seguridad social y para poner en marcha pisos de protección social en el marco de estrategias de extensión de la seguridad social a niveles más elevados para el mayor número de personas posibles, según las orientaciones establecidas en las normas de la OIT relativas a la seguridad social
- [Convenio sobre la igualdad de trato \(seguridad social\), 1962 \(núm. 118\) - \[ratificaciones\]](#)
- [Convenio sobre la conservación de los derechos en materia de seguridad social, 1982 \(núm. 157\) - \[ratificaciones\]](#)

En estos instrumentos se disponen algunos derechos y prestaciones de seguridad social para los trabajadores migrantes que hacen frente al problema de pérdida de los derechos a las prestaciones de la seguridad social de las que gozaban en su país de origen.

- [Otros instrumentos pertinentes](#)
- *Otros instrumentos sobre seguridad social*

Una generación posterior de convenios adoptados después del Convenio núm. 102 amplía el alcance de la protección ofrecida. Al ofrecer un nivel más elevado de protección en cuanto al alcance y al nivel de las prestaciones que han de garantizarse, esta nueva generación de convenios autoriza algunas excepciones que permiten cierta flexibilidad en su aplicación.

A continuación, se describen las prestaciones previstas en el Convenio núm. 102 y en los convenios posteriores. Esta información no incluye las disposiciones sobre la duración y las condiciones para tener derecho a las prestaciones; tampoco las excepciones que se permiten en virtud de estos instrumentos ni los niveles más elevados de prestaciones previstos en las recomendaciones pertinentes. ([Nota 1](#))

- *Asistencia médica*

[Convenio núm. 102](#) - [\[ratificaciones\]](#): dispone la asistencia preventiva, la asistencia médica general, comprendidas las visitas a domicilio, la asistencia de especialistas, el suministro de productos farmacéuticos esenciales bajo prescripción médica, la asistencia prenatal, la asistencia durante el parto y la asistencia puerperal prestadas por un médico o por una comadrona diplomada, y la hospitalización cuando esta fuere necesaria.

[Convenio núm. 130](#) - [\[ratificaciones\]](#): establece las mismas prestaciones que el Convenio núm. 102, más la asistencia odontológica y la readaptación médica.

- *Prestaciones monetarias de enfermedad*

[Convenio núm. 102](#) - [\[ratificaciones\]](#): pagos periódicos que correspondan al menos al 45 por ciento del salario de referencia.

[Convenio núm. 130](#) - [\[ratificaciones\]](#): pagos periódicos que correspondan al menos al 60 por ciento del salario de referencia. También dispone el pago de los gastos de sepelio en caso de fallecimiento del beneficiario.

- *Prestaciones de desempleo*

[Convenio núm. 102](#) - [\[ratificaciones\]](#): pagos periódicos que correspondan al menos al 45 por ciento del salario de referencia.

[Convenio núm. 168](#) - [\[ratificaciones\]](#): pagos periódicos que correspondan al menos al 50 por ciento del salario de referencia. Más allá del periodo inicial, posibilidad de aplicar reglas especiales de cálculo. Sin embargo, el conjunto de las prestaciones a las que el desempleado puede tener derecho, debe garantizarle unas condiciones de vida saludables y dignas, de conformidad con las normas nacionales.

- *Prestaciones de vejez*

[Convenio núm. 102](#) - [\[ratificaciones\]](#): pagos periódicos que correspondan al menos al 40 por ciento del salario de referencia. Obligación de revisar las tasas de las prestaciones pertinentes tras variaciones sensibles del nivel general de ganancias y/o del costo de vida.

[Convenio núm. 128](#) - [\[ratificaciones\]](#): pagos periódicos que correspondan al menos al 45 por ciento del salario de referencia. Las mismas condiciones que el convenio núm. 102 en relación con la revisión de las tasas.

- *Prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales*

[Convenio núm. 102](#) - [\[ratificaciones\]](#): asistencia médica, pagos periódicos que correspondan al menos al 50 por ciento del salario de referencia en casos de incapacidad temporal o invalidez, las prestaciones para las viudas o para los hijos a cargo en caso de fallecimiento del sostén de la familia, con pagos periódicos que correspondan al menos al 40 por ciento del salario de referencia. Posibilidad de convertir los pagos periódicos en una suma global, en determinadas

condiciones. Excepto en el caso de una incapacidad para trabajar, la obligación de revisar las tasas de los pagos periódicos en función de cambios sustanciales en el costo de vida.

[Convenio núm. 121 - \[ratificaciones\]](#): Igual que el Convenio núm. 102, más algunos tipos de asistencia en el lugar de trabajo. Pagos periódicos que correspondan al menos al 60 por ciento del salario de referencia en casos de incapacidad temporal o invalidez, prestaciones para la viuda o el viudo inválido a cargo, y para los hijos a cargo, en caso de fallecimiento del sostén de la familia, con pagos periódicos correspondientes al menos al 50 por ciento del salario de referencia. Obligación de fijar un monto mínimo para estos pagos, posibilidad de convertir los pagos en una suma global en determinadas condiciones, y prestaciones complementarias para las personas cuyo estado requiere la asistencia constante de un tercero.

- *Prestaciones familiares*

[Convenio núm. 102 - \[ratificaciones\]](#): pagos periódicos o suministro de alimentos, vestido, vivienda, vacaciones o asistencia doméstica, o una combinación de tales elementos.

- *Prestaciones de maternidad*

[Convenio núm. 102 - \[ratificaciones\]](#): asistencia médica que deberá comprender, por lo menos, la asistencia prenatal, la asistencia durante el parto y la asistencia puerperal prestadas por un médico o por una comadrona diplomada, así como la hospitalización cuando fuese necesaria; pagos periódicos que correspondan al menos al 45 por ciento del salario de referencia.

[Convenio núm. 183 - \[ratificaciones\]](#): prestaciones médicas, incluidas la asistencia prenatal, durante el parto y puerperal, así como la asistencia hospitalaria cuando fuese necesaria; prestaciones en efectivo que permitan a la mujer mantenerse a sí misma y mantener a su hijo en buen estado de salud y con un nivel de vida adecuado; tales prestaciones deberán corresponder al menos a dos tercios de las ganancias anteriores o a un importe del mismo orden de magnitud.

- *Prestaciones de invalidez*

[Convenio núm. 102 - \[ratificaciones\]](#): pagos periódicos que correspondan al menos al 40 por ciento del salario de referencia; obligación de revisar los montos de las prestaciones pertinentes, en caso de variaciones sensibles del nivel general de ganancias y/o del costo de vida.

[Convenio núm. 128 - \[ratificaciones\]](#): pagos periódicos que correspondan al menos al 50 por ciento del salario de referencia; obligación de revisar estos montos en caso de variaciones sensibles del nivel general de ingresos y/o del costo de vida. Obligación de prestación de servicios de rehabilitación y adopción de medidas que permitan favorecer la colocación de los trabajadores que hayan quedado inválidos en un empleo idóneo.

- *Prestaciones de sobrevivientes*

[Convenio núm. 102 - \[ratificaciones\]](#): pagos periódicos que correspondan al menos al 40 por ciento del salario de referencia; obligación de revisar estos montos en caso de variaciones sensibles del nivel general de ganancias y/o del costo de vida.

[Convenio núm. 128 - \[ratificaciones\]](#): pagos periódicos que correspondan al menos al 45 por ciento del salario de referencia; obligación de revisar estos montos en caso de variaciones sensibles del nivel general de ganancias y/o del costo de vida.”

Seguridad y salud en el trabajo

[Enlace al documento](#)

“En la Constitución de la OIT se establece el principio de que los trabajadores deben estar protegidos contra las enfermedades en general o las enfermedades profesionales y los accidentes resultantes de su trabajo. No obstante, para millones de trabajadores ello dista mucho de ser una realidad. De conformidad con las estimaciones globales más recientes de la OIT, cada año se producen 2,78 millones de muertes relacionadas con el trabajo, de las cuales 2,4 millones están relacionadas con enfermedades profesionales. Además del inmenso sufrimiento que esto causa a los trabajadores y sus familias, los costes económicos que ello conlleva son enormes para las empresas, los países y el mundo en general. Las pérdidas relacionadas con las indemnizaciones, las jornadas laborales perdidas, las interrupciones de la producción, la formación y la readaptación profesional, y los costes de la atención sanitaria representan alrededor del 3,94 por ciento del PIB mundial (Véase el sitio del Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo 2018). Para los empleadores, esto se traduce en costosas jubilaciones anticipadas, pérdida de personal cualificado, absentismo y altas primas de seguro. Sin embargo, estas tragedias podrían evitarse con la adopción de métodos racionales de prevención, notificación e inspección. Las normas de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo proporcionan a los gobiernos, empleadores y trabajadores los instrumentos necesarios para desarrollar tales métodos y garantizar la máxima seguridad en el trabajo.”

UNIÓN EUROPEA – Comisión Europea

Empleo y política social

[Enlace a la página](#)

“La sociedad europea está evolucionando debido a factores tales como los avances tecnológicos, la globalización del comercio y el envejecimiento de la población. Fundamentalmente, le afectó mucho la crisis económica y financiera de 2008 y sus consecuencias.

Las políticas europeas de empleo, de asuntos sociales y de igualdad de oportunidades tienen como objetivo mejorar las condiciones de vida fomentando el empleo, un crecimiento sostenible y una mayor cohesión social.

La UE es un catalizador del cambio social y pretende hacer crecer el empleo y aumentar la movilidad de los trabajadores, mejorar la calidad del empleo y de las condiciones de trabajo, informar y consultar a los trabajadores, luchar contra la pobreza y la exclusión social, fomentar la igualdad de oportunidades y luchar contra la discriminación, así como modernizar los sistemas de protección social.”

Enlaces:

[Estrategia europea de empleo](#)

[Salud y seguridad en el trabajo](#)

[Legislación laboral](#)

[Protección contra la discriminación](#)

[Inclusión y protección social](#)

[Diálogo social y participación de los trabajadores](#)

[Desplazarse y trabajar en Europa](#)

[Agencias](#)

[Financiación](#)

[Estadísticas europeas](#)

[Resúmenes archivados](#)

Derecho del trabajo en la Unión Europea

[Enlace a la página](#)

“La UE y la legislación laboral

En las últimas décadas, las políticas de UE han tenido por objetivos:

- alcanzar un alto nivel de empleo y una fuerte protección social;
- mejorar las condiciones de vida y de trabajo;
- velar por la cohesión social.

Contiene algunos enlaces como:

[Directiva europea sobre ordenación del tiempo de trabajo](#)

[Programa de la Unión Europea para el Empleo y la Innovación Social](#)

[Informes mensuales sobre los avances en el ámbito de la legislación laboral en los países de la UE y los países del EEE](#)

Marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo 2014-2020

[Enlace a la página](#)

La Comisión Europea ha adoptado varios documentos estratégicos de política, identificando los desafíos clave y las acciones que deben tomarse para mejorar la salud y la seguridad en el trabajo.

Documentos relacionados:

- COMUNICACIÓN DE LA COMISIÓN AL PARLAMENTO EUROPEO, AL CONSEJO, AL COMITÉ ECONÓMICO Y SOCIAL EUROPEO Y AL COMITÉ DE LAS REGIONES relativa a un marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo 2014-2020 (2014) [Enlace al documento](#)
- Communication: EU strategic framework on health and safety at work 2021-2027 (2021) [Enlace al documento](#)
- Staff Working Document: EU strategic framework on health and safety at work 2021-2027 (2021) [Enlace al documento](#)
- Synopsis report: EU strategic framework on health and safety at work 2021-2027 (2021) [Enlace al documento](#)

Declaración Universal de Derechos Humanos.

Proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en París, el 10 de diciembre de 1948, establece por primera vez los derechos humanos fundamentales que deben protegerse en el mundo entero.

Entre los derechos fundamentales se encuentra el Derecho al Trabajo.

El artículo 23 de dicha Declaración dice lo siguiente:

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.
2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.
3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.
4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

Informe de la ONU: Los derechos laborales son derechos humanos

[Enlace al documento](#)

“La ONU ha publicado un informe sobre los derechos a la libertad de reunión pacífica y de asociación en el lugar de trabajo, para ser presentado a la 71ª reunión de la asamblea general que se realiza hoy, 20 de octubre de 2016.

El señalado informe del Relator Especial Maina Kiai concluye que la concentración cada vez mayor del poder corporativo debilita los derechos laborales. A pesar de que los estados tienen la obligación, según el derecho internacional, de respetar y promover los derechos de los trabajadores, fallan frecuentemente en el cumplimiento de este deber, debido al poder de las corporaciones multinacionales.

Los trabajadores y trabajadoras necesitan protección ahora más que nunca: a consecuencia de la globalización se ha producido crecimiento sin precedentes de complejas cadenas de suministro mundiales, migración laboral masiva y una gran economía informal. La mayoría de los trabajadores/as del mundo se encuentra sin protección legal, careciendo de cobertura sindical o de negociación colectiva.

Algunas de las más graves violaciones de estos derechos se cometen contra la fuerza de trabajo informal, migrantes y mujeres en las cadenas de suministro mundiales. El informe pone de manifiesto la violación de los derechos de los migrantes, incluyendo el sistema kafala en los países del Golfo, las visas H2 de trabajadores temporales en EE.UU., y la concesión de licencias a empresarios de mano de obra en el Reino Unido.

A las mujeres se les asigna puestos de trabajo con bajos sueldos, y poco estatus, en los segmentos menos protegidos de la economía. La brecha salarial de género es de un 77%, las mujeres realizan la mayor parte del trabajo de cuidado no remunerado, y muchas de ellas sufren abuso verbal, físico o sexual, o acoso sexual o violación en el lugar de trabajo.

El informe revela la existencia de un ataque coordinado contra los derechos laborales, tanto a nivel nacional como internacional: el grupo de representantes de empresarios en la OIT planteó en 2012 que no existía el derecho de huelga protegido por el Convenio 87.

Muchos países no protegen los derechos de libertad sindical: eso incluye la prohibición total de la existencia de sindicatos independientes en países como Arabia Saudita y China, nuevas leyes de trabajo en la India que aumentan la flexibilidad laboral, la represión antisindical en Egipto y Corea del Sur, y el hecho de que algunos estados de EE.UU. ofrezcan incentivos a Nissan y Volkswagen para que impidan la presencia de sindicatos en sus industrias. El informe critica al Comité Olímpico y a la FIFA por no proteger los derechos de los trabajadores/as en los Juegos Olímpicos de Rio en 2016 y así también en la próxima Copa Mundial de Qatar.

Con un capital de billones de dólares, la responsabilidad social corporativa ha creado una industria de cumplimiento voluntario que ha sido completamente ineficaz. Todo esto contrasta notoriamente con los acuerdos vinculantes, como el Acuerdo de Bangladesh, que se han establecido por vía de negociación con los sindicatos.

El informe concluye con una serie de recomendaciones para los países, las empresas y la sociedad civil, incluyendo a los sindicatos, la OIT y la ONU.

Los países deben ratificar todos los instrumentos pertinentes de derechos humanos a nivel regional e internacional, incluidos los Convenios 87 y 98 de la OIT. Los países deberían garantizar que los derechos laborales puedan ser ejercidos por todos, independientemente del tipo de trabajo, del sector, o de la situación de inmigración de los trabajadores/as.

Las empresas deberían reconocer los derechos de los trabajadores/as de formar sindicatos, y de participar en la negociación colectiva y acciones sindicales, incluido el derecho de huelga. Deberían dejar de reprimir a los sindicatos y de tomar represalias contra los activistas.

Los sindicatos y la sociedad civil deben trabajar más estrechamente en conjunto, y las organizaciones de derechos humanos deben reconocer los derechos laborales como parte de sus mandatos fundamentales. Los sindicatos deben hacer más para extender su alcance a los trabajadores/as que han sido privados de sus derechos, incluidos migrantes y los trabajadores/as informales.

La ONU debe integrar los derechos laborales en todos sus programas, y garantizar que los derechos de los trabajadores/as estén protegidos en toda licitación y préstamos...”

Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos

“Puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para "proteger, respetar y remediar"

[Enlace al documento](#)

Principios laborales del Pacto Mundial de las Naciones Unidas Guía para empresas

“Los principios laborales del Pacto Mundial de las Naciones Unidas tal vez se cuenten entre los más específicos de los diez principios de la iniciativa; sin embargo, ello no significa que sean los más fáciles de aplicar. A muchas empresas les resulta difícil entender qué se espera de ellas y qué más pueden hacer para apoyar estos principios. Por lo tanto, hay mucho margen para el aprendizaje, el diálogo y la acción colectiva, incluidas las alianzas, como vías para complementar otros enfoques destinados a lograr prácticas laborales responsables. Esta es la aportación que se procura concretar mediante el Pacto Mundial de las Naciones Unidas. En la actualidad, este Pacto constituye la mayor iniciativa de responsabilidad cívica de las empresas, y en ella intervienen más de 6.000 empresas y otras partes interesadas en más de 130 países.

Afortunadamente, hoy en día se cuenta con excelente material de orientación útil para las empresas de todo tamaño, sector y ubicación. Esperamos que esta Guía –elaborada por el recientemente creado Grupo de trabajo sobre los principios laborales del Pacto Mundial– sirva para crear mayor conciencia sobre la existencia de dicho material, y que sea de gran utilidad para las empresas en todas partes.”

[Enlace al documento](#)

Parte segunda: LEGISLACIÓN, JURISPRUDENCIA Y DOCUMENTOS DE DIFERENTES PAÍSES

ALEMANIA

Fuentes de información y referencia:

✓ *LEGISLACIÓN*

- **Gaceta Federal de Legislación Alemana** – Bundesgesetzblatt-: <https://www.bgbl.de/>
- **Leyes alemanas en internet.** El Ministerio Federal de Justicia y Protección al Consumidor y la Oficina Federal de Justicia brindan a los ciudadanos interesados casi todas las leyes federales vigentes de forma gratuita en Internet: <http://www.gesetze-im-internet.de/index.html>

✓ *JURISPRUDENCIA*

- **Portal de Justicia de los gobiernos federal y de los gobiernos de los Länder:** <https://justiz.de/index.php>

Otras fuentes de información utilizadas:

- **Dejure.org.** Portal gratuito de información legal alemana que comprende una base de datos de leyes con alrededor de 300 leyes. Además contiene una base de datos de jurisprudencia actualizada diariamente con más de 1.900.000 decisiones judiciales. A diferencia de los textos legales, los textos completos de las decisiones no están disponibles directamente, sino que están vinculados a través de otras fuentes, oficiales y no oficiales: <https://dejure.org/>
- **OpenJur.** Base de datos de jurisprudencia: <https://openjur.de/>
- **Hensche Rechtsanwälte** -Empresa especializada en derecho laboral- : <https://www.hensche.de/index.html>

Legislación laboral vigente: https://www.hensche.de/arbeitsrecht_aktuell.html

Sentencias de derecho laboral: <https://www.hensche.de/urteile.jsp?a=106>

- Página de la revista “**AuA. Arbeit und Arbeitsrecht**”. Apartado de Jurisprudencia. Decisiones comentadas: <https://www.arbeit-und-arbeitsrecht.de/ressorts/rechtsprechung>

Instituciones de interés

- Agencia Federal contra la Discriminación:
https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/Home/home_node.html;jsessionid=BEA2E731EC03877CC64A5E37A9004A82.2_cid341
- Resumen de la jurisprudencia sobre la ley contra la discriminación - marzo de 2021-:
https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Rechtsprechungs%C3%BCbersicht/rechtsprechungsuebersicht_zum_antidiskriminierungsrecht.html
- Departamento de Publicaciones -en formato pdf-:
https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/Publikationen/publikationen_node.html;jsessionid=63C533BA3182BDFBBB334905649DDE08.2_cid341

Las traducciones presentadas en el texto son traducciones libres y sin valor oficial alguno.

Legislación

Constitución de 23 de mayo de 1949

[Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland \(GG\)](#)

Sección 1. Derechos Fundamentales

[Artículo 3](#)

- (1) Todas las personas son iguales ante la ley.
- (2) Hombres y mujeres tienen los mismos derechos. El estado promueve la implementación real de la igualdad entre mujeres y hombres y trabaja para la eliminación de las desventajas existentes.
- (3) Nadie puede ser desfavorecido o preferido por su género, su origen, su raza, su idioma, su tierra y origen, sus creencias, sus opiniones religiosas o políticas. Nadie puede estar en desventaja debido a su discapacidad.

[Artículo 9](#)

- (1) Todos los alemanes tienen derecho a formar clubes y sociedades.
- (2) Quedan prohibidas las asociaciones cuyos fines o actividades sean contrarios al derecho penal o que vayan dirigidos contra el orden constitucional o la idea del entendimiento internacional.
- (3) El derecho a formar asociaciones para salvaguardar y promover las condiciones laborales y económicas está garantizado para todos y para todas las profesiones. Los acuerdos que restrinjan o intenten obstaculizar este derecho son nulos, las medidas dirigidas a este fin son ilegales. Las medidas previstas en los artículos [12a,35\(2\)](#), [35\(3\)](#), el artículo [87a \(4\)](#), [91](#) no podrán dirigirse contra las acciones reivindicativas de las asociaciones laborales que se libren para salvaguardar y promover las condiciones laborales y económicas en el sentido de la oración 1.

[Artículo 12](#)

- (1) Todos los alemanes tienen derecho a elegir libremente su profesión, lugar de trabajo y centro de formación. El ejercicio de la profesión puede estar regulado por ley o sobre la base de una ley.
- (2) Nadie puede ser obligado a realizar un trabajo específico, excepto en el marco de una obligación convencional de servicio público general que es igual para todos.
- (3) El trabajo forzoso solo está permitido en caso de privación de libertad ordenada por un tribunal.

Ley General de Igualdad de Trato de 14 de agosto de 2006

[Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz \(AGG\)](#) Implanta cuatro directivas europeas de igualdad de trato en la legislación alemana: [Directiva 2000/43/CE](#), [Directiva 2000/78/CE](#), [Directiva 2002/54/CE](#) y [Directiva 2004/113/UE](#).

En la AGG, se sustituyó los términos “discriminación” –“Diskriminierung”- por “desventaja” – “Benachteiligung”- debido a razones socioculturales en el contexto de la historia de Alemania ya que esta palabra producía reacciones emocionales en los primeros borradores de la ley. De la misma manera se cambió en el título de la ley la expresión “contra la discriminación” – Antidiskriminierung- por “igualdad de trato” –“Gleichbehandlung”-. **Nosotros, sin embargo, traduciremos la palabra “Benachteiligung” por “discriminación” por ser más comprensible en español.**

La AGG se aplica a varios ámbitos: empleo, protección social, prestaciones sociales, educación, así como acceso y suministro de bienes y servicios. La ley contiene un total de **seis características** sobre la base de las cuales no puede ocurrir ninguna discriminación –[artículo 1](#)-:

1. Edad
2. Discapacidad
3. Raza / origen étnico
4. Género
5. Religión / cosmovisión
6. Identidad sexual.

El [artículo 7](#) **prohíbe** cualquier forma de discriminación basada en las categorías de discriminación mencionadas en el [artículo 1](#) en relación al ámbito laboral. La protección contra la discriminación se aplica a todas las relaciones laborales en los sectores público y privado. Se aplica también a los (futuros) empleados y aprendices, a los trabajadores autónomos y a los miembros de los órganos de gobierno. Abarca desde las solicitudes de empleo, la contratación, la promoción, las condiciones de trabajo (por ejemplo, el nivel de ingresos, el horario de trabajo, las vacaciones y el trato digno en el entorno laboral), hasta el despido y el trabajo en el régimen de pensión.

No todas las diferencias de trato tienen que ser consideradas como discriminatorias. Las circunstancias en las que la desigualdad de trato con respecto a la vida profesional y las actividades cotidianas son excepcionalmente permisibles y se describen en los [artículos 8 a 10](#) y [20](#).

La AGG también cubre la discriminación multidimensional o discriminación múltiple ([artículo 4](#)).

A continuación se traducen algunos de los artículos de la Ley General de Igualdad de Trato referidos al ámbito laboral:

Sección 1. Parte general

Artículo 1. Objetivo de la ley

El objetivo de la ley es prevenir o eliminar la discriminación por motivos de origen racial o étnico, género, religión o creencias, discapacidad, edad o identidad sexual.

Artículo 2. Alcance de la ley.

(1) La discriminación por la razón mencionada en el artículo 1 no está permitida respecto a:

1. las condiciones, incluidos los criterios de selección y las condiciones de empleo, para el acceso al trabajo por cuenta ajena y por cuenta propia, independientemente del campo de actividad y del puesto profesional, así como para la promoción profesional,
2. las condiciones de empleo y trabajo, incluidos los salarios y las condiciones de despido, en particular en los convenios individuales y colectivos y las medidas para la implementación y terminación de una relación laboral y para la promoción profesional,
3. acceso a todas las formas y niveles de orientación profesional, formación profesional incluida la formación profesional, desarrollo profesional y reciclaje, así como experiencia laboral práctica,
4. afiliación y participación en una asociación de trabajadores o empleadores o una asociación cuyos miembros pertenecen a un grupo profesional específico, incluido el uso de los servicios de dichas asociaciones,
5. protección social, incluida la seguridad social y los servicios de salud,
6. las prestaciones sociales,
7. la educación,
8. acceso y suministro de bienes y servicios públicos, incluida la vivienda.

(2) Para las prestaciones de acuerdo con el Código de Seguridad Social, se aplica el [artículo 33c](#) del **Libro Primero del Código Social** y el [artículo 19a](#) del **Libro Cuarto del Código Social**. La ley de pensiones de empresas se aplica a los planes de pensiones de empresas.

(3) La vigencia de otras prohibiciones de discriminación o requisitos de igualdad de trato no se ven afectados por esta Ley. Esto también se aplica a las disposiciones de derecho público que protegen a ciertos grupos de personas.

(4) Sólo se aplican a los despidos las disposiciones relativas a la protección general y especial contra el despido.

Artículo 3. Definiciones

(1) Se considerará que existe **discriminación directa** cuando, por cualquiera de los motivos mencionados en el artículo 1, una persona reciba un trato menos favorable que el que otra persona recibe, ha recibido o recibiría en una situación comparable. También se considerará que existe discriminación directa por razón de sexo en relación con los números 1 a 4 del apartado 1 del artículo 2 en caso de trato menos favorable a una mujer por razón de embarazo o maternidad.

(2) Se considerará que existe **discriminación indirecta** cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros sitúen a las personas en una situación de desventaja particular con respecto a las demás por alguno de los motivos mencionados en el artículo 1, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y los medios para la consecución de esta finalidad sean adecuados y necesarios.

(3) Se considerará que hay **acoso** cuando una conducta no deseada relacionada con cualquiera de los motivos mencionados en el artículo 1 tenga el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

(4) El **acoso sexual** es una discriminación en relación con el artículo 2, párrafo 1, nº. (1) a (4) si el comportamiento sexualmente explícito no deseado, incluidos los actos sexuales no deseados y las solicitudes de tales actos, los tocamientos físicos sexualmente explícitos, los comentarios de carácter sexual y la exhibición no deseada y la colocación visible de imágenes pornográficas, tiene el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona afectada, en particular si se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

(5) La **orden de discriminar** a una persona por uno de los motivos mencionados en el artículo 1 se considerará discriminación. Se considerará que existe tal orden, en relación con los puntos 1 a 4 del artículo 2, en particular si alguien ordena a una persona que se comporte de manera que perjudique o pueda perjudicar a un empleado por uno de los motivos mencionados en el artículo 1.

Artículo 4. Discriminación por varios motivos [= **Discriminación múltiple**]

Cuando una diferencia de trato se base en más de uno de los motivos mencionados en el artículo 1, dicha diferencia de trato sólo podrá justificarse en virtud de los [artículos 8 a 10](#) y [20](#) si la justificación abarca todos los motivos en los que se produce la diferencia de trato.

(...)

Sección 2. Protección de los trabajadores contra la discriminación

Subsección 1. Prohibición de la discriminación

Artículo 6. Ámbito de aplicación personal

(1) Los trabajadores en el sentido de esta ley son

1. trabajadores y trabajadoras,

2. los trabajadores en formación profesional,
3. personas que, por su dependencia económica, deben ser consideradas como trabajadores por cuenta ajena; entre ellas se incluyen a personas que trabajan en su domicilio [teletrabajo] y similares

También se consideran trabajadores los solicitantes de una relación laboral, así como las personas cuya relación laboral haya terminado.

(2) Los empleadores (empleador o empleadora) en el sentido de este artículo son las personas físicas y jurídicas, así como las sociedades con capacidad jurídica que emplean a las personas mencionadas en el artículo 1. Si los trabajadores son contratados para realizar el trabajo por un tercero, también se considera un empleador en virtud de este artículo. Para los trabajadores en teletrabajo y similares, el cliente o el intermediario sustituye al empleador.

(3) En lo que respecta a las condiciones de acceso al empleo remunerado y a la promoción, las disposiciones de este artículo se aplicarán a los trabajadores autónomos y a los miembros de los órganos de gobierno, en particular a los consejeros delegados o directores ejecutivos.

Artículo 7. Prohibición de la discriminación

(1) Los trabajadores no podrán ser discriminados por ninguno de los motivos especificados en el artículo 1; esto también se aplicará si la persona que comete la discriminación sólo asume la existencia de uno de los motivos especificados en el artículo 1 en el momento de la discriminación.

(2) Las disposiciones de contratos que infrinjan la prohibición de discriminación establecida en el artículo 1 no serán válidas.

(3) La discriminación en virtud del artículo 1 por parte de empleadores o trabajadores es un incumplimiento de las obligaciones contractuales.

Artículo 8. Trato diferente admisible debido a requisitos profesionales

(1) Se permite un trato diferente por una de las razones mencionadas en el artículo 1 si esta razón representa un requisito profesional esencial y decisivo debido al tipo de actividad a realizar o las condiciones de su ejercicio, siempre que el propósito sea lícito y el requisito sea apropiado.

(2) El acuerdo de una remuneración más baja por un trabajo de igual valor o equivalente debido a una razón mencionada en el artículo 1 no se justifica por el hecho de que se aplican normas de protección especiales debido a una razón mencionada en el artículo 1.

Artículo 9. Trato diferente admisible debido a la religión o creencias

(1) Independientemente del [artículo 8](#), también se permite un trato diferente en el trabajo debido a motivos religiosos o de creencias por comunidades religiosas, por instituciones asignadas a ellas independientemente de su forma legal, o por asociaciones que están comprometidas con el cultivo común de una religión o ideología. También está permitido si una determinada religión o creencia, teniendo en cuenta la autoimagen de la respectiva comunidad o asociación religiosa con respecto a su derecho a la autodeterminación o el tipo de actividad, representa un requisito profesional justificado.

(2) La prohibición de la diferencia de trato por motivos de religión o de creencia mencionadas en el artículo 1, no afectará al derecho de las comunidades religiosas, al derecho de los organismos afiliados a ellas, cualquiera que sea su forma jurídica, o al derecho de las asociaciones cuyo objetivo sea la observancia comunitaria de una religión o de unas convicciones, a exigir a sus empleados un comportamiento leal y sincero, conforme a sus respectivas concepciones.

Artículo 10. Diferencia de trato permitido por edad

No obstante a lo dispuesto en el [artículo 8](#), también se permite un trato diferente basado en la edad si es objetivo y apropiado y está justificado por un fin legítimo. Los medios para lograr este fin deben ser adecuados y necesarios. Específicamente, estos tratamientos diferentes pueden incluir:

1. la definición de condiciones especiales para el acceso al empleo y la formación profesional, así como condiciones especiales de empleo y trabajo, incluidas las condiciones de remuneración y terminación del empleo, con el fin de promover la integración profesional de los jóvenes, los trabajadores mayores y las personas con obligaciones sociales o asegurar su protección,
2. el establecimiento de requisitos de edad mínima, experiencia profesional o antigüedad para acceder al empleo o para determinadas prestaciones relacionadas con el empleo,
3. el establecimiento de una edad máxima de contratación basada en los requisitos de formación específicos de un trabajo en particular o en función de la necesidad de un empleo adecuado antes de la jubilación,
4. el establecimiento de límites de edad en los sistemas de seguridad social ocupacional como requisito previo para ser miembro o recibir pensiones de vejez o prestaciones por discapacidad, incluido el establecimiento de diferentes límites de edad en virtud de estos sistemas para ciertos trabajadores o grupos de trabajadores y el uso de criterios de edad en el marco de estos sistemas de cálculo actuarial,
5. un acuerdo que prevé la terminación de la relación laboral sin previo aviso en un momento en el que el trabajador puede solicitar una pensión de vejez; el [artículo 41](#) del **Libro Sexto del Código de la Seguridad Social** no se ve afectado,
6. diferenciación de beneficios en planes sociales según la [Ley de Constitución de Empresas](#): si las partes han creado un acuerdo de indemnización por despido graduado por la edad o la antigüedad, en el que las oportunidades en el mercado laboral, que dependen en gran medida de la edad, han sido reconocidos poniendo mayor énfasis en la edad, o han excluido de las prestaciones del plan social a los trabajadores que tienen seguridad económica porque tienen derecho a una pensión, posiblemente después de haber recibido el subsidio de desempleo.

Subsección 2. Obligaciones organizativas del empleador

[Artículo 11. Anuncio de un puesto de trabajo](#)

No se puede publicitar un trabajo violando el [artículo 7 \(1\)](#).

[Artículo 12. Medidas y obligaciones del empleador](#)

(1) El empresario está obligado a adoptar las medidas necesarias para proteger contra la discriminación por cualquiera de los motivos mencionados en el artículo 1. Esta protección también incluye medidas preventivas

(2) El empresario llamará la atención sobre la inadmisibilidad de dicha discriminación de forma adecuada, en particular en el marco de la formación profesional inicial y continua, y se esforzará por garantizar que dicha discriminación no se produzca. Si el empresario ha formado a sus empleados de manera adecuada con el fin de prevenir la discriminación, se considerará que esto constituye el cumplimiento de sus obligaciones en virtud del artículo 1.

(3) Si los trabajadores violan la prohibición de discriminación en el [artículo 7\(1\)](#), el empleador debe tomar las medidas apropiadas, necesarias y apropiadas para prevenir la discriminación, tales como advertencia, una implementación de medidas concretas, un traslado o un despido.

(4) Si los trabajadores son discriminados en el ejercicio de sus funciones por terceros, de acuerdo con el [artículo 7\(1\)](#), el empresario deberá adoptar las medidas adecuadas, necesarias y razonables en cada caso para proteger a los trabajadores.

(5) Esta ley y el [artículo 61b](#) de la **Ley de Tribunales Laborales**, así como la información sobre los órganos encargados de tramitar las denuncias de acuerdo con el [artículo 13](#), deben darse a conocer en la empresa o en departamento público. El anuncio se puede realizar colocándolo o mostrándolo en un lugar adecuado o utilizando la tecnología de la información y la comunicación habitual en la empresa o departamento público.

Subsección 3. Derechos de los trabajadores

[Artículo 13. Derecho de apelación](#)

(1) Los trabajadores tendrán derecho a reclamar ante los órganos competentes del centro, empresa o departamento si se sienten discriminados en relación con su empleo por el empresario, los superiores, otros trabajadores o terceros por alguno de los motivos mencionados en el artículo 1. La reclamación se examinará y el resultado se comunicará al trabajador que la haya presentado.

(2) Los derechos de los representantes de los trabajadores no se ven afectados.

[Artículo 14. Derecho a rechazar el trabajo](#)

Si el empleador no toma ninguna medida o es manifiestamente inadecuada para prevenir el acoso moral o el acoso sexual en el lugar de trabajo, los trabajadores afectados tienen derecho a cesar su trabajo sin pérdida de salario, en la medida en que sea necesario para su protección. El [artículo 273](#) del **Código Civil alemán** no se ve afectado.

[Artículo 15. Compensación y daños](#)

(1) En caso de violación de la prohibición de discriminación, el empleador está obligado a compensar el daño resultante. Esto no se aplica si el empleador no es responsable del incumplimiento del deber.

(2) El trabajador puede exigir una compensación monetaria apropiada por daños que no sean daños materiales. En caso de no contratación, la compensación no puede exceder el salario de tres meses si el trabajador no hubiera sido contratado aunque la selección no hubiera sido discriminatoria.

(3) Al aplicar los convenios colectivos, el empleador solo está obligado a pagar una indemnización si actúa con dolo o negligencia grave.

(4) Una reclamación de acuerdo con el párrafo 1 o 2 debe hacerse por escrito dentro de un período de dos meses, a menos que las partes del convenio colectivo hayan acordado lo contrario. En el caso de una solicitud o promoción profesional, el período comienza con la recepción del rechazo y en otros casos de desventaja en el momento en que el trabajador se da cuenta de la desventaja.

(5) En todos los demás aspectos, las reclamaciones contra el empleador derivadas de otras disposiciones legales no se verán afectadas.

(6) El incumplimiento por parte del empresario de la prohibición de discriminación establecida en el [artículo 7 \(1\)](#) no dará lugar a una reclamación sobre el fundamento de una relación laboral, de una relación de formación profesional o de una promoción profesional, a menos que tal derecho se derive de otro motivo legal.

[Artículo 16. Prohibición de medidas disciplinarias](#)

(1) El empresario no podrá discriminar a los trabajadores por reclamar derechos en virtud de este apartado o por negarse a cumplir una instrucción que infrinja este artículo. Lo mismo se aplicará a las personas que ayuden al trabajador a hacerlo o que declaren como testigos.

(2) El rechazo o la tolerancia de una conducta discriminatoria por parte de los trabajadores afectados no podrá utilizarse como base para una decisión que afecte a dichos trabajadores. Se aplicará, cuando corresponda, el apartado 1, oración 2.

(3) El [artículo 22](#) [carga de la prueba] se aplica cuando corresponda.

Subsección 4. Reglamento complementario

[Artículo 17. Responsabilidad social de los involucrados](#)

(1) Las partes del convenio colectivo, los empleadores, los trabajadores y sus representantes están llamados a contribuir al logro del objetivo mencionado en el artículo 1 dentro del alcance de sus tareas y opciones de acción.

(2) En las empresas que cumplan con los requisitos del artículo 1, párrafo 1, oración 1 de la **Ley de Constitución de Empresa**, el comité de empresa o un sindicato representado en la empresa podrá, según los requisitos del [artículo 23 \(3\), oración 1](#) de la **Ley de Constitución de Empresa**, hacer valer los derechos allí mencionados en los tribunales; cuando corresponda, se aplicara el [artículo 23 \(3\), oraciones 2 a 5](#) de la **Ley**

de Constitución de Empresas. La solicitud no puede utilizarse para hacer valer las reclamaciones de la parte desfavorecida.

[Artículo 18. Afiliación en asociaciones](#)

(1) Cuando corresponda se aplicarán las disposiciones de este artículo a la afiliación o participación en una:

1. negociación colectiva,
2. asociación, cuyos miembros pertenezcan a un determinado grupo profesional o que ocupen una posición predominante de poder en el ámbito económico o social, si existe un interés fundamental en adquirir la condición de miembro, así como en sus respectivas agrupaciones.

(2) Si la denegación constituye una infracción de la prohibición de discriminación del [artículo 7, párrafo 1](#), tendrán derecho a ser miembros de las asociaciones mencionadas en el [párrafo 1](#) o a participar en ellas.

(...)

Sección 3. Protección contra la discriminación en asuntos de derecho civil

(...)

[Artículo 20. Trato diferente permitido](#)

(1) No habrá violación de la prohibición de discriminación si existe una razón objetiva para una diferencia de trato por motivos de religión, discapacidad, edad, identidad sexual o sexo. Este puede ser el caso, en particular, si el tratamiento diferente

1. sirve para evitar un peligro, prevenir un daño o para otros fines de naturaleza similar,
2. tiene en cuenta la necesidad de proteger la privacidad o la seguridad personal,
3. concede ventajas especiales y no hay interés en la aplicación de la igualdad de trato,
4. está vinculada a la religión de una persona y se justifica en relación con el ejercicio de la libertad de religión o con el derecho de autodeterminación de las comunidades religiosas, las instituciones asociadas a ellas, independientemente de su forma jurídica, así como las asociaciones que se encargan de cultivar una religión de forma colectiva, teniendo en cuenta la respectiva imagen de sí mismas.

(2) Los gastos relacionados con el embarazo y la maternidad no pueden en ningún caso dar lugar a primas o prestaciones diferentes. La diferencia de trato por motivos de religión, discapacidad, edad o identidad sexual sólo será admisible en el caso del [artículo 19 \(1\) n° 2](#) si se basa en principios reconocidos de cálculo de riesgos, en particular en una evaluación de riesgos determinada actuarialmente mediante estudios estadísticos.

[Artículo 22. Carga de la prueba](#)

Si, en un litigio, una de las partes prueba indicios que sugieren que se ha producido un perjuicio por uno de los motivos mencionados en el artículo 1, la otra parte deberá probar que no se han infringido las disposiciones que protegen contra la discriminación.

(...)

Sección 5. Regulaciones especiales para el empleo de derecho público

Artículo 24. Disposición especial para las relaciones laborales de servicio público

Las disposiciones de la presente ley se aplicarán a las siguientes personas, teniendo en cuenta su estatuto jurídico especial:

1. Funcionarios del gobierno federal, de los estados federales, de los municipios, de las asociaciones municipales, así como de otros órganos, instituciones y fundaciones de derecho público que estén sujetos a la supervisión del gobierno federal o de un estado,
2. Jueces de los gobiernos federal y estatal,
3. Las personas que prestan el servicio civil y los objetores de conciencia, en la medida en que se vea afectada su vocación de servicio civil.

Ley Federal de Igualdad de Oportunidades de 24 de abril de 2015

[Bundesgleichstellungsgesetz \(BGleG\)](#)

(Ley de igualdad entre mujeres y hombres en la administración federal y en las empresas y tribunales federales - [Gesetz für die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesverwaltung und in den Unternehmen und Gerichten des Bundes](#))

[Artículo 18. Prohibición de la discriminación](#)

(1) Las siguientes circunstancias no pueden afectar negativamente a la contratación o al desarrollo profesional, incluida la promoción profesional, y en particular no pueden tener un efecto perjudicial en la valoración del trabajo:

1. el empleo a tiempo parcial,
2. el teletrabajo, el trabajo móvil y la participación en horarios laborales o presenciales flexibles,
3. el embarazo,
4. ausencias por embarazo o maternidad debido a prohibiciones de empleo en virtud de la [Ley de protección de la maternidad](#),
5. licencia por motivos familiares o de cuidado.

Esto no impedirá que los periodos del apartado (1) número 1 sean tratados de forma diferente a los periodos del apartado (1) números 4 y 5.

(2) Solo se permite un trato diferente del empleo a tiempo parcial en relación con el empleo a tiempo completo si razones objetivas imperiosas lo justifican. Esto se aplica, en consecuencia, al teletrabajo, el trabajo móvil y las licencias por motivos familiares o de cuidado, con la excepción de la licencia parental.

(3) Las ausencias relacionadas con el embarazo y la maternidad debidas a prohibiciones de empleo en virtud de la [Ley de protección de la maternidad](#), así como las excedencias debido a responsabilidades familiares o de cuidado, deben tenerse en cuenta a la hora de contabilizar los periodos de espera para una promoción de acuerdo con el [artículo 22 \(4\)](#) de la Ley Federal del Funcionariado.

Ley de Igualdad de Personas con Discapacidad de 27 de abril de 2002

[-Gesetz zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderung \(BBG\)-](#)

El objetivo de esta ley es eliminar y prevenir la desventaja de las personas con discapacidad, así como garantizar su participación igualitaria en la vida en sociedad y permitirles llevar una vida con autodeterminación –[artículo 1\(1\)](#)-. El artículo 2 está dedicado a las mujeres con discapacidad:

[Artículo 2. Mujeres con discapacidad. Discriminación por varios motivos](#)

(1) Para hacer efectiva la igualdad de derechos entre mujeres y hombres y evitar la discriminación de las mujeres con discapacidad por diversos motivos, se tendrán en cuenta los intereses especiales de las mujeres con discapacidad y se eliminará la discriminación existente. En este contexto, se permiten medidas especiales para promover la aplicación real de la igualdad de derechos para las mujeres con discapacidad y para eliminar las discriminaciones existentes.

(2) Independientemente del apartado (1), se tendrán en cuenta los aspectos especiales de las personas con discapacidad que puedan verse afectadas por discriminaciones a causa de su discapacidad y al menos por uno de los motivos especificado en el [artículo 1](#) de la **Ley general de igualdad de trato**.

Para los trabajadores con discapacidades graves, también se aplica la prohibición de discriminación en el lugar del trabajo [artículo 164 \(2\)](#) del **Libro Noveno del Código Social - Rehabilitación y Participación de Personas con Discapacidad (SGB IX)**: Las personas con discapacidades graves, en la medida en que están empleadas, han regulado las reclamaciones individuales contra su empleador para que les facilite un lugar de trabajo con discapacidad.

[Artículo 164. Deberes y derechos del empresario de personas con discapacidades graves](#)

(...)

(2) Los empleadores no pueden discriminar a los empleados con discapacidades graves debido a su discapacidad. En detalle, se aplican los reglamentos de la Ley General de Igualdad de Trato.

Ley de seguridad y salud en el trabajo de 7 de agosto de 1996

[Gesetz über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit \(Arbeitsschutzgesetz – ArbSchG\)](#)

Primera sección. Reglas generales

[Artículo 1. Objetivo y alcance](#)

(1) Esta Ley sirve para asegurar y mejorar la protección de la seguridad y salud de los empleados en el trabajo mediante medidas de seguridad ocupacional. Se aplica en todos los ámbitos de actividad y también se utiliza en la zona económica exclusiva en el marco de las disposiciones de la Convención de las Naciones Unidas sobre el Derecho del Mar de 10 de diciembre de 1982 ([Bundesgesetzblatt II, 1994, Nr. 41, pág. 1799](#)).

(2) Esta ley no se aplica a la salud y seguridad ocupacional de los trabajadores domésticos en hogares privados. No se aplica a la salud y seguridad ocupacional de los empleados en los buques de navegación marítima y en las empresas sujetas a la Ley Federal de Minería, siempre que existan las disposiciones legales pertinentes.

(3) Las obligaciones que tengan los empleadores de garantizar la protección de la seguridad y la salud de los empleados en el trabajo en virtud de otras disposiciones legales permanecerán inalterables. El párrafo 1 se aplica en consecuencia a los deberes y derechos de los empleados. Esto no altera las leyes que obligan a otras personas como empleadores a tomar medidas de seguridad y salud ocupacional.

(4) En el caso de las comunidades religiosas de derecho público, los comités de empresa o de personal se sustituyen por representantes de los trabajadores de conformidad con el derecho eclesiástico.

[Artículo 2. Definiciones](#)

(1) Las medidas de seguridad y salud ocupacional en el sentido de esta ley son medidas para prevenir accidentes en el trabajo y riesgos para la salud relacionados con el trabajo, incluidas las medidas para la organización humana del trabajo.

(2) Los empleados según esta ley son:

1. trabajadores,
2. aquellos empleados en su formación profesional,
3. personas asimiladas a la definición de empleado en el sentido del [artículo 5\(1\)](#) de la Ley de Tribunales Laborales, con la excepción de los empleados de hogar y aquellos que son equivalentes a ellos,
4. funcionarios,
5. jueces
6. soldados
7. los empleados en talleres para trabajadores discapacitados.

(3) Los empleadores según esta ley son las personas físicas y jurídicas y las sociedades con capacidad jurídica que emplean a personas según el párrafo 2.

(4) Otras disposiciones legales en el sentido de esta ley son los reglamentos sobre medidas de seguridad y salud ocupacional en otras leyes, regulaciones y reglamentos de prevención de accidentes.

(5) Para efectos de esta ley, las oficinas del sector público se considerarán departamentos públicos. Los departamentos públicos son las autoridades individuales, las oficinas administrativas y los establecimientos de las administraciones de la Federación, de los Länder, de los municipios y de las demás corporaciones, instituciones y fundaciones de derecho público, los tribunales de la Federación y de los Länder, así como las instituciones correspondientes de las fuerzas armadas

Segunda sección. Obligaciones del empleador

Artículo 3. Obligaciones básicas del empleador

(1) El empleador está obligado a tomar las medidas de seguridad y salud ocupacional necesarias, teniendo en cuenta las circunstancias que afectan la seguridad y salud de los empleados en el trabajo. Tiene que comprobar la eficacia de las medidas y, si es necesario, adaptarlas a las circunstancias cambiantes. Al hacerlo, debe esforzarse por mejorar la protección de la seguridad y la salud de los empleados.

(2) Para planificar e implementar las medidas de acuerdo con el párrafo 1, el empleador debe tener en cuenta el tipo de actividades y el número de empleados

1. para asegurar una organización adecuada y para proporcionar los recursos necesarios y
2. tomar las precauciones para que las medidas sean observadas en todas las actividades y se integren en las estructuras de gestión de la empresa, y para que los empleados puedan cumplir con sus deberes de cooperación.

(3) El empleador no puede imponer costos a los empleados por las medidas previstas en esta ley.

Artículo 4. Principios generales

El empresario deberá basar las medidas de seguridad y salud laboral en los siguientes principios generales:

1. El trabajo se diseñará de forma que se evite en la medida de lo posible cualquier riesgo para la vida y la salud física y mental y se minimice cualquier otro riesgo.

(...)

6. Se deben tener en cuenta los riesgos especiales para los grupos de trabajadores especialmente vulnerables.

7. Los empleados deben recibir las instrucciones adecuadas.

8. Las regulaciones indirectas o directas específicamente de género, sólo son permisibles si son absolutamente necesarias por razones biológicas.

(...)

[Artículo 11. Atención médica preventiva en el trabajo](#)

Sin perjuicio de las obligaciones derivadas de otras legislaciones, el empresario debe permitir a los trabajadores que lo soliciten someterse a exámenes periódicos de salud laboral, en función de los riesgos para su seguridad y su salud en el trabajo, salvo que, sobre la base de la evaluación de las condiciones de trabajo y de las medidas de protección adoptadas, no quepa esperar ningún daño para su salud.

[Artículo 12. Instrucción](#)

(1) El empresario deberá instruir adecuada y convenientemente a los trabajadores sobre la protección de la seguridad y la salud en el trabajo durante su jornada laboral. La instrucción incluirá instrucciones y explicaciones específicamente orientadas al lugar de trabajo o al área de responsabilidad de los empleados. La formación debe tener lugar cuando se contrata al empleado, cuando hay un cambio de funciones, cuando se introducen nuevos equipos o tecnologías, antes de que el empleado empiece a trabajar. La formación debe adaptarse a la evolución de los riesgos y, si es necesario, repetirse a intervalos regulares.

(2) En el caso de la contratación temporal, el contratante estará obligado a impartir la formación mencionada en el apartado 1. El contratante se encargará de la formación, teniendo en cuenta la cualificación y la experiencia de las personas contratadas. Las demás obligaciones del contratante en materia de salud y seguridad en el trabajo no se verán afectadas.

(...)

Tercera sección. Deberes y derechos de los empleados

(...)

[Artículo 17. Derechos de los empleados](#)

(1) Los empleados tienen derecho a hacer sugerencias al empleador sobre todas las cuestiones relacionadas con la seguridad y la protección de la salud en el trabajo. En el caso de los funcionarios públicos federales, se aplica el [artículo 125](#) de la Ley de funcionarios públicos federales. La ley estatal correspondiente no se ve afectada.

(2) Si, sobre la base de pruebas concretas, los empleados opinan que las medidas adoptadas y los medios proporcionados por el empleador son insuficientes para garantizar la protección de la seguridad y la salud en el trabajo, y el empleador no resuelve las quejas de los empleados al respecto, pueden optar por ponerse en contacto con la autoridad competente. Esto no debe resultar en ninguna desventaja para los empleados. Las disposiciones mencionadas en el párrafo 1, oraciones 2 y 3, así como las disposiciones de la [Regulación sobre denuncias militares](#) y la [Ley del Comisionado de Defensa del Bundestag alemán](#) no se ven afectadas.

(...)

Sexta sección. Provisiones finales

(...)

[Artículo 23. Datos de la empresa, cooperación con otras autoridades, informe anual, agencia federal especializada](#)

(...)

(3) Si, en un caso concreto, las autoridades competentes tienen indicios concretos de:

1. el empleo o la actividad de extranjeros que no tienen el título de residencia necesario en virtud del [artículo 4 \(3\)](#) de la **Ley de Residencia**, un permiso de residencia o un trato

tolerado que les permita ejercer un empleo, o un permiso en virtud del [artículo 284 \(1\)](#) del **Libro Tercero del Código Social**,

2. incumplimiento del deber de colaboración según el [artículo 60 \(1\), cláusula 1, n° 2](#) del **Libro Primero del Código Social** con un departamento de la Agencia Federal de Empleo, con una institución del seguro obligatorio de enfermedad, de asistencia de larga duración, de accidentes o de pensiones o con una institución de asistencia social; o incumplimiento del deber de informar según el [artículo 8a](#) de la **Ley de Prestaciones para Solicitantes de Asilo**,

3. violaciones de la [Ley para combatir el empleo no declarado e ilegal](#),

4. violaciones de la [Ley de empleo temporal](#),

5. Las infracciones a lo dispuesto en el [Libro Cuarto y Séptimo del Código Social](#) sobre la obligación de abonar las cotizaciones a la seguridad social,

6. violaciones de la [Ley de Residencia](#),

7. violaciones a leyes fiscales,

8. violaciones de la [Ley para garantizar los derechos de los trabajadores en la industria cárnica](#),

informarán a las autoridades encargadas de perseguir y sancionar las infracciones previstas en los números 1 a 8, a las agencias de bienestar social y a las autoridades según el [artículo 71](#) de la **Ley de Residencia**. (...)

Ley de Comités de Empresa 25 de septiembre de 2001

Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)

Cuarta parte. Participación y cogestión de los trabajadores

Segunda sección. Derecho del empleado a ser escuchado y presentar una denuncia

Artículo 81. Deber del empleador de informar y debatir

(1) El empresario deberá informar al trabajador de sus tareas y responsabilidades, así como de la naturaleza de sus actividades y su integración en el proceso de trabajo de la empresa. Deberá informar al trabajador, antes del inicio de la relación laboral, de los riesgos de accidente y de salud a los que está expuesto durante el trabajo, así como de las medidas y facilidades para evitar estos riesgos y de las medidas adoptadas de acuerdo con el [artículo 10 \(2\)](#) de la **Ley de seguridad y salud en el trabajo**.

(2) El trabajador será informado con la debida antelación de cualquier cambio en su área de trabajo. El apartado 1 se aplicará cuando corresponda.

(3) En las empresas en las que no exista comité de empresa, el empresario deberá consultar a los trabajadores sobre todas las medidas que puedan afectar a la seguridad y la salud de los trabajadores.

(4) El empresario deberá informar al trabajador de las medidas previstas como consecuencia de la planificación de las instalaciones técnicas, los procedimientos y procesos de trabajo o los lugares de trabajo y de su repercusión en su lugar de trabajo, el entorno laboral y el contenido y la naturaleza de su trabajo. Tan pronto como sea evidente que la actividad del trabajador va a cambiar y que sus conocimientos y habilidades profesionales no serán suficientes para cumplir con sus tareas, el empresario deberá discutir con el trabajador la forma de adaptar sus conocimientos y habilidades profesionales a las futuras necesidades en el marco de las posibilidades de la empresa. El trabajador puede involucrar a un miembro del comité de empresa en la discusión.

Artículo 82. Derecho del empleado a ser escuchado y poder debatir

(1) Los trabajadores tendrán derecho a ser oídos por los responsables según la estructura organizativa de la empresa en los asuntos relacionados con su persona. Tendrá derecho a opinar sobre las medidas del empresario que le afecten y a hacer propuestas para la organización del puesto de trabajo y del proceso laboral.

(2) El trabajador puede solicitar que se le explique el cálculo y la conformación de su remuneración y que se discuta con él la evaluación de su rendimiento y las posibilidades de desarrollo de su carrera en la empresa. Puede consultar a un miembro del comité de empresa. El miembro del comité de empresa mantendrá la confidencialidad sobre el contenido de estas negociaciones, salvo que el trabajador le exima de esta obligación en casos concretos.

Artículo 83. Inspección de los expedientes de personal

(1) El trabajador tendrá derecho a consultar los expedientes personales que se le hayan confeccionado. Podrá llamar a un miembro del comité de empresa a tal efecto. El miembro del comité de empresa mantendrá el secreto sobre el contenido del expediente personal, salvo que el trabajador le exima de esta obligación en casos concretos.

(2) Las declaraciones del trabajador sobre el contenido del expediente personal se adjuntarán al expediente a petición del trabajador.

Artículo 84. Derecho a presentar una reclamación

(1) Todo trabajador tiene derecho a reclamar ante los órganos competentes del centro si se siente perjudicado o tratado injustamente o de cualquier otra forma por el empresario o por los trabajadores del centro. Puede llamar a un miembro del comité de empresa para que le ayude o medie.

(2) El empresario informará al trabajador de cómo se va a tratar la reclamación y, si considera que está justificada, la subsanará.

(3) El trabajador no sufrirá ningún perjuicio por presentar una queja.

Artículo 85. Tratamiento de las reclamaciones por parte del comité de empresa

(1) El comité de empresa debe recibir las quejas de los empleados y, si las considera justificadas, trabajar para que el empleador tome medidas correctivas.

(2) Si existen diferencias de opinión entre el comité de empresa y el empleador sobre la legitimidad de la queja, el comité de empresa puede apelar ante la junta de arbitraje. El fallo de la junta de arbitraje sustituye al acuerdo entre el empleador y el comité de empresa. Esto no se aplica si el objeto de la reclamación es una demanda judicial.

(3) El empleador debe informar al comité de empresa sobre la tramitación de la queja. El artículo 84 (2) no se ve afectado.

Artículo 86. Acuerdos complementarios

Los detalles del procedimiento de denuncia se pueden regular mediante convenio colectivo o convenio laboral. A este respecto, puede establecerse que en los casos contemplados en el artículo 85 (2), el órgano de conciliación o junta de arbitraje será sustituido por un órgano de reclamaciones laborales.

Artículo 86a. Derecho de los trabajadores a presentar propuestas

Todo empleado tiene derecho a proponer temas para asesorar al comité de empresa. Si una propuesta cuenta con el apoyo de al menos el 5 por ciento de los empleados de la empresa, el comité de empresa debe incluirla en el orden del día de una reunión del comité de empresa en un plazo de dos meses.

Tercera sección. Derechos sociales

Artículo 87. Derechos de cogestión

(1) El comité de empresa tendrá voz en las siguientes cuestiones, siempre que no exista una regulación legal o acordada colectivamente:

(...)

6. introducción y uso de equipos técnicos diseñados para controlar la conducta o el rendimiento de los empleados;

7. normas de prevención de accidentes y enfermedades profesionales y de protección de la salud en el marco de las disposiciones legales o de las normas de prevención de accidentes;

(...)

(2) Si no se puede llegar a un acuerdo sobre un asunto de acuerdo con el párrafo 1, la junta de arbitraje decidirá. El fallo de la junta de arbitraje sustituye al acuerdo entre el empleador y el comité de empresa.

(...)

[Artículo 89. Seguridad laboral y protección del medio ambiente](#)

(1) El comité de empresa trabajará para garantizar la aplicación de la normativa sobre seguridad e higiene en el trabajo y prevención de accidentes en la empresa y sobre protección del medio ambiente en la empresa. En la lucha contra los riesgos de accidentes y de salud, apoyará a las autoridades responsables de la seguridad y la salud en el trabajo, a las instituciones legales de seguros de accidentes y a otros organismos pertinentes, proporcionando sugerencias, consejos e información.

2) El empresario y los organismos mencionados en la segunda oración de la cláusula (1) estarán obligados a consultar al comité de empresa o a los miembros del comité de empresa designados por éste sobre todas las inspecciones y cuestiones relacionadas con la seguridad y la salud en el trabajo o la prevención de accidentes y sobre las investigaciones de accidentes. Asimismo, el empresario consultará al comité de empresa sobre todas las inspecciones y cuestiones relativas a la protección del medio ambiente en el lugar de trabajo y le informará sin demora de los requerimientos y órdenes emitidos por los organismos competentes en materia de seguridad y salud laboral, prevención de accidentes y protección del medio ambiente en el lugar de trabajo.

(...)

Código Penal

[Strafgesetzbuch \(StGB\)](#)

Sección decimotercera. Delitos contra la autodeterminación sexual

[Artículo 184i. Acoso sexual](#)

(1) Toda persona que toque físicamente a otra persona de manera sexualmente explícita y, por lo tanto, la acose, podrá ser condenada a una pena privativa de libertad no superior a dos años o con una multa, a menos que el delito sea punible con una pena más severa en virtud de otras disposiciones de esta sección.

(...)

Sección decimocuarta. Insulto

[Artículo. 185 Insulto](#)

El insulto se castigará con una pena de prisión no superior a un año o con multa y, si el delito se comete en público, en una reunión, mediante la difusión de un contenido - [artículo 11\(3\)](#)- o mediante una agresión, con una pena de prisión no superior a dos años o con multa.

(...)

Sección decimoctava. Delitos contra la libertad personal

[Artículo 232. Trata de seres humanos](#)

(1) Se castigará con condenas de 6 meses hasta 5 años a una persona que se aprovecha de la situación personal de otra, de su situación económica o de su desamparo asociada con la residencia en un país extranjero; o que capta a otra persona menor de veintiún años, la traslada, transporta, la hace circular, acomoda o recibe cuando

1. esta persona es explotada
 - a) en el ejercicio de la prostitución o en la realización de actos sexuales por parte del agresor o de una tercera persona o en el consentimiento de actos sexuales contra sí por parte del delincuente o de una tercera persona,
 - b) a través de un empleo,
 - c) en la explotación de la mendicidad,
 - d) en la comisión de actos punibles
2. mantiene a esta persona en esclavitud, servidumbre o en situaciones que se correspondan o se parezcan a esto, o
3. para la extracción ilegal de un órgano de esta persona

La explotación a través de un empleo en el sentido del primer punto, número 1, letra b) se produce cuando el empleo se realiza a través de una despiadada búsqueda de lucro en condiciones de trabajo sorprendentemente desproporcionadas con las condiciones de trabajo de trabajadores que participan en empleos iguales o comparables (empleo de explotación).

(2) Se aplicarán condenas de entre seis meses y diez años para castigar a quien explota a otra persona de la manera descrita en la primera sección, primera oración, de los números 1 al 3,

1. por la fuerza, por la amenaza con un mal sensible o a través de engaño, capta, traslada, pone en circulación, aloja o recibe o
 2. secuestra o sojuzga o favorece su sometimiento por un tercero
- (3) En los casos contemplados en el apartado 1, se reconocerá el encarcelamiento de entre seis meses y diez años si:
1. la víctima es menor de dieciocho años en el momento del delito,
 2. el perpetrador maltrata físicamente a la víctima durante el delito o, al menos, lo pone en peligro de muerte o grave daño para su salud por el delito o en un acto cometido durante el delito, o
 3. el perpetrador actúa comercialmente o como miembro de una banda que se ha confabulado a continuar con la comisión de tales delitos.

En los casos a los que se refiere el apartado 2, se impondrá una pena de prisión de entre uno y diez años si se cumple una de las circunstancias descritas en la oración 1, puntos 1 a 3.

- (4) En los casos a los que se refieren los apartados 1, 2 y 3, punto 1 la tentativa es punible.

Artículo 232a. Prostitución forzosa

- (1) Se aplicarán condenas de entre seis meses y diez años para castigar a quien conduce a otra persona, aprovechándose de su situación personal o económica o de su desvalimiento asociado con la residencia en un país extranjero, o a cualquier persona menor de veintiún años:
1. a aceptar o continuar con la prostitución o
 2. a realizar actos sexuales, por los que es explotado, por el perpetrador o por una tercera persona, o inducidos a causa del perpetrador o de una tercera persona.
- (2) La tentativa es punible.
- (3) Se impondrán condenas de entre uno y diez años de prisión a quien conduce a otra persona por la fuerza, amenazando con un mal sensible o mediante el engaño, a aceptar o a continuar con la prostitución, o con los actos sexuales mencionados en el apartado 1, punto 2.
- (4) En los casos a los que se hace referencia en el apartado 1, una pena de prisión de un año a diez años y, en el caso del apartado 3, la de prisión no será inferior a un año si se dan las circunstancias mencionadas en la Sección 232, apartado 2, puntos 1-3.
- (5) En los casos menos graves del Párrafo 1, el encarcelamiento será de tres meses a cinco años; en los casos menos graves de los Párrafos 3 y 4, el encarcelamiento será de seis meses a diez años.
- (6) Se castigará con prisión de tres meses a cinco años a cualquier persona que provoque que otra

1. según la Sección 232, apartado 1, Oración 1, punto 1a del Código Penal, también en relación con la Sección 232, apartado 2, o
2. en relación con un delito según los apartados 1-5

se convierta en víctima de trata de personas y se dedique a la prostitución realizando actos sexuales a cambio de una remuneración o induciendo a ello aprovechándose de su situación personal o económica o de su desvalimiento asociado con la residencia en un país extranjero.

Artículo 232b. Trabajo forzoso

(1) Se impondrán condenas que van desde los seis meses hasta los diez años para quién conduzca a otra persona, aprovechándose de su situación personal o económica o de su desvalimiento asociado con la residencia en un país extranjero, o a cualquier persona menor de veintiún años:

1. a aceptar o continuar con un empleo en condiciones de explotación (artículo 232, párrafo 1, punto 2)
2. a someterse a esclavitud, servidumbre, servidumbre por endeudamiento o relaciones similares o
3. a aceptar o continuar la mendicidad por la que es explotada.

(2) La tentativa es punible.

(3) Se impondrá una pena de prisión de uno a diez años a toda persona que lleve a otra persona por la fuerza, amenazando un mal sensible o mediante engaños, a:

1. asumir o continuar con un empleo en condiciones de explotación (artículo 232, apartado 1, punto 2),
2. someterse a esclavitud, servidumbre, servidumbre por endeudamiento o relaciones similares o
3. aceptar o continuar la mendicidad por la que es explotada.

(4) Artículo 232a, apartados 4 y 5 se aplicará de manera análoga.

Artículo 233. Explotación laboral

(1) Se castigará con condenas que van hasta los tres años a quién explote a otra persona, aprovechándose de su situación personal o económica o de su desvalimiento asociado con la residencia en un país extranjero, o a cualquier persona menor de veintiún años, a través de:

1. un empleo según el artículo 232, apartado 1, punto 2,
2. la mendicidad o
3. la comisión de actos punibles.

(2) Encarcelamiento de seis meses hasta diez años, cuando:

1. la víctima es menor de dieciocho años en el momento del delito,
2. el perpetrador maltrate físicamente a la víctima, o al menos, imprudentemente, le ponga en peligro de muerte o de lesiones graves para la salud a través del delito o en un acto cometido durante el delito,

3. el perpetrador ponga a la víctima en dificultad económica por la retención total o parcial de la normal contraprestación de servicios por el trabajo de la víctima, o aumente considerablemente una dificultad económica ya existente o
4. el perpetrador actúe como miembro de una banda que se ha unido para la comisión continua de tales actos.

(3) La tentativa es punible.

(4) En los casos menos severos del apartado 1, implicará encarcelamiento de hasta dos años o una multa, en casos menos severos del apartado 2, un encarcelamiento de tres meses a cinco años

(5) Se impondrá una pena de prisión de hasta dos años o una multa a toda persona que, promueva un delito de conformidad con el apartado 1, punto 1, por medio de:

1. la mediación/facilitación de un empleo en condiciones de explotación (artículo 232, apartado 1, punto 2),
2. el alquiler de locales comerciales o
3. el alquiler de habitaciones para que viva la persona explotada.

El punto 1 no se aplica si el delito ya está apercibido por otras regulaciones con castigos más severos.

[Artículo 233a. Explotación aprovechando la privación de libertad](#)

(1) Se castigará con condenas que van de seis meses hasta diez años a quien encarcele a otra persona o la prive de libertad de otras maneras y la explote en esta situación en los siguientes casos:

1. en la práctica de la prostitución,
2. a través de una ocupación conforme al artículo 232, apartado 1, punto 2
3. en el ejercicio de la mendicidad o
4. en la comisión de actos punibles por parte de esta persona.

(2) La tentativa es punible.

(3) En los casos mencionados en el apartado 1, implicará una sentencia de prisión de uno a diez años si se da una de las circunstancias descritas en el artículo 233, apartado 2, puntos 1 al 4.

(4) En casos menos severos, el apartado 1 implicará encarcelamiento de tres meses a cinco años, y en casos menores del apartado 3, encarcelamiento de seis meses a diez años.

(...)

[Artículo 233b. Supervisión](#)

En los casos de los artículos 232, 232a (1) a (5), artículos 232b, 233 (1) a (4) y artículo 233a, el tribunal puede ordenar la supervisión penal (sección 68 (1)).

Disposiciones de derecho penal relativas a menores

La definición de “niño” que se da en el Código Penal es la de un menor de catorce años -[artículo 176](#) -

Los artículos [58\(1\)](#) y [59\(1\)](#) de la **Ley de protección de jóvenes trabajadores** ([Gesetz zum Schutz der arbeitenden Jugend](#)) determinan las infracciones administrativas que se aplican cuando un empresario infringe intencionadamente o por negligencia grave las disposiciones de la **Ley de Salud y Seguridad en el Trabajo** ([Gesetz über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit](#)), por ejemplo, cuando emplea a niños menores de 14 años, infringiendo la prohibición general del trabajo infantil según el [artículo 5](#).

El artículo [58\(5\)](#), [\(6\)](#) define además que las infracciones administrativas se convierten en delitos cuando las violaciones a la Ley de protección de jóvenes trabajadores pone en peligro la salud del trabajador menor de edad.

Jurisprudencia

Se exponen algunas decisiones de tribunales alemanes en relación a la **Ley contra la discriminación o Ley General de Igualdad de Trato -Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)-** en el ámbito laboral y en relación a la **Ley de seguridad y salud en el trabajo (ArbSchG)** conjuntamente con la **Ley de Comités de Empresa (BetrVG)**.

[Tribunal Laboral de Düsseldorf, sentencia de 12 de marzo de 2013, 11 Ca 7393/11.](#)

Concesión a una esteticista, con sentencia jurídicamente vinculante desde el 03/12/2013 - 11 Ca 7393/11, de una indemnización por importe de 10.800 €. Su empleador la había discriminado abiertamente. Él le había hecho abiertamente preguntas sobre planificación familiar y finalmente la despidió. Según el tribunal, la cuestión del embarazo es una **discriminación directa por razón de género** según la AGG.

[Tribunal Federal de Trabajo, sentencia de 27 de agosto de 2020, 8 AZR 62/19.](#)

Discriminación por razón de religión según la AGG en un proceso de selección laboral. La demandante es licenciada en informática, se describe como musulmana devota y lleva un pañuelo en la cabeza como expresión de sus convicciones religiosas. La demandante solicitó al Land demandado -el Estado de Berlín- ser contratado como profesora de las asignaturas de informática y matemáticas en la escuela secundaria integrada, en el instituto de enseñanza secundaria o en la escuela de formación profesional. Tras la entrevista, en la que la demandante llevaba un pañuelo en la cabeza, una empleada de la Oficina Central de Solicitudes le informó sobre la **Ley de Neutralidad de Berlín -Gesetz zu Artikel 29 der Verfassung von Berlin Vom 27. Januar 2005-**, que según su [artículo 2](#), prohíbe todos los símbolos y vestimentas religiosas o ideológicas para los profesores (y otros empleados con una misión educativa). El Tribunal Federal del Trabajo sentenció que el Estado de Berlín no puede rechazar a los profesores musulmanes con velo sobre la base de la Ley de Neutralidad. El Estado de Berlín fue condenado a pagar a la demandante una indemnización por la cantidad 5.159,88 euros a la demandante.

[Tribunal Laboral de Nürnberg, sentencia de 27 de mayo de 2020, 2 Sab 1/20.](#)

Discriminación por edad en los anuncios de empleo "equipo joven y muy motivado". Si el empleador ofrece una "colaboración creativa y orientada al futuro en un equipo joven y muy motivado" en un anuncio de trabajo, esto es un hecho que sugiere que el solicitante de 61 años está en desventaja debido a la edad según el artículo 22 de la AGG.

[Tribunal Laboral Federal, decisión del 12 de marzo de 2019, 1 ABR 48/17.](#)

El comité de una empresa solicita al empresario ser informado sobre los accidentes laborales sufridos por **empleados externos**. La decisión del Tribunal instruye al empresario para que informe al comité de empresa inmediatamente de cualquier accidente relacionado con el trabajo que involucre a un empleado de una empresa asociada de servicios del empresario. Según el [artículo 89 \(2\)](#) de la **Ley de comités de empresa**, el empleador debe consultar al comité de empresa sobre todas las cuestiones relacionadas con la seguridad en el trabajo y la prevención de accidentes.

ESPAÑA

Fuentes de información y referencia:

✓ *LEGISLACIÓN*

Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado (BOE) [enlace a la página](#)

✓ *JURISPRUDENCIA*

Centro de Documentación Judicial (CENDOJ) [enlace a la página](#)

Legislación

Constitución española de 1978

Artículo 1.

1. España se constituye en un Estado social y democrático de Derecho, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político.
2. La soberanía nacional reside en el pueblo español, del que emanan los poderes del Estado.
3. La forma política del Estado español es la Monarquía parlamentaria.

Artículo 7.

Los sindicatos de trabajadores y las asociaciones empresariales contribuyen a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios. Su creación y el ejercicio de su actividad son libres dentro del respeto a la Constitución y a la ley. Su estructura interna y funcionamiento deberán ser democráticos.

Artículo 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.

Artículo 28.

1. Todos tienen derecho a sindicarse libremente. La ley podrá limitar o exceptuar el ejercicio de este derecho a las Fuerzas o Institutos armados o a los demás Cuerpos sometidos a disciplina militar y regulará las peculiaridades de su ejercicio para los funcionarios públicos. La libertad sindical comprende el derecho a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, así como el derecho de los sindicatos a formar confederaciones y a fundar organizaciones sindicales internacionales o a afiliarse a las mismas. Nadie podrá ser obligado a afiliarse a un sindicato.
2. Se reconoce el derecho a la huelga de los trabajadores para la defensa de sus intereses. La ley que regule el ejercicio de este derecho establecerá las garantías precisas para asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad.

Artículo 35.

1. 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 satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.
2. La ley regulará un estatuto de los trabajadores.

TÍTULO XV De los delitos contra los derechos de los trabajadores

Artículo 311.

Serán castigados con las penas de prisión de seis meses a seis años y multa de seis a doce meses:

1.º Los que, mediante engaño o abuso de situación de necesidad, impongan a los trabajadores a su servicio condiciones laborales o de Seguridad Social que perjudiquen, supriman o restrinjan los derechos que tengan reconocidos por disposiciones legales, convenios colectivos o contrato individual.

2.º Los que den ocupación simultáneamente a una pluralidad de trabajadores sin comunicar su alta en el régimen de la Seguridad Social que corresponda o, en su caso, sin haber obtenido la correspondiente autorización de trabajo, siempre que el número de trabajadores afectados sea al menos de:

- a) el veinticinco por ciento, en las empresas o centros de trabajo que ocupen a más de cien trabajadores,
- b) el cincuenta por ciento, en las empresas o centros de trabajo que ocupen a más de diez trabajadores y no más de cien, o
- c) la totalidad de los mismos, en las empresas o centros de trabajo que ocupen a más de cinco y no más de diez trabajadores.

3.º Los que en el supuesto de transmisión de empresas, con conocimiento de los procedimientos descritos en los apartados anteriores, mantengan las referidas condiciones impuestas por otro.

4.º Si las conductas reseñadas en los apartados anteriores se llevaren a cabo con violencia o intimidación se impondrán las penas superiores en grado.

Artículo 311 bis.

Será castigado con la pena de prisión de tres a dieciocho meses o multa de doce a treinta meses, salvo que los hechos estén castigados con una pena más grave en otro precepto de este Código, quien: a) De forma reiterada, emplee o dé ocupación a ciudadanos extranjeros que carezcan de permiso de trabajo, o b) emplee o dé ocupación a un menor de edad que carezca de permiso de trabajo.

Artículo 312.

1. Serán castigados con las penas de prisión de dos a cinco años y multa de seis a doce meses, los que trafiquen de manera ilegal con mano de obra.

2. En la misma pena incurrirán quienes recluten personas o las determinen a abandonar su puesto de trabajo ofreciendo empleo o condiciones de trabajo engañosas o falsas, y quienes empleen a súbditos extranjeros sin permiso de trabajo en condiciones que perjudiquen, supriman o restrinjan los derechos que tuviesen reconocidos por disposiciones legales, convenios colectivos o contrato individual.

Artículo 313.

El que determinare o favoreciere la emigración de alguna persona a otro país simulando contrato o colocación, o usando de otro engaño semejante, será castigado con la pena prevista en el artículo anterior.

Artículo 314.

Los que produzcan una grave discriminación en el empleo, público o privado, contra alguna persona por razón de su ideología, religión o creencias, su pertenencia a una etnia, raza o nación, su sexo, orientación sexual, situación familiar, enfermedad o discapacidad, por ostentar la representación legal o sindical de los trabajadores, por el parentesco con otros trabajadores de la empresa o por el uso de alguna de las lenguas oficiales dentro del Estado español, y no restablezcan la situación de igualdad ante la ley tras requerimiento o sanción administrativa, reparando los daños económicos que se hayan derivado, serán castigados con la pena de prisión de seis meses a dos años o multa de 12 a 24 meses.

Artículo 315.

1. Serán castigados con las penas de prisión de seis meses a dos años o multa de seis a doce meses los que, mediante engaño o abuso de situación de necesidad, impidieren o limitaren el ejercicio de la libertad sindical o el derecho de huelga.

2. Si las conductas reseñadas en el apartado anterior se llevaren a cabo con coacciones serán castigadas con la pena de prisión de un año y nueve meses hasta tres años o con la pena de multa de dieciocho meses a veinticuatro meses.

3. Art. 315.3, derogado por Ley Orgánica 5/2021, de 22 de abril ([Enlace al documento](#))

Artículo 316.

Los que con 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 con las penas de prisión de seis meses a tres años y multa de seis a doce meses.

Artículo 317.

Cuando el delito a que se refiere el artículo anterior se cometa por imprudencia grave, será castigado con la pena inferior en grado.

Artículo 318.

Cuando los hechos previstos en los artículos de este título se atribuyeran a personas jurídicas, se impondrá la pena señalada a los administradores o encargados del servicio que hayan sido responsables de los mismos y a quienes, conociéndolos y pudiendo remediarlo, no hubieran adoptado medidas para ello. En estos supuestos la autoridad judicial podrá decretar, además, alguna o algunas de las medidas previstas en el artículo 129 de este Código.

Código laboral y seguridad social

El Boletín Oficial del Estado elabora una serie de Códigos, entre ellos este Código Laboral y de Seguridad Social, con un índice de contenido:

https://www.boe.es/biblioteca_juridica/codigos/codigo.php?id=93&modo=2¬a=0&tab=2

Asimismo el BOE ofrece la posibilidad de consultar el texto descargando un pdf del Código completo, con todas las normas relativas al tema que nos ocupa. El enlace para la descarga del pdf es el siguiente:

https://www.boe.es/biblioteca_juridica/codigos/codigo.php?id=93&modo=2¬a=0

Jurisprudencia

- CASO Nº 1 - [Enlace](#)

ROJ: STS 2448/2021 - ECLI:ES:TS:2021:2448

Nº de Resolución: 863/2021 Tipo Órgano: Tribunal Supremo. Sala de lo Contencioso
Municipio: Madrid Ponente: CELSA PICO LORENZO Nº Recurso: 7387/2019 Fecha:
16/06/2021 Tipo Resolución: Sentencia

RESUMEN: Derecho a la percepción del complemento específico, Mujer de la Guardia
Civil en situación de baja por embarazo de riesgo. Reiteración de doctrina

- CASO Nº 2 - [Enlace](#)

ROJ: STS 3389/2017 - ECLI:ES:TS:2017:3389

Nº de Resolución: 639/2017 Tipo Órgano: Tribunal Supremo. Sala de lo Penal Municipio:
Madrid Ponente: ANA MARIA FERRER GARCIA Nº Recurso: 1789/2016 Fecha:
28/09/2017 Tipo Resolución: Sentencia

RESUMEN: Delito contra los derechos de los ciudadanos extranjeros. Indemnización por
responsabilidad civil. Non bis in idem. Presunción de inocencia. Responsabilidad civil.
Principio acusatorio.

- CASO Nº 3 – [Enlace](#)

ROJ: STS 3518/2020 - ECLI:ES:TS:2020:3518

Nº de Resolución: 1381/2020 Tipo Órgano: Tribunal Supremo. Sala de lo Contencioso
Municipio: Madrid Ponente: ANGEL AGUALLO AVILÉS Nº Recurso: 976/2019 Fecha:
22/10/2020 Tipo Resolución: Sentencia

RESUMEN: Reducciones en el IRPF por rendimientos del trabajo para personas con
discapacidad

- CASO Nº 4 – [Enlace](#)

ROJ: STS 452/2019 - ECLI:ES:TS:2019:452

Nº de Resolución: 33/2019 Tipo Órgano: Tribunal Supremo. Sala de lo Social Municipio:
Madrid Ponente: SEBASTIAN MORALO GALLEGO Nº Recurso: 4009/2016 Fecha:
21/01/2019 Tipo Resolución: Sentencia

RESUMEN: RCUd: Parque móvil del Estado. Obligatoriedad de reconocimientos médicos
a conductores. Necesidad de los mismos: excepción prevista en el art. 22 LPRL. Aplica
doctrina seguida en otros colectivos: brigadas rurales de extinción de incendios forestales.

FRANCIA

Fuentes de información y referencia:

✓ *LEGISLACIÓN:*

LEGIFRANCE: servicio público francés para la difusión del Derecho francés por internet.
<https://www.legifrance.gouv.fr/>

✓ *JURISPRUDENCIA*

Además de LEGIFRANCE, se ha consultado la base de datos LEXTENSO.

Las traducciones presentadas en el texto son traducciones libres y sin valor oficial alguno.

Legislación

Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946

[Enlace al documento](#)

...

Chacun a le devoir de travailler et le droit d'obtenir un emploi. Nul ne peut être lésé, dans son travail ou son emploi, en raison de ses origines, de ses opinions ou de ses croyances.

Tout homme peut défendre ses droits et ses intérêts par l'action syndicale et adhérer au syndicat de son choix.

Le droit de grève s'exerce dans le cadre des lois qui le réglementent.

Tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises.

TRADUCCIÓN

Todos tienen el deber de trabajar y el derecho a conseguir un empleo. Nadie puede resultar perjudicado, en su trabajo o en su empleo, por sus orígenes, sus opiniones o sus creencias.

Cualquiera puede defender sus derechos e intereses a través de la acción sindical y afiliarse al sindicato de su elección.

El derecho de huelga se ejerce en el marco de las leyes que lo regulan.

Todos los trabajadores participan, a través de sus representantes, en la determinación colectiva de las condiciones laborales así como en la gestión de las empresas.

Constitution du 4 octobre 1958

[Enlace al documento](#)

...

La loi détermine les principes fondamentaux :

- de l'organisation générale de la Défense nationale ;
- de la libre administration des collectivités territoriales, de leurs compétences et de leurs ressources ;
- de l'enseignement ;
- de la préservation de l'environnement ;
- du régime de la propriété, des droits réels et des obligations civiles et commerciales;
- du droit du travail, du droit syndical et de la sécurité sociale.

TRADUCCIÓN

La ley determina los principios fundamentales:

- la organización general de la Defensa Nacional;
- la libre administración de las autoridades locales, sus competencias y sus recursos;
- Educación;
- preservación del medio ambiente;
- el régimen de propiedad, derechos reales y obligaciones civiles y comerciales;
- derecho laboral, derecho sindical y seguridad social.

Code du travail

(versión en vigor 9 de abril de 2021)

[Enlace al documento](#)

- [Partie législative \(Articles L1 à L8331-1\)](#)
[Chapitre préliminaire : Dialogue social. \(Articles L1 à L3\)](#)

[Article L1](#)

[Création LOI n°2008-67 du 21 janvier 2008 - art. 3](#)

Tout projet de réforme envisagé par le Gouvernement qui porte sur les relations individuelles et collectives du travail, l'emploi et la formation professionnelle et qui relève du champ de la négociation nationale et interprofessionnelle fait l'objet d'une concertation préalable avec les organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel en vue de l'ouverture éventuelle d'une telle négociation.

A cet effet, le Gouvernement leur communique un document d'orientation présentant des éléments de diagnostic, les objectifs poursuivis et les principales options.

Lorsqu'elles font connaître leur intention d'engager une telle négociation, les organisations indiquent également au Gouvernement le délai qu'elles estiment nécessaire pour conduire la négociation.

Le présent article n'est pas applicable en cas d'urgence. Lorsque le Gouvernement décide de mettre en oeuvre un projet de réforme en l'absence de procédure de concertation, il fait connaître cette décision aux organisations mentionnées au premier alinéa en la motivant dans un document qu'il transmet à ces organisations avant de prendre toute mesure nécessitée par l'urgence.

TRADUCCIÓN

Capítulo preliminar: Diálogo social

Cualquier proyecto de reforma previsto por el Gobierno que se refiera a las relaciones laborales individuales y colectivas, el empleo y la formación profesional y que esté dentro del ámbito de la negociación nacional e interprofesional está sujeto a consulta previa con los sindicatos, los empleados representativos y los empleadores a nivel nacional y nivel interprofesional con miras a la posible apertura de tales negociaciones.

Para ello, el Gobierno les remite un documento orientativo que presenta elementos de diagnóstico, los objetivos perseguidos y las principales opciones.

Cuando dan a conocer su intención de iniciar dichas negociaciones, las organizaciones también indican al Gobierno el plazo que consideran necesario para llevar a cabo la negociación.

Este artículo no es aplicable en caso de emergencia. Cuando el Gobierno decide implementar un proyecto de reforma en ausencia de un procedimiento de consulta, informa a las organizaciones mencionadas en el primer párrafo de esta decisión, justificándolo en un

documento que envía a estas organizaciones antes de tomar las medidas requeridas por la emergencia.

[Article L2](#)

[Modifié par LOI n°2014-288 du 5 mars 2014 - art. 24](#)

Le Gouvernement soumet les projets de textes législatifs et réglementaires élaborés dans le champ défini par l'article L. 1, au vu des résultats de la procédure de concertation et de négociation, selon le cas, à la Commission nationale de la négociation collective ou au Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles, dans les conditions prévues respectivement aux [articles L. 2271-1](#), et L. 6123-1.

TRADUCCIÓN

El Gobierno presenta los proyectos de textos legislativos y reglamentarios elaborados en el ámbito definido por el artículo L.1, a la vista de los resultados del procedimiento de consulta y negociación, en su caso, a la Comisión Nacional de Negociación Colectiva o a la Consejo de Empleo, Formación Profesional y Orientación, en las condiciones previstas respectivamente en los artículos L. 2271-1 y L. 6123-1.

[Article L3](#)

[Création LOI n°2008-67 du 21 janvier 2008 - art. 3](#)

Chaque année, les orientations de la politique du Gouvernement dans les domaines des relations individuelles et collectives du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, ainsi que le calendrier envisagé pour leur mise en oeuvre sont présentés pour l'année à venir devant la Commission nationale de la négociation collective. Les organisations mentionnées à l'article [L. 1](#) présentent, pour leur part, l'état d'avancement des négociations interprofessionnelles en cours ainsi que le calendrier de celles qu'elles entendent mener ou engager dans l'année à venir. Le compte rendu des débats est publié.

Chaque année, le Gouvernement remet au Parlement un rapport faisant état de toutes les procédures de concertation et de consultation mises en oeuvre pendant l'année écoulée en application des articles L. 1 et [L. 2](#), des différents domaines dans lesquels ces procédures sont intervenues et des différentes phases de ces procédures.

TRADUCCIÓN

Cada año se presentan ante la Comisión Nacional de Negociación Colectiva las orientaciones de la política del Gobierno en los ámbitos de las relaciones laborales individuales y colectivas, el empleo y la formación profesional, así como el calendario previsto para su implementación para el próximo año. Las organizaciones mencionadas en el artículo L. 1, por su parte, presentan el estado de las negociaciones interprofesionales en curso, así como el calendario de las que pretenden realizar o iniciar en el próximo año. Se publica el informe de los debates.

Cada año, el Gobierno presenta al Parlamento un informe en el que se describen todos los procedimientos de consulta y consulta implementados durante el año pasado en aplicación de los artículos L.1 y L.2, de los diversos campos en los que se han llevado a cabo estos procedimientos y las diferentes fases de estos procedimientos.

Chapitre II : Harcèlement moral. (Articles L1152-1 à L1152-6)

Article L1152-1

Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

TRADUCCIÓN

Ningún empleado debe ser sometido a actos reiterados de acoso moral que tengan por objeto o efecto una degradación de sus condiciones laborales susceptibles de vulnerar sus derechos y dignidad, alterar su salud física o mental o comprometer su futuro profesional.

Article L1152-2

Modifié par LOI n°2012-954 du 6 août 2012 - art. 7

Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.

TRADUCCIÓN

Ningún empleado, ninguna persona en formación o en prácticas puede ser sancionado, despedido o ser objeto de una medida discriminatoria, directa o indirecta, en particular en materia de retribución, formación, reclasificación, cesión, cualificación, clasificación, promoción profesional, transferencia o renovación de contrato por haber sufrido o negado a sufrir reiterados actos de acoso moral o por haber presenciado tales hechos o haberlos denunciado.

Article L1152-3

Toute rupture du contrat de travail intervenue en méconnaissance des dispositions des articles L. 1152-1 et L. 1152-2, toute disposition ou tout acte contraire est nul.

TRADUCCIÓN

Cualquier incumplimiento del contrato de trabajo que se produzca sin tener en cuenta las disposiciones de los artículos L. 1152-1 y L. 1152-2, cualquier disposición o cualquier acto en contrario es nulo.

[Article L1152-4](#)

[Modifié par ORDONNANCE n°2014-699 du 26 juin 2014 - art. 2](#)

L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral.

Les personnes mentionnées à l'article L. 1152-2 sont informées par tout moyen du texte de l'article 222-33-2 du code pénal.

TRADUCCIÓN

El empleador toma todas las medidas necesarias para prevenir actos de acoso moral.

Las personas mencionadas en el artículo L. 1152-2 son informadas por cualquier medio del texto del artículo 222-33-2 del código penal.

[Article L1152-5](#)

Tout salarié ayant procédé à des agissements de harcèlement moral est passible d'une sanction disciplinaire.

TRADUCCIÓN

Todo empleado que haya realizado actos de acoso moral está sujeto a sanción disciplinaria.

[Article L1152-6](#)

Une procédure de médiation peut être mise en oeuvre par toute personne de l'entreprise s'estimant victime de harcèlement moral ou par la personne mise en cause.

Le choix du médiateur fait l'objet d'un accord entre les parties.

Le médiateur s'informe de l'état des relations entre les parties. Il tente de les concilier et leur soumet des propositions qu'il consigne par écrit en vue de mettre fin au harcèlement.

Lorsque la conciliation échoue, le médiateur informe les parties des éventuelles sanctions encourues et des garanties procédurales prévues en faveur de la victime.

TRADUCCIÓN

Un procedimiento de mediación puede ser implementado por cualquier persona de la empresa que se considere víctima de acoso moral o por el implicado.

La elección del mediador está sujeta a un acuerdo entre las partes.

El mediador indaga sobre el estado de las relaciones entre las partes. Intenta conciliarlos y les presenta propuestas que pone por escrito para acabar con el acoso.

Cuando fracasa la conciliación, el mediador informa a las partes sobre las sanciones incurridas y las garantías procesales otorgadas a la víctima.

○ [Partie réglementaire \(Articles R1111-1 à R8323-1\)](#)

NOTA: En este caso incluimos el enlace a la parte reglamentaria del Código del Trabajo y sólo incluimos en el documento el índice del mismo.

Deuxième partie: Les relations collectives de travail (Articles R2121-1 à R2624-1)

Livre II : La négociation collective - Les conventions et accords collectifs de travail (Articles R2212-1 à R2282-1)

- Titre Ier : Dispositions préliminaires (Articles R2212-1 à R2212-3)
- Titre II : Objet et contenu des conventions et accords collectifs de travail
- Titre III : Conditions de négociation et de conclusion des conventions et accords collectifs de travail (Articles R2231-1 à R2234-4)
- Titre IV : Domaines et périodicité de la négociation obligatoire (Articles D2241-1 à D2242-16)
- Titre V : Articulation des conventions et accords
- Titre VI : Application des conventions et accords collectifs (Articles R2261-1 à R2263-5)
- Titre VII : Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle (Articles R2271-1 à R.2272-16)
- Titre VIII : Droit d'expression directe et collective des salariés (Article R2282-1)

TRADUCCIÓN

Segunda parte: Relaciones laborales colectivas (artículos R2121-1 a R2624-1)

Libro II: Negociación colectiva - Convenios y convenios colectivos de trabajo (Artículos R2212-1 a R2282-1)

- Título I: Disposiciones preliminares (artículos R2212-1 a R2212-3)
- Título II: Objeto y contenido de los convenios y convenios colectivos de trabajo
- Título III: Condiciones de negociación y celebración de convenios y convenios colectivos de trabajo (artículos R2231-1 a R2234-4)
- Título IV: Áreas y periodicidad de la negociación obligatoria (artículos D2241-1 a D2242-16)
- Título V: Articulación de convenios y acuerdos

- Título VI: Aplicación de convenios y convenios colectivos (artículos R2261-1 a R2263-5)
- Título VII: Comisión Nacional de Negociación Colectiva, Empleo y Formación Profesional (Artículos R2271-1 a R.2272-16)
- Título VIII: Derecho de expresión directa y colectiva de los empleados (artículo R2282-1)

Code pénal

(Versión en vigor 9 de abril de 2021)

[Enlace al documento](#)

- [Partie législative \(Articles 111-1 à 727-3\)](#)
 - [Livre II : Des crimes et délits contre les personnes \(Articles 211-1 à 227-33\)](#)
 - [Titre II : Des atteintes à la personne humaine \(Articles 221-1 à 227-33\)](#)

TRADUCCIÓN

- Parte legislativa (artículos 111-1 a 727-3)
 - Libro II: Delitos y delitos contra las personas (artículos 211-1 a 227-33)
 - ◻ Título II: Ataques a la persona humana (artículos 221-1 a 227-33)

- [Chapitre II : Des atteintes à l'intégrité physique ou psychique de la personne \(Articles 222-1 à 222-67\)](#)

(Section 3 bis : Du harcèlement moral (Articles 222-33-2 à 222-33-2-2))

[Article 222-33-2](#)

[Modifié par LOI n°2014-873 du 4 août 2014 - art. 40](#)

Le fait de harceler autrui par des propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel, est puni de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende.

TRADUCCIÓN

- Capítulo II: Ataques a la integridad física o psíquica de la persona (artículos 222-1 a 222-67)
 - (Sección 3 bis: Acoso moral (Artículos 222-33-2 a 222-33-2-2))

Artículo 222-33-2 (Modificado por LEY n ° 2014-873 de 4 de agosto de 2014 - art. 40)

El hecho de acosar a otras personas con palabras o comportamientos repetidos con el objeto o efecto de condiciones de trabajo degradantes susceptibles de vulnerar sus derechos y dignidad, alterar su salud física o mental o comprometer su futuro profesional, es sancionado con dos años de prisión y multa de 30.000 €.

[Article 222-33-2-1](#)

[Modifié par LOI n°2020-936 du 30 juillet 2020 - art. 9](#)

Le fait de harceler son conjoint, son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou son concubin par des propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de vie se traduisant par une altération de sa santé physique ou mentale est puni de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 € d'amende lorsque ces faits ont causé une incapacité totale de travail inférieure ou égale à huit jours ou n'ont entraîné aucune incapacité de travail et de cinq ans d'emprisonnement et de 75 000 € d'amende lorsqu'ils ont causé une incapacité totale de travail supérieure à huit jours ou ont été commis alors qu'un mineur était présent et y a assisté.

Les mêmes peines sont encourues lorsque cette infraction est commise par un ancien conjoint ou un ancien concubin de la victime, ou un ancien partenaire lié à cette dernière par un pacte civil de solidarité.

Les peines sont portées à dix ans d'emprisonnement et à 150 000 € d'amende lorsque le harcèlement a conduit la victime à se suicider ou à tenter de se suicider.

TRADUCCIÓN

El hecho de acosar a su cónyuge, a su pareja obligada por un pacto de solidaridad civil o a su pareja conviviente con reiteradas manifestaciones o conductas cuyo objeto o efecto sea un deterioro de sus condiciones de vida resultando en un deterioro de su salud física o mental es sancionado con tres años de prisión y multa de 45.000 € cuando estos hechos provoquen una incapacidad laboral total menor o igual a ocho días o no den lugar a ninguna incapacidad para el trabajo y cinco años de prisión y multa de 75.000 € cuando hayan provocado una incapacidad total para el trabajo por más de ocho días o haber sido cometidos con la presencia y asistencia de un menor.

Se incurre en las mismas penas cuando este delito lo comete un excónyuge o expareja de la víctima, o una expareja vinculada a ésta por un pacto de solidaridad civil.

Las penas se incrementan a diez años de prisión y multa de 150.000 € cuando el acoso ha llevado a la víctima al suicidio o al intento de suicidio.

[Article 222-33-2-2](#)

[Modifié par LOI n°2018-703 du 3 août 2018 - art. 11](#)

[Modifié par LOI n°2018-703 du 3 août 2018 - art. 13](#)

Le fait de harceler une personne par des propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de vie se traduisant par une altération de sa santé physique ou mentale est puni d'un an d'emprisonnement et de 15 000 € d'amende lorsque ces faits ont causé une incapacité totale de travail inférieure ou égale à huit jours ou n'ont entraîné aucune incapacité de travail.

L'infraction est également constituée:

- a) Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime par plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée;
- b) Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime, successivement, par plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition.

Les faits mentionnés aux premier à quatrième alinéas sont punis de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende:

- 1° Lorsqu'ils ont causé une incapacité totale de travail supérieure à huit jours;
- 2° Lorsqu'ils ont été commis sur un mineur de quinze ans;
- 3° Lorsqu'ils ont été commis sur une personne dont la particulière vulnérabilité, due à son âge, à une maladie, à une infirmité, à une déficience physique ou psychique ou à un état de grossesse, est apparente ou connue de leur auteur ;
- 4° Lorsqu'ils ont été commis par l'utilisation d'un service de communication au public en ligne ou par le biais d'un support numérique ou électronique ;
- 5° Lorsqu'un mineur était présent et y a assisté.

Les faits mentionnés aux premier à quatrième alinéas sont punis de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 € d'amende lorsqu'ils sont commis dans deux des circonstances mentionnées aux 1° à 5°.

TRADUCCIÓN

El hecho de acosar a una persona mediante reiterados comentarios o conductas cuyo objeto o efecto sea un deterioro de sus condiciones de vida que provoque una alteración de su salud física o mental, es sancionado con un año de prisión y 15.000 € multa cuando estos hechos ocasionen una incapacidad total para el trabajo menor o igual a ocho días o que no haya dado lugar a ninguna incapacidad para el trabajo.

El delito también consiste en:

- a) Cuando estas palabras o comportamientos sean impuestos a una misma víctima por varias personas, en concierto o por instigación de una de ellas, aun cuando cada una de estas personas no haya actuado reiteradamente;
- b) Cuando estos comentarios o conductas sean impuestas a una misma víctima, sucesivamente, por varias personas que, aun en ausencia de consulta, saben que estos comentarios o conductas caracterizan la repetición.

Los hechos mencionados en los párrafos primero a cuarto están sancionados con dos años de prisión y una multa de 30.000 euros:

- 1 ° Cuando hayan causado una incapacidad total para el trabajo durante más de ocho días;

2 ° Cuando se cometan sobre un menor de quince años;

3 ° Cuando se hayan cometido sobre una persona cuya particular vulnerabilidad, por su edad, a una enfermedad, a una dolencia, a una deficiencia física o psíquica o al estado de embarazo, sea manifiesta o conocida por el autor;

4 ° Cuando se hayan cometido mediante la utilización de un servicio de comunicación en línea al público o por medio de un medio digital o electrónico;

5 ° Cuando estuvo presente y asistió un menor.

Los hechos mencionados en los párrafos primero a cuarto son sancionados con tres años de prisión y multa de 45.000 euros cuando se cometan en dos de las circunstancias mencionadas en el 1 ° al 5 °.

- [Chapitre V : Des atteintes à la dignité de la personne \(Articles 225-1 à 225-26\)](#)

(Section 3: Des conditions de travail et d'hébergement contraires à la dignité de la personne, du travail forcé et de la réduction en servitude (Articles 225-13 à 225-16))

TRADUCCIÓN

- Capítulo V: Agresiones a la dignidad personal (artículos 225-1 a 225-26)

(Artículo 3: Condiciones de trabajo y alojamiento contrarias a la dignidad de la persona, trabajo forzoso y reducción de la servidumbre (artículos 225-13 a 225-16))

[Article 225-13](#)

[Modifié par LOI n°2009-1437 du 24 novembre 2009 - art. 50](#)

[Modifié par Loi n°2003-239 du 18 mars 2003 - art. 33](#)

Le fait d'obtenir d'une personne, dont la vulnérabilité ou l'état de dépendance sont apparents ou connus de l'auteur, la fourniture de services non rétribués ou en échange d'une rétribution manifestement sans rapport avec l'importance du travail accompli est puni de cinq ans d'emprisonnement et de 150 000 euros d'amende.

Les personnes physiques ou morales coupables du délit prévu à la présente section encourent également la peine complémentaire suivante : interdiction de l'activité de prestataire de formation professionnelle continue au sens de l'[article L. 6313-1 du code du travail](#) pour une durée de cinq ans.

TRADUCCIÓN

El hecho de obtener de una persona, cuya vulnerabilidad o estado de dependencia es evidente o conocida por el autor, la prestación de servicios no remunerados o a cambio de una indemnización claramente sin relación con la importancia del trabajo realizado, se sanciona con cinco años de prisión y una multa de 150.000 euros.

Las personas físicas o jurídicas culpables de la infracción prevista en la presente sección serán también sancionadas con la siguiente pena adicional: inhabilitación para ejercer la actividad de proveedor de formación profesional continua en el sentido del artículo L. 6313-1 del Código del Trabajo por un período de cinco años.

[Article 225-14](#)

[Modifié par Loi n°2003-239 du 18 mars 2003 - art. 34 \(\) JORF 19 mars 2003](#)

[Création Loi n°2003-239 du 18 mars 2003 - art. 34](#)

Le fait de soumettre une personne, dont la vulnérabilité ou l'état de dépendance sont apparents ou connus de l'auteur, à des conditions de travail ou d'hébergement incompatibles avec la dignité humaine est puni de cinq ans d'emprisonnement et de 150 000 euros d'amende.

TRADUCCIÓN

El hecho de someter a una persona, cuya vulnerabilidad o estado de dependencia sea evidente o conocido por el agresor, a condiciones de trabajo o alojamiento incompatibles con la dignidad humana se castiga con cinco años de prisión y una multa de 150 000 euros.

[Article 225-14-1](#)

[Création LOI n°2013-711 du 5 août 2013 - art. 1](#)

Le travail forcé est le fait, par la violence ou la menace, de contraindre une personne à effectuer un travail sans rétribution ou en échange d'une rétribution manifestement sans rapport avec l'importance du travail accompli. Il est puni de sept ans d'emprisonnement et de 200 000 € d'amende.

TRADUCCIÓN

El trabajo forzoso es el acto, mediante violencia o amenaza, de obligar a una persona a realizar un trabajo sin remuneración o a cambio de una remuneración claramente ajena a la importancia del trabajo realizado. Es sancionado con siete años de prisión y una multa de 200.000 euros.

[Article 225-14-2](#)
[Création LOI n°2013-711 du 5 août 2013 - art. 1](#)

La réduction en servitude est le fait de faire subir, de manière habituelle, l'infraction prévue à l'[article 225-14-1](#) à une personne dont la vulnérabilité ou l'état de dépendance sont apparents ou connus de l'auteur. Elle est punie de dix ans d'emprisonnement et de 300 000 € d'amende.

TRADUCCIÓN

La reducción de la servidumbre es el hecho de someter, en la forma habitual, el delito previsto en el artículo 225-14-1 a una persona cuya vulnerabilidad o estado de dependencia sean evidentes o conocidos por el autor. Es sancionada con diez años de prisión y una multa de 300.000 euros.

[Article 225-15](#)
[Modifié par LOI n°2013-711 du 5 août 2013 - art. 1](#)

I. – Lorsqu'elles sont commises à l'égard de plusieurs personnes :

1° Les infractions définies aux [articles 225-13](#) et [225-14](#) sont punies de sept ans d'emprisonnement et de 200 000 € d'amende ;

2° L'infraction définie à l'[article 225-14-1](#) est punie de dix ans d'emprisonnement et de 300 000 € d'amende ;

3° L'infraction définie à l'[article 225-14-2](#) est punie de quinze ans de réclusion criminelle et de 400 000 € d'amende.

II. – Lorsqu'elles sont commises à l'égard d'un mineur :

1° Les infractions définies aux [articles 225-13](#) et [225-14](#) sont punies de sept ans d'emprisonnement et de 200 000 € d'amende ;

2° L'infraction définie à l'[article 225-14-1](#) est punie de dix ans d'emprisonnement et de 300 000 € d'amende ;

3° L'infraction définie à l'[article 225-14-2](#) est punie de quinze ans de réclusion criminelle et de 400 000 € d'amende.

III. – Lorsqu'elles sont commises à l'égard de plusieurs personnes parmi lesquelles figurent un ou plusieurs mineurs :

1° Les infractions définies aux [articles 225-13](#) et [225-14](#) sont punies de dix ans d'emprisonnement et de 300 000 € d'amende ;

2° L'infraction définie à l'[article 225-14-1](#) est punie de quinze ans de réclusion criminelle et de 400 000 € d'amende ;

3° L'infraction définie à l'[article 225-14-2](#) est punie de vingt ans de réclusion criminelle et de 500 000 € d'amende.

TRADUCCIÓN

I.- Cuando se cometan contra varias personas:

1 ° Los delitos tipificados en los artículos 225-13 y 225-14 son sancionados con siete años de prisión y multa de 200.000 euros;

2 ° El delito tipificado en el artículo 225-14-1 se sanciona con diez años de prisión y multa de 300.000 euros;

3 ° El delito tipificado en el artículo 225-14-2 se sanciona con quince años de prisión penal y multa de 400.000 €.

II. - Cuando se cometan contra un menor:

1 ° Los delitos tipificados en los artículos 225-13 y 225-14 son sancionados con siete años de prisión y multa de 200.000 euros;

2 ° El delito tipificado en el artículo 225-14-1 se sanciona con diez años de prisión y multa de 300.000 euros;

3 ° El delito tipificado en el artículo 225-14-2 se sanciona con quince años de prisión penal y multa de 400.000 €.

III. - Cuando se cometan contra varias personas incluido uno o más menores:

1 ° Los delitos tipificados en los artículos 225-13 y 225-14 son sancionados con diez años de prisión y multa de 300.000 euros;

2 ° El delito tipificado en el artículo 225-14-1 se sanciona con quince años de prisión penal y multa de 400.000 €;

3 ° El delito tipificado en el artículo 225-14-2 se sanciona con veinte años de prisión penal y multa de 500.000 €.

[Article 225-15-1](#)

[Modifié par LOI n°2013-711 du 5 août 2013 - art. 1](#)

Pour l'application des [articles 225-13 à 225-14-2](#), les mineurs ou les personnes qui ont été victimes des faits décrits par ces articles à leur arrivée sur le territoire français sont considérés comme des personnes vulnérables ou en situation de dépendance.

TRADUCCIÓN

Para la aplicación de los artículos 225-13 a 225-14-2, los menores o personas que hayan sido víctimas de los hechos descritos en estos artículos a su llegada al territorio francés se consideran personas vulnerables o en situación de dependencia.

[Article 225-16](#)

[Modifié par LOI n°2009-526 du 12 mai 2009 - art. 124](#)

Les personnes morales déclarées responsables pénalement, dans les conditions prévues par [l'article 121-2](#), des infractions définies aux [articles 225-13 à 225-15](#) encourent, outre l'amende suivant les modalités prévues par [l'article 131-38](#) :

1° (Abrogé) ;

2° Les peines mentionnées à l'article 131-39 ;

3° La confiscation du fonds de commerce destiné à l'hébergement de personnes et ayant servi à commettre l'infraction prévue à l'article 225-14.

TRADUCCIÓN

Las personas jurídicas declaradas penalmente responsables, en las condiciones previstas en el artículo 121-2, por los delitos tipificados en los artículos 225-13 a 225-15, incurrirán, además de la multa en los términos previstos en el artículo 131-38:

1 ° (derogado);

2 ° Las penas mencionadas en el artículo 131-39;

3 ° Confiscación del negocio destinado al alojamiento de personas y utilizado para cometer el delito previsto en el artículo 225-14.

- [Partie législative \(Articles 111-1 à 727-3\)](#)
 - [Livre IV : Des crimes et délits contre la nation, l'Etat et la paix publique \(Articles 410-1 à 450-5\)](#)
 - [Titre III : Des atteintes à l'autorité de l'Etat \(Articles 431-1 à 436-5\)](#)
[Chapitre Ier : Des atteintes à la paix publique \(Articles 431-1 à 431-30\)](#)
 - [Section 1 : Des entraves à l'exercice des libertés d'expression, du travail, d'association, de réunion ou de manifestation \(Articles 431-1 à 431-2\)](#)

TRADUCCIÓN

o Libro IV: Delitos y faltas contra la nación, el Estado y la paz pública (artículos 410-1 a 450-5)

Título III: Ataques a la autoridad del Estado (artículos 431-1 a 436-5)

Capítulo I: Delitos contra el orden público (artículos 431-1 a 431-30)

Artículo 1: Obstáculos al ejercicio de las libertades de expresión, trabajo, asociación, reunión o manifestación (artículos 431-1 al 431-2)

[Article 431-1](#)

[Modifié par LOI n°2016-925 du 7 juillet 2016 - art. 2 \(V\)](#)

Le fait d'entraver, d'une manière concertée et à l'aide de menaces, l'exercice de la liberté d'expression, du travail, d'association, de réunion ou de manifestation ou d'entraver le déroulement des débats d'une assemblée parlementaire ou d'un organe délibérant d'une collectivité territoriale est puni d'un an d'emprisonnement et de 15 000 euros d'amende.

Le fait d'entraver, d'une manière concertée et à l'aide de menaces, l'exercice de la liberté de création artistique ou de la liberté de la diffusion de la création artistique est puni d'un an d'emprisonnement et de 15 000 euros d'amende.

Le fait d'entraver, d'une manière concertée et à l'aide de coups, violences, voies de fait, destructions ou dégradations au sens du présent code, l'exercice d'une des libertés visées aux alinéas précédents est puni de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende.

TRADUCCIÓN

El acto de obstaculizar, de manera concertada y con ayuda de amenazas, el ejercicio de la libertad de expresión, de trabajo, de asociación, de reunión o de manifestación o de obstaculizar el avance de los debates de una asamblea parlamentaria u órgano deliberativo de una autoridad local es sancionado con un año de prisión y una multa de 15.000 euros.

El hecho de obstaculizar, de forma concertada y con ayuda de amenazas, el ejercicio de la libertad de creación artística o de la libertad de difusión de la creación artística es sancionado con un año de prisión y multa de 15.000 euros.

El hecho de obstaculizar, de manera concertada y con ayuda de golpes, violencia, asalto, destrucción o degradación en el sentido de este código, el ejercicio de una de las libertades a que se refieren los párrafos anteriores es sancionado con tres años de prisión y multa de 45.000 euros.

[Article 431-2](#)

Les personnes physiques coupables de l'une des infractions prévues par [l'article 431-1](#) encourent également les peines complémentaires suivantes:

1° L'interdiction des droits civiques, civils et de famille, suivant les modalités prévues par [l'article 131-26](#);

2° L'interdiction, suivant les modalités prévues par l'article 131-27, d'exercer une fonction publique ou d'exercer l'activité professionnelle ou sociale dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de laquelle l'infraction a été commise;

3° L'interdiction de détenir ou de porter, pour une durée de cinq ans au plus, une arme soumise à autorisation.

TRADUCCIÓN

Las personas físicas culpables de alguno de los delitos previstos en el artículo 431-1 incurrirán también en las siguientes penas adicionales:

1 ° La prohibición de los derechos cívicos, civiles y familiares, en los términos previstos en el artículo 131-26;

2 ° Prohibición, en los términos previstos en el artículo 131-27, de ejercer una función pública o de ejercer una actividad profesional o social en el ejercicio o con ocasión de cuyo ejercicio se haya cometido la infracción;

3 ° La prohibición de poseer o portar, por un período máximo de cinco años, un arma sujeta a autorización.

Code de Procédure Pénale

Versión en vigor 9 de abril de 2021

- [Partie législative](#)
 - [Titre préliminaire : Dispositions générales](#)
 - [Sous-titre Ier : De l'action publique et de l'action civile](#)

[Article 2-18](#)

[Modifié par LOI n°2016-1547 du 18 novembre 2016 - art. 43](#)

Toute association régulièrement déclarée depuis au moins cinq ans qui se propose, par ses statuts, de défendre ou d'assister les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles peut exercer les droits reconnus à la partie civile en ce qui concerne les infractions prévues par les articles 221-6, 222-19 et 222-20 du code pénal commises à l'occasion d'une activité professionnelle, lorsque l'action publique a été mise en mouvement par le ministère public ou la partie lésée.

Toutefois, l'association ne sera recevable dans son action que si elle justifie avoir reçu l'accord de la victime ou, si celle-ci est mineure, celui du titulaire de l'autorité parentale ou du représentant légal.

Toute fondation reconnue d'utilité publique peut exercer les droits reconnus à la partie civile dans les mêmes conditions et sous les mêmes réserves que l'association mentionnée au présent article.

TRADUCCIÓN

Toda asociación declarada ordinariamente desde hace al menos cinco años que se proponga, en sus estatutos, defender o asistir a las víctimas de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, podrá ejercer los derechos reconocidos a la parte civil en relación con las infracciones previstas en los artículos 221-6, 222-19 y 222-20 del código penal cometidas durante la actividad profesional, cuando la acción pública haya sido iniciada por el Ministerio Público o el agraviado.

No obstante, la asociación solo será admisible en su acción si puede justificar haber recibido el consentimiento de la víctima o, si esta es menor de edad, el del titular de la patria potestad o del representante legal.

Toda fundación reconocida como de utilidad pública podrá ejercitar los derechos otorgados a la parte civil en las mismas condiciones y con las mismas reservas que la asociación mencionada en este artículo.

- [Partie législative](#)
 - [Livre IV : De quelques procédures particulières](#)
 - [Titre XIV : Du recours en indemnité ouvert à certaines victimes de dommages résultant d'une infraction](#)

TRADUCCIÓN

o Libro IV: Algunos procedimientos específicos

Título XIV: Recurso de indemnización abierto a determinadas víctimas de daños resultantes de un delito.

[Article 706-3](#)

[Modifié par LOI n°2019-222 du 23 mars 2019 - art. 64 \(V\)](#)

Toute personne ayant subi un préjudice résultant de faits volontaires ou non qui présentent le caractère matériel d'une infraction peut obtenir la réparation intégrale des dommages qui résultent des atteintes à la personne, lorsque sont réunies les conditions suivantes :

1° Ces atteintes n'entrent pas dans le champ d'application de l'article 53 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2001 (n° 2000-1257 du 23 décembre 2000) ni de l'article L. 126-1 du code des assurances ni du chapitre Ier de la [loi n° 85-677 du 5 juillet 1985](#) tendant à l'amélioration de la situation des victimes d'accidents de la circulation et à l'accélération des procédures d'indemnisation et n'ont pas pour origine un acte de chasse ou de destruction des animaux susceptibles d'occasionner des dégâts ;

2° Ces faits :

-soit ont entraîné la mort, une incapacité permanente ou une incapacité totale de travail personnel égale ou supérieure à un mois ;

-soit sont prévus et réprimés par les [articles 222-22 à 222-30, 224-1 A à 224-1 C, 225-4-1 à 225-4-5, 225-5 à 225-10, 225-14-1 et 225-14-2 et 227-25 à 227-27](#) du code pénal ;

3° La personne lésée est de nationalité française ou les faits ont été commis sur le territoire national.

La réparation peut être refusée ou son montant réduit à raison de la faute de la victime.

TRADUCCIÓN

Quien haya sufrido un daño derivado de hechos, intencionales o no, que tengan el carácter material de un delito, podrá obtener la indemnización íntegra del daño resultante de las agresiones a la persona, cuando concurren las siguientes condiciones:

1 ° Estas violaciones no entran en el ámbito del artículo 53 de la Ley de Financiamiento de la Seguridad Social de 2001 (n ° 2000-1257 de 23 de diciembre de 2000) ni del artículo L. 126-1 del Código de Seguros o del Capítulo I de la Ley n° 85-677 del 5 de julio de 1985 con el objetivo de mejorar la situación de las víctimas de accidentes de tránsito y agilizar los procedimientos de indemnización y no se originen en un acto de caza o destrucción de

animales susceptibles de causar daños;

2 ° Estos hechos:

- resultó en muerte, incapacidad permanente o incapacidad total para el trabajo personal igual o superior a un mes;

-o están previstos y reprimidos por los artículos 222-22 a 222-30, 224-1 A a 224-1 C, 225-4-1 a 225-4-5, 225-5 a 225-10, 225-14 -1 y 225-14-2 y 227-25 a 227-27 del código penal;

3 ° La parte lesionada sea de nacionalidad francesa o los hechos hayan sido cometidos en el territorio nacional.

La indemnización puede ser rechazada o su monto reducido por culpa de la víctima.

Legislación relacionada

- LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels (1) [Enlace al documento](#)

RESUMEN:

Esta ley tiene como objetivo "permitir una reorganización del modelo social". Esta reorganización supone una reforma del código de trabajo y afecta a la negociación colectiva.

La ley contiene 7 títulos:

- El Título I (artículos 1 a 6) está dedicado a la revisión de la legislación laboral y propone:
 - definir los "principios esenciales del derecho laboral" (art. 1);
 - Reescribir todas las disposiciones del código relativas a la jornada laboral, la organización y distribución de las horas, el descanso diario, los días festivos y las vacaciones pagadas.
 - implantar la nueva arquitectura de las disposiciones relativas a la cuenta de ahorro de tiempo (art. 4).
- El Título II (artículos 7 a 20) contiene las disposiciones relativas a la negociación colectiva. Entre las disposiciones de este título se encuentran:
 - varias medidas destinadas a fortalecer la legibilidad, la publicidad y las buenas prácticas en la negociación colectiva (art. 7);
 - modificación de la regla de validez de los contratos de empresa (art. 10);
 - un nuevo marco legal que permita a las empresas celebrar, mediante negociación colectiva dentro de la empresa, un convenio destinado a preservar o desarrollar el empleo (art. 11);
 - asegurar el marco legal para la provisión de locales sindicales por parte de las autoridades locales, a fin de evitar cualquier arbitrariedad (art. 15);
 - el aumento del 20% en las horas de delegación de los representantes sindicales, representantes sindicales centrales y empleados convocados por su sección sindical para negociar un convenio (art. 16).
- El Título III (artículos 21 a 27) está dedicado a asegurar la carrera profesional y a tener en cuenta lo digital en el modelo social, en particular mediante:
 - creación de la cuenta de actividad personal (CPA) (art. 21 y 22);
 - generalización de la garantía juvenil (art. 23);
 - la desmaterialización de la nómina (art. 24);
 - los procedimientos para el ejercicio del derecho de desconexión (art. 25);
 - relanzar el desarrollo del teletrabajo (art. 26).
- El Título IV (artículos 28 a 43) contiene las disposiciones dedicadas a la promoción del empleo, en particular en las pequeñas y medianas empresas, que incluyen:
 - diversas medidas destinadas, según el Gobierno, a facilitar la vida de las pymes

- (art. 28 a 30);
 - la reforma de la validación de la experiencia adquirida (VAE) (art. 34);
 - la introducción en el código laboral de la definición del carácter estacional de los trabajos (art. 39).
- El Título V (artículo 44) lleva a cabo una reforma de la medicina del trabajo, en particular en lo que respecta a las condiciones para el reconocimiento de la incapacidad.
- El Título VI (artículos 45 a 50) contiene nuevas disposiciones para combatir el desplazamiento ilegal.
 - para reforzar las obligaciones de los poderes adjudicadores y los contratistas cuando recurran a prestadores de servicios establecidos en el extranjero (art. 45);
 - para crear una contribución destinada a compensar los costes administrativos generados por el desplazamiento a Francia de empleados por empleadores establecidos en el extranjero (art. 46).
- El Título VII (artículos 51 y 52) incluye varias disposiciones, incluida la ampliación del plan para transformar las funciones de los controladores del trabajo en inspectores del trabajo (artículo 51).

- LOI n° 2016-372 du 30 mars 2016 autorisant la ratification du protocole relatif à la convention n° 29 de l'Organisation internationale du travail sur le travail forcé, 1930 (1)
[Enlace al documento](#)

RESUMEN:

Con esta ley se autoriza la ratificación del Protocolo relativo al Convenio n° 29 de la Organización Internacional del Trabajo sobre Trabajo Forzoso, 1930, adoptado en Ginebra el 11 de junio de 1930.

[Enlace al Protocolo](#)

- LOI n° 2014-200 du 24 février 2014 autorisant la ratification de la convention n° 187 de l'Organisation internationale du travail relative au cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail. [Enlace al documento](#)

RESUMEN:

Esta ley autoriza la ratificación del Convenio n° 187 de la Organización Internacional del Trabajo relativo al marco de promoción de la seguridad y salud en el trabajo.

El objetivo es "promover una cultura de prevención en materia de seguridad y salud para

conducir gradualmente a un entorno laboral seguro y saludable".

Este Convenio establece que todo miembro que lo ratifique debe "tomar medidas activas". Se compromete a desarrollar una política nacional con este fin, y "promover, a la luz de las condiciones y prácticas nacionales y en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, principios básicos como los siguientes:

- evaluar los riesgos o peligros atribuibles trabajar;
- combatir en la fuente los riesgos o peligros imputables al trabajo; y
- desarrollar una cultura nacional de prevención en materia de seguridad y salud, que incluya información, consulta y capacitación".

Por último, los programas nacionales deberían incluir medidas para promover la seguridad y la salud en el trabajo y evaluar los avances.

- Loi n° 2014-743 du 1er juillet 2014 relative à la procédure applicable devant le conseil de prud'hommes dans le cadre d'une prise d'acte de rupture du contrat de travail par le salarié.
[Enlace al documento](#)

RESUMEN:

El objetivo de esta ley es establecer un procedimiento especial que permita al tribunal laboral pronunciarse rápidamente sobre el caso de un acto de rescisión de un contrato de trabajo.

Un empleado que acuse al empleador de infracciones suficientemente graves para impedir la continuación del trabajo dentro de la empresa, podrá, sobre la base del artículo 1184 del Código Civil y, en ausencia de texto, sobre la base de la jurisprudencia del Tribunal de Casación, "tomar nota de la rescisión de su contrato", lo que conlleva la rescisión inmediata del mismo. Sin embargo, mientras el tribunal laboral no califique esta rescisión (despido o renuncia) y se pronuncie sobre sus efectos, la situación del trabajador es precaria: el trabajador no se beneficia de ninguna protección social. El tiempo antes de que se pronuncie el tribunal laboral es en promedio diez meses.

Por tanto, en la ley se propone "establecer un procedimiento específico y rápido como el previsto en el artículo L. 1245-2 del Código del Trabajo relativo a una solicitud de recalificación de un contrato de trabajo a contrato de duración determinada por tiempo indefinido". Este procedimiento estaría codificado en una nueva subsección del código laboral relacionada con "toma de conocimiento del cese".

- Loi n° 2021-1458 du 8 novembre 2021 autorisant la ratification de la Convention n° 190 de l'Organisation internationale du Travail relative à l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail (1) [Enlace al documento](#)

Artículo único

Ratificación del Convenio núm.190 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, adoptado en Ginebra el 21 de junio de 2019, cuyo texto se adjunta a la presente ley (2).

Jurisprudencia

[Cour de cassation, civile, Chambre civile 2, 9 juillet 2020, 19-12.956, Inédit.](#)

RESUMEN (traducción libre):

Tribunal de Casación, civil, Sala Civil 2, 9 de julio de 2020, 19-12.956, inédito.

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE CASACIÓN, SEGUNDA CÁMARA CIVIL, DE 9 DE JULIO DE 2020

- Hechos y procedimiento

De acuerdo con la sentencia recurrida (Versalles, 13 de diciembre de 2018), MK. (la víctima), empleado de la empresa France Telecom, ahora Orange (el empleador), dirigió al fondo del seguro médico primario de Yvelines (el fondo) una declaración por accidente ocurrido el 20 de noviembre de 2007, a la que se adjuntó un certificado médico inicial elaborado el 27 de noviembre de 2007 indicando un "estado depresivo relacionado con un problema profesional", y en febrero de 2008, un segundo certificado médico de 14 de noviembre de 2007 en el que se declara un accidente laboral ocurrido el 14 de noviembre de 2007.

Habiéndose negado el fondo a cubrir el accidente en virtud de la legislación profesional, la víctima apeló a un tribunal de seguridad social.

- Respuesta del Tribunal

La sentencia señala que la víctima no aporta prueba de la realidad del hecho angustioso que alega haber vivido el 13 de noviembre de 2007, que el certificado médico de 27 de noviembre de 2007, que no es descriptivo, no puede ser utilizado para establecer la realidad de un accidente ocurrido el 20 de noviembre de 2007, ya que el certificado médico remitido con posterioridad pero fechado el 14 de noviembre de 2007, no permite además determinar qué hecho accidental habría ocurrido el mismo día. Sostiene que todo lo que describe la víctima, así como los certificados médicos, que evocan una depresión reactiva en el trabajo, reflejan un lento deterioro de las condiciones laborales.

De estas constataciones y declaraciones, dentro de su potestad soberana de valorar los hechos y pruebas debatidos ante ella, la Corte de Apelaciones pudo, sin incurrir en la denuncia de distorsión, deducir que la víctima no aportó prueba de la ocurrencia de un accidente como resultado del trabajo o en el transcurso del mismo.

... el Tribunal:

RECHAZA la apelación;

Y Condena al Sr. K ... a las costas...

Cour de cassation - Chambre civile 2

N° de pourvoi : 19-12.956

ECLI:FR:CCASS:2020:C200617

Non publié au bulletin

Solution: Rejet

Audience publique du jeudi 09 juillet 2020

Décision attaquée : Cour d'appel de Versailles, du 13 décembre 2018

ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION, DEUXIÈME CHAMBRE CIVILE, DU 9 JUILLET 2020

M. P... K..., domicilié [...], a formé le pourvoi n° A 19-12.956 contre l'arrêt rendu le 13 décembre 2018 par la cour d'appel de Versailles (5e chambre), dans le litige l'opposant :

1°/ à la caisse primaire d'assurance maladie des Yvelines, dont le siège est [...],

2°/ à la société Orange, société anonyme, dont le siège est [...], anciennement dénommée Orange France,

défenderesses à la cassation.

Le demandeur invoque, à l'appui de son pourvoi, le moyen unique de cassation annexé au présent arrêt.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de Mme Renault-Malignac, conseiller, les observations de la SCP Waquet, Farge et Hazan, avocat de M. K..., de la SCP Célice, Texidor, Périer, avocat de la société Orange, de la SCP Gatineau, Fattaccini et Rebeyrol, avocat de la caisse primaire d'assurance maladie des Yvelines, et l'avis de Mme Ceccaldi, avocat général, après débats en l'audience publique du 19 mai 2020 où étaient présents M. Pireyre, président, Mme Renault-Malignac, conseiller rapporteur, M. Prétot, conseiller doyen, et Mme Besse, greffier de chambre,

la deuxième chambre civile de la Cour de cassation, composée des président et conseillers précités, après en avoir délibéré conformément à la loi, a rendu le présent arrêt.

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Versailles, 13 décembre 2018), M. K... (la victime), salarié de la société France Télécom, devenue Orange (l'employeur), a adressé à la caisse primaire d'assurance maladie des Yvelines (la caisse) une déclaration pour un accident survenu le 20 novembre 2007, à laquelle était joint un certificat médical initial établi le 27 novembre 2007 faisant état d'un « état dépressif en relation avec un problème professionnel », puis en février 2008, un second certificat médical daté du 14 novembre 2007 faisant état d'un accident du travail survenu le 14 novembre 2007.

2. La caisse ayant refusé de prendre en charge l'accident au titre de la législation professionnelle, la victime a saisi d'un recours une juridiction de sécurité sociale.

Examen du moyen

Enoncé du moyen

3. La victime fait grief à l'arrêt de la débouter de son recours, alors:

« 1°/ que constitue un accident du travail un événement ou une série d'événements survenus à des dates certaines par le fait ou à l'occasion du travail, dont il est résulté une lésion psychique brutale, quelle qu'en soit la date d'apparition ; que l'arrêt constate que le salarié était resté seul, dans des locaux presque vides, sans téléphone et sans connexion internet ; qu'il n'avait pas accès au bâtiment où les services avaient été transférés et qu'il était affecté à un service supprimé ; qu'en ne recherchant pas dès lors si ces circonstances, dont elle relève qu'elles pouvaient entraîner pour le salarié un sentiment de dévalorisation et contribuer à caractériser un harcèlement moral, n'étaient pas à l'origine du déclenchement de la dépression post-traumatique du salarié concerné, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 411-1 du code de la sécurité sociale ;

2°/ qu'en affirmant que le salarié faisait valoir comme accident du travail un fait unique survenu le 13 novembre 2007, quand ce dernier faisait en réalité valoir que l'accident du travail résultait d'une série d'événements, la cour d'appel a dénaturé ses conclusions récapitulatives en violation de l'article 4 du code de procédure civile. »

Réponse de la Cour

4. L'arrêt énonce que la victime n'apporte pas la preuve de la réalité de l'événement anxiogène qu'il prétend avoir vécu le 13 novembre 2007, que le certificat médical daté du 27 novembre 2007, qui n'est pas descriptif, ne peut servir à établir la réalité d'un accident qui se serait produit le 20 novembre 2007, puis que le certificat médical adressé ultérieurement mais daté du 14 novembre 2007, ne permet pas davantage de déterminer quel fait accidentel serait survenu le jour même. Il retient que l'ensemble de ce que décrit la victime, ainsi que les certificats médicaux, évoquant une dépression réactionnelle au travail, traduisent une dégradation lente des conditions de travail.

5. De ces constatations et énonciations, relevant de son pouvoir souverain d'appréciation des éléments de fait et de preuve débattus devant elle, la cour d'appel a pu, sans encourir le grief de dénaturation, déduire que la victime n'apportait pas la preuve de la survenance d'un accident par le fait ou à l'occasion du travail.

6. Le moyen n'est, dès lors, pas fondé.

PAR CES MOTIFS, la Cour :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne M. K... aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, deuxième chambre civile, et prononcé par le président en son audience publique du neuf juillet deux mille vingt.

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par la SCP Waquet, Farge et Hazan, avocat aux Conseils, pour M. K...

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt attaqué d'avoir débouté M. K... de sa demande tendant à l'annulation du refus de la CPAM des Yvelines de prendre en charge l'accident du travail subi en novembre 2007 dans les locaux de la société Orange;

AUX MOTIFS QUE « La cour doit tout d'abord rappeler, comme l'a fait la Caisse à juste titre, que c'est à celui qui l'invoque, en l'espèce, M. K..., de rapporter la preuve de l'accident du

travail, lequel ne peut être qu'un fait précis, survenu soudainement, au cours ou à l'occasion du travail et qui est à l'occasion d'une lésion physique ou mentale.

Or, M. K... se place lui-même dans la situation de ne pouvoir en aucune manière prouver un tel fait précis et soudain.

Il fait remonter la situation de harcèlement qu'il dénonce à 2005, au moins.

Il a entendu viser trois dates différentes: le 13 novembre, le 14 novembre ou le 20 novembre 2007 comme date du fait accidentel.

Cette seule constatation suffirait à exclure un accident du travail.

La cour, cependant, estime utile de tenter de suivre M. K... dans le dernier état de son raisonnement, qui consiste à retenir comme date du fait accidentel celle du 13 novembre 2007.

Ce jour-là, une personne se serait placée face à M. K..., qui se trouvait à son bureau, l'aurait regardé fixement pendant une dizaine de minutes, sans rien dire, puis serait repartie.

M. K... aurait été peu après victime d'une crise d'angoisse.

La cour ne peut que constater que M. K..., qui a confirmé devant la cour ne pas connaître l'identité de cette personne, ne produit aucun élément d'aucune sorte de nature à conforter ses affirmations.

En d'autres termes, il n'existe aucune preuve que l'événement décrit se soit produit.

Bien plus, M. K... affirme s'être rendu chez son médecin le soir-même mais que ce dernier était absent.

Il y serait retourné le lendemain, obtenant un certificat médical et un arrêt de travail.

La cour observe toutefois qu'il s'agit d'un arrêt de travail pour maladie et non pour accident du travail. D'ailleurs, l'accident sera déclaré sur la base d'un certificat médical daté du 27 novembre 2007, lequel n'est aucunement descriptif et ne peut donc servir à établir la réalité d'un accident, qui se serait en tout état de cause passé le 20 novembre 2007.

Le certificat médical que M. K... adressera ensuite à la Caisse, daté 14 novembre 2007, fait état d'un accident survenu le même jour. Il ne permet pas davantage de déterminer quel serait la nature du fait accidentel survenu.

En revanche, l'ensemble de ce que décrit M. K..., les certificats médicaux eux-mêmes, qui évoquent une dépression réactionnelle au travail, traduisent bien davantage une dégradation lente mais certaine des conditions de travail de M. K....

M. K... lui-même, dans ses écritures du 10 août 2018, écrit: « De 2005 à septembre 2007, une mise à l'écart du demandeur, sans travail, et ses travaux qu'il effectué précédemment a été confié à d'autres salariés: c'est une mise à l'index fautive. A partir du 24 septembre 2007, le demandeur est mis en isolement total dans un bureau désaffecté avec isolement social » (sic).

La cour relève, tout spécialement, les faits qui se sont déroulés fin octobre – début novembre 2007, tels qu'ils sont décrits dans le rapport de l'inspection du travail des Hauts de Seine en date du 3 février 2009 (rapport 2009/38, précité). Selon ce rapport, M. K... s'est retrouvé seul, ou pratiquement seul, dans des locaux presque vides, en tout cas qui l'étaient à son étage, dans lequel subsistaient quelques meubles et qui étaient dépourvus de lignes téléphoniques ou de

connexion internet (constatations du 23 octobre 2007). Le 2 novembre 2007, en réponse aux questions qu'elle a posées, l'inspection du travail reçoit une correspondance de la Société, aux termes de laquelle concernant MM. K... et T. « pour lesquels vous avez été saisie () Nous allons procéder à leur déménagement d'ici (le 15 novembre 2007) et ils seront réinstallés sur le site d'Arcueil », alors que l'ensemble des services avait été transféré dans les bâtiments de France Telecom à Issy-les-Moulineaux, auxquels il est constant que M. K... n'avait pas accès, tandis que, en fait, ainsi que la Société le portera à la connaissance de l'inspection du travail, le service au sein duquel M. K... était affecté avait été supprimé.

La cour n'a pas à statuer ici sur le caractère bien-fondé ou non de cette situation au regard de la relation de travail.

Elle doit cependant convenir que de telles circonstances sont de nature à pouvoir entraîner chez un salarié un sentiment de dévalorisation, voire contribuer à caractériser un harcèlement moral.

Mais encore une fois, il n'en résulte aucun fait accidentel qui serait survenu le 13 novembre 2007 à Arcueil.

En d'autres termes, la cour ne dit ici en aucune manière que l'état de santé de M. K..., tel que décrit dans les différents certificats médicaux et arrêts de travail (état dépressif en relation avec un problème professionnel (PTSD) », « syndrome post traumatique franc dans le cadre d'un état dépressif lié au travail », « dépression réactionnelle », etc) est sans lien avec le travail.

Mais la cour ne peut décider que la preuve d'un accident de travail est rapportée.

La décision du premier juge doit être confirmée en toutes ses dispositions, même si pour des motifs en légère partie différents, et M. K... débouté de toutes ses demandes » (arrêt attaqué, p. 8 dernier § à 10 § 4) ;

ET AUX MOTIFS EVENTUELLEMENT ADOPTES QUE « Sur la matérialité de l'accident du travail allégué par Monsieur P... K... :

Attendu qu'aux termes de l'article L.411-1 du Code du Travail, l'accident de travail se définit comme un événement ou une série d'événements survenus à des dates certaines par le fait ou à l'occasion du travail.

Attendu qu'il appartient au salarié de démontrer la matérialité de l'accident dont il fait état.

Attendu qu'en l'espèce Monsieur P... K... expose avoir été atteint d'un syndrome post traumatique conséquence d'un choc intense provoqué par une entrevue inopinée et angoissante intervenue à 16 heures 10 le 13 novembre 2007 à son poste de travail ; qu'en effet, selon ses explications, alors qu'il subissait depuis de nombreuses semaines des pressions psychologiques du fait de l'employeur, un individu serait venu ce jour-là se poster devant son poste de travail, le dévisageant en silence pendant plusieurs minutes.

Attendu que force est de constater que Monsieur P... K... ne produit aucun élément probant de nature à établir la réalité de l'accident du travail qu'il décrit ; que l'attestation de la psychiatre qui le suit depuis le 27 novembre 2007 ne fait, s'agissant des circonstances de cet accident que relater les dires de l'intéressé ; qu'à cette absence d'éléments probants s'ajoutent les incohérences des certificats médicaux successivement établis, le premier daté du 27 novembre 2007, et reçu par la Caisse le 05 décembre 2007, faisant état d'un accident en date du 20 novembre 2007 et le second daté du 14 novembre 2007, et reçu par la Caisse le 11 février 2008 faisant état d'un accident en date du même jour ;

Qu'en l'état de ces éléments, et de ces contradictions force est de constater que Monsieur P... K... ne rapporte pas la preuve qui lui incombe de la réalité de l'accident du travail intervenu le 13 novembre 2007 ;

Que par ailleurs, il n'allègue plus avoir fait l'objet d'un accident du travail en date du 20 novembre 2007 ni du 14 novembre 2007 ;

Que dans ces conditions, il convient de le débouter de l'ensemble de ses demandes ;

Qu'il convient de confirmer la décision de la Caisse rejetant sa demande de prise en charge d'un accident du travail au titre de la législation relative aux risques professionnels » (jugement, p. 11 § 4 à p. 12 § 5) ;

1°) ALORS QUE constitue un accident du travail un événement ou une série d'événements survenus à des dates certaines par le fait ou à l'occasion du travail, dont il est résulté une lésion psychique brutale, quelle qu'en soit la date d'apparition ; que l'arrêt constate que le salarié était resté seul, dans des locaux presque vides, sans téléphone et sans connexion internet ; qu'il n'avait pas accès au bâtiment où les services avaient été transférés et qu'il était affecté à un service supprimé ; qu'en ne recherchant pas dès lors si ces circonstances, dont elle relève qu'elles pouvaient entraîner pour le salarié un sentiment de dévalorisation et contribuer à caractériser un harcèlement moral, n'étaient pas à l'origine du déclenchement de la dépression post-traumatique du salarié concerné, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 411-1 du Code de la sécurité sociale ;

2°) ALORS QU'en affirmant que le salarié faisait valoir comme accident du travail un fait unique survenu le 13 novembre 2007, quand ce dernier faisait en réalité valoir que l'accident du travail résultait d'une série d'événements, la Cour d'appel a dénaturé ses conclusions récapitulatives en violation de l'article 4 du code de procédure civile.ECLI:FR:CCASS:2020:C200617

RESUMEN (traducción libre):

Tribunal de Casación, Civil, Sala Civil 2, 18 de marzo de 2021, 19-24.284, Inédito

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE CASACIÓN, SEGUNDA SALA CIVIL, DE 18 DE MARZO DE 2021

- Hechos y procedimiento

De acuerdo con la sentencia recurrida (Toulouse, 25 de octubre de 2019), MI .., empleado como plomero (la víctima) por la empresa Colleoni (el empresario) sufrió un accidente el 6 de enero de 2015 que estaba cubierto por la legislación laboral.

La víctima solicitó a un tribunal de la seguridad social el reconocimiento de la falta inexcusable de su empleador.

- Respuesta del Tribunal

El incumplimiento de la obligación legal de protección de la seguridad y la salud a la que el empleador está obligado hacia el trabajador tiene carácter de falta inexcusable cuando el empleador tuvo o debería haber tenido conocimiento del peligro al que había sometido al trabajador, y no tomó las medidas necesarias para protegerlo. Es indiferente que la falta inexcusable cometida por el empleador fuera la causa determinante del accidente que le ocurrió al empleado, pero es suficiente que sea una causa necesaria para que la responsabilidad del empleador se vea comprometida, aunque otras faltas hubieran contribuido al daño.

La sentencia advierte, por un lado, que la declaración de accidente laboral del 7 de enero de 2015 menciona que durante el "trabajo en una escalera en París, según la víctima", el empleado "desequilibrado" tuvo una "caída". y que no se alega que esta declaración realizada por el gerente de la empresa empleadora estuviera acompañada de reservas razonables.. Agrega que el informe de intervención del director del Servicio Departamental de Bomberos y Salvamento (Sdis) de Tarn menciona que se solicitó la intervención de este servicio por una "caída de más de 3 metroe", en el lugar de un accidente- La hoja del departamento de emergencias del policlínico indica que el empleado fue trasladado allí el 6 de enero de 2015 a las 11:30 am por los bomberos "por caer desde una escala de aproximadamente 3M", de lo cual se desprende que el accidente fue provocado por la caída de una escalera y no una causa indeterminada.

Señala, en cambio, que el trabajo en altura expone a los trabajadores a un evidente riesgo de caída que el empleador no puede desconocer a la luz de lo dispuesto en los artículos R. 4323-58 y siguientes del Código del Trabajo. Que la presencia de tarima en la sala donde se ha requerido al empleado que trabaje en altura para perforar la pared, no significa que hubiera imposibilidad técnica, de acuerdo con el artículo 4323-61 del código del Trabajo, pero sí que la saturación del lugar de trabajo, y que la carta del contratista fechada el 3 de octubre de 2017 en la que se indicaba la imposibilidad material para instalar un andamio, establece que el riesgo de caída si fue evaluado por el empleador, teniendo en cuenta su obligación de velar por la seguridad de su empleado. Agrega que las labores del empleado eran repetitivas a pesar de que debían realizarse en altura, que el documento único de evaluación de riesgos profesionales de fecha 12 de febrero de 2010 solo indica con respecto al trabajo en altura que existe riesgo de "caída desde altura". ", cuya periodicidad es de un mes, que el plan de acción para la prevención de riesgos laborales, también de fecha 12 de febrero de 2010, indica únicamente

como medio de prevención para evitar caídas, equipo individual (arnés de seguridad) con la instrucción a" comprobar el estado de la estructura antes de circular por ella ", que estos documentos no son específicos del lugar donde se produjo el accidente y no pueden considerarse como medios definitivos para prevenir el riesgo de caída en altura. También establece que el certificado de entrega al empleado de equipo individual (dos tipos de guantes, pantalla de protección facial, protectores auditivos y casco anti ruido de 30db), de fecha 14 de enero de 2009, es ineficaz para establecer la dotación de equipos de protección específicos para el riesgo de caída desde una altura, ya que no incluye ningún equipo de protección específico para este riesgo.

A partir de estos hallazgos y declaraciones ... la Corte de Apelaciones ha podido deducir, sin incurrir en los agravios del alegato, que el empleador, que no pudo desconocer la existencia del riesgo de caída desde una altura a la que expuso a su empleado haciéndolo trabajar en una escalera de tres metros de altura, incumplió su obligación de seguridad al no realizar, previamente, una valoración del riesgo de caída en el lugar al que le asignó, y al no tomar, en consecuencia, las medidas necesarias para preservarlo, por lo que ha cometido una falta inexcusable.

... el Tribunal:

RECHAZA la apelación;

Y Condena a la sociedad Colleoni et Fils ISTG a las costas ...

Cour de cassation - Chambre civile 2

N° de pourvoi : 19-24.284

ECLI:FR:CCASS:2021:C200240

Non publié au bulletin

Solution : Rejet

Audience publique du jeudi 18 mars 2021

Décision attaquée : Cour d'appel de Toulouse, du 25 octobre 2019

Président

M. Pireyre (président)

Avocat(s)

SCP Boré, Salve de Bruneton et Mégret, SCP Thouvenin, Coudray et Grévy

Texte intégral

RÉPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION, DEUXIÈME CHAMBRE CIVILE, DU 18 MARS 2021

La société la Colleoni et fils ISTG, société à responsabilité limitée, dont le siège est [...], a formé le pourvoi n° P 19-24.284 contre l'arrêt rendu le 25 octobre 2019 par la cour d'appel de Toulouse (4e chambre sociale, section 3), dans le litige l'opposant :

1° à M. K... I..., domicilié [...],

2° à la société EDG, société à responsabilité limitée, dont le siège est [...],

3° à la caisse primaire d'assurance maladie de la Haute Garonne, dont le siège est [...],

défendeurs à la cassation.

La demanderesse invoque, à l'appui de son pourvoi, les deux moyens de cassation annexés au présent arrêt.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de M. Pradel, conseiller référendaire, les observations de la SCP Thouvenin, Coudray et Grévy, avocat de la société la Colleoni et fils ISTG, de la SCP Boré, Salve de Bruneton et Mégret, avocat de M. I..., et l'avis de M. de Monteynard, avocat général, après débats en l'audience publique du 3 février 2021 où étaient présents M. Pireyre, président, M. Pradel, conseiller référendaire rapporteur, M. Prétot, conseiller doyen, et Mme Tinchon, greffier de chambre,

la deuxième chambre civile de la Cour de cassation, composée des président et conseillers précités, après en avoir délibéré conformément à la loi, a rendu le présent arrêt.

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Toulouse, 25 octobre 2019), M. I..., employé en qualité de plombier (la victime) par la société Colleoni (l'employeur) a été victime le 6 janvier 2015 d'un accident pris en charge au titre de la législation professionnelle.

2. La victime a saisi une juridiction de sécurité sociale en reconnaissance de la faute inexcusable de son employeur.

Examen des moyens

Sur les moyens réunis

Enoncé des moyens

3. L'employeur fait grief à l'arrêt de dire que l'accident du travail dont a été victime le salarié a pour cause sa faute inexcusable, alors :

« 1°/ qu'un accident du travail ne peut être imputé à la faute inexcusable de l'employeur lorsque les causes en sont indéterminées, ce qui est le cas lorsque l'accident subi par la victime, notamment si elle a chuté, est survenu sans témoin direct et que celle-ci a donné des versions différentes de ses circonstances ; qu'en l'espèce, il était acquis aux débats que le salarié avait chuté en l'absence de témoin direct, qu'il avait indiqué initialement dans la déclaration d'accident du travail avoir été déséquilibré lors du rangement de son poste de travail, avant de modifier ultérieurement cette version en affirmant qu'il aurait perdu l'équilibre en utilisant un outil émettant des vibrations, ce dont il ressortait que la victime avait donné des versions différentes des circonstances de l'accident survenu sans témoin direct, de sorte qu'en retenant que cet événement avait une cause déterminée, la cour d'appel a violé l'article L. 452-1 du code de la sécurité sociale ;

2°/ qu'en outre, à hauteur d'appel, l'employeur soutenait que le salarié qui « travaillait au RDC » n'avait pu chuter d'une hauteur « de plus de 2 m 50 » « compte tenu de la hauteur du 1er étage », rappelait que, dans ses déclarations initiales effectuées « dès le lendemain » de l'accident, il avait indiqué avoir perdu l'équilibre au cours du « rangement (de son) poste de travail » avant de « change(r) sa version des faits » « 2 ans après » en prétendant avoir fait « une chute de plus de 3 mètres » tandis qu'il « effectuait (des) trous » avec un « appareil (qui) s'était soudainement mis à vibrer », et approuvait les premiers juges d'avoir retenu que « les circonstances exactes de l'accident (n'étaient) donc pas démontrées » ; qu'en affirmant que l'employeur ne contestait pas les éléments factuels selon lesquels la victime aurait chuté tandis qu'elle travaillait sur une

échelle à une hauteur d'environ trois mètres, la cour d'appel a dénaturé les termes clairs et précis des écritures de l'exposante en violation de l'article 4 du code de procédure civile ;

3°/ que de surcroît, la déclaration d'accident du travail établie le 7 janvier 2015 (prod.) indiquait que, la veille, le salarié, déséquilibré, avait chuté tandis qu'il procédait au « rangement (de son) poste de travail » ; qu'en énonçant que l'attestation du 6 août 2018 (prod.) dans laquelle un salarié de l'entreprise principale, affirmait que la victime « était en train d'effectuer un carottage sur une échelle » lors de la chute, corroborait ce document, la cour d'appel a dénaturé, ensemble, la déclaration d'accident et l'attestation du 6 août 2018 en violation de l'article 1134, alinéa 1er, du code civil, devenu l'article 1103 ;

4°/ qu'au surplus, selon l'attestation établie le 18 avril 2019 (prod.) par le gérant de l'entreprise principale, son salarié avait déclaré à la secrétaire de l'entreprise « qu'il ne savait pas » « ce qui s'était passé » lors de l'accident ; qu'en retenant cependant qu'une telle attestation ne contredisait pas celle du 6 août 2018 dans laquelle le salarié affirmait que la victime « était (alors) en train d'effectuer un carottage sur une échelle », autrement dit qu'il prétendait désormais savoir « ce qui s'était passé » lors dudit accident, la cour d'appel a dénaturé, ensemble, les attestations des 6 août 2018 et 18 avril 2019 en violation de l'article 1134, alinéa 1er, du code civil, devenu l'article 1103 ;

5°/ que l'utilisation d'échelles comme poste de travail est admise sous deux conditions alternatives, tenant à l'impossibilité technique de recourir à un équipement assurant la protection collective des travailleurs, « ou » à une évaluation du risque établissant que celui est faible et qu'il s'agit de travaux de courte durée à caractère non répétitif ; qu'en retenant que ces conditions, dont l'employeur devait rapporter la preuve, étaient cumulatives, la cour d'appel a violé l'article R 4323-63, alinéa 2, du code du travail ;

6°/ qu'en en toute hypothèse, le juge doit, en toutes circonstances, faire observer et observer lui-même le principe de la contradiction ; que, pour retenir que l'exposante ne justifiait pas avoir rempli les conditions permettant le recours à une échelle pour effectuer un travail en hauteur et qu'elle avait en conséquence manqué à son obligation de sécurité à l'égard de son salarié, l'arrêt infirmatif attaqué a relevé que la présence de palettes dans le local où ce dernier devait travailler caractérisait non l'existence d'une impossibilité technique autorisant le recours à une échelle, mais l'encombrement du lieu de travail ; qu'en statuant ainsi par un moyen relevé d'office sur la notion même d'impossibilité technique au sens de l'article R 4323-63 du code du travail, sans inviter au préalable les parties à en discuter, la cour d'appel a méconnu le principe de la contradiction en violation de l'article 16 du code de procédure civile ;

7°/ qu'au surplus, pour retenir que l'exposante ne justifiait pas avoir rempli les conditions permettant le recours à une échelle pour effectuer un travail en hauteur, l'arrêt infirmatif attaqué a énoncé que le harnais de sécurité prévu par le plan d'actions de prévention des risques professionnels du 12 février 2010, annexé au document unique d'évaluation des risques professionnels de même date, ne pouvait remplir sa fonction que s'il existait un point d'ancrage et un dispositif d'amarrage comme précisé dans le deuxième alinéa de l'article R 4323-61 du code du travail ; qu'en statuant de la sorte par un moyen relevé d'office, sans provoquer préalablement les explications des parties, la cour d'appel a derechef méconnu le principe de la contradiction en violation de l'article 16 du code de procédure civile. »

Réponse de la Cour

4. Le manquement à l'obligation légale de sécurité et de protection de la santé à laquelle l'employeur est tenu envers le travailleur a le caractère d'une faute inexcusable lorsque l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était soumis le travailleur et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver. Il est indifférent que la faute

inexcusable commise par l'employeur ait été la cause déterminante de l'accident survenu au salarié, mais il suffit qu'elle en soit une cause nécessaire pour que la responsabilité de l'employeur soit engagée, alors même que d'autres fautes auraient concouru au dommage.

5. L'arrêt relève, d'une part, que la déclaration d'accident du travail en date du 7 janvier 2015 mentionne que lors d'un « travail sur échelle en parisienne aux dires de la victime », le salarié « déséquilibré » a fait une « chute » et qu'il n'est pas allégué que cette déclaration faite par le gérant de la société employeur ait été accompagnée de réserves motivées. Il ajoute que le rapport d'intervention du directeur du service départemental d'incendie et de secours (Sdis) du Tarn mentionne que l'intervention de ce service a été demandée pour une « chute + 3M », sur le lieu d'un accident du travail dans un magasin de vente, et que la fiche du service des urgences de la polyclinique indique que le salarié y a été transporté le 6 janvier 2015 à 11h30 par les sapeurs-pompiers « pour chute d'une échelle de 3M environ », ce dont il résulte que l'accident a pour cause la chute d'une échelle et non une cause indéterminée.

6. Il énonce, d'autre part, que le travail en hauteur expose les salariés à un risque de chute évident dont l'employeur ne peut pas ne pas avoir conscience eu égard aux dispositions des articles R. 4323-58 et suivants du code du travail, que la présence de palettes dans le local où le salarié a été amené à travailler en hauteur pour percer le mur, ne caractérise pas l'existence d'une impossibilité technique, au sens de l'article 4323-61 du code du travail, mais l'encombrement du lieu de travail, et que le courrier de l'entrepreneur en date du 3 octobre 2017 qui faisait état de l'incapacité matérielle d'installer une nacelle, n'établit pas davantage, que le risque de chute a été évalué par l'employeur, tenu d'une obligation de sécurité à l'égard de son salarié. Il ajoute que les tâches du salarié présentaient un caractère répétitif alors qu'elles devaient être réalisées en hauteur, que le document unique d'évaluation des risques professionnels daté du 12 février 2010 indique uniquement à propos du travail en hauteur qu'il existe un risque de « chute de hauteur » dont la fréquence est le mois, que le plan d'action de prévention des risques professionnels daté également du 12 février 2010, indique uniquement comme moyen de prévention pour éviter les chutes, un équipement individuel (harnais de sécurité) avec la consigne de « vérifier l'état de la structure avant d'y circuler », que ces documents ne sont pas spécifiques au chantier sur lequel a eu lieu l'accident et ne peuvent être considérés comme définissant des moyens de prévention du risque de chute de hauteur. Il énonce encore que l'attestation de remise au salarié d'équipements individuels (deux sortes de gants, une lunette type meuleur, un demi-casque BI galettes et un casque anti-bruit 30db), datée du 14 janvier 2009, est inopérante pour établir la mise à disposition d'équipements de protection spécifiques au risque de chute de hauteur, car elle ne comporte pas d'équipements de protection propres à ce risque.

7. De ces constatations et énonciations procédant de son appréciation souveraine de la valeur et de la portée des éléments de fait et de preuve produits devant elle, et abstraction faite du motif erroné mais surabondant critiqué par la cinquième branche du moyen, la cour d'appel a pu déduire, sans encourir les griefs du moyen, que l'employeur, qui ne pouvait pas ignorer l'existence du risque de chute de hauteur auquel il exposait son salarié en le faisant travailler sur une échelle à trois mètres de haut, a manqué à son obligation de sécurité en ne procédant pas, préalablement, à une évaluation du risque de chute sur le chantier auquel il l'affectait, et en ne prenant pas, par suite, les mesures nécessaires pour l'en préserver, de sorte qu'il a commis une faute inexcusable.

8. Le moyen n'est, dès lors, pas fondé.

PAR CES MOTIFS, la Cour :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la société Colleoni et Fils ISTG aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande formée par la société Colléoni et Fils ISTG et la condamne à payer à M. I... la somme de 3 000 euros ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, deuxième chambre civile, et prononcé par le président en son audience publique du dix-huit mars deux mille vingt et un.

Le conseiller référendaire rapporteur le président

Le greffier de chambre MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Thouvenin, Coudray et Grévy, avocat aux Conseils, pour la société la Colleoni et fils ISTG

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Le moyen reproche à l'arrêt infirmatif attaqué d'avoir décidé que l'accident du travail subi par un salarié (M. I...) avait pour cause la faute inexcusable de l'employeur (la société Colleoni & Fils ISTG, l'exposante), et d'avoir en conséquence ordonné avant-dire-droit une expertise médicale sur l'indemnisation des préjudices;

AUX MOTIFS QUE la déclaration d'accident du travail du 7 janvier 2015 mentionnait que l'accident avait eu lieu le 6 janvier 2015 à 10 heures 30 et que, lors d'un « travail sur échelle en parisienne aux dires de la victime », le salarié « déséquilibré » avait fait une « chute » ; que le certificat médical initial portait le diagnostic d'une entorse des deux poignets avec contusion de la hanche gauche ; qu'il résultait du rapport d'intervention du directeur départemental du service d'incendie et de secours (SDIS) du Tarn que l'intervention de ce service avait été demandée pour une « chute + de 3M » sur le lieu d'un accident du travail dans un magasin de vente, et la fiche du service des urgences de la polyclinique du Sidobre indiquait que M. I... y avait été transporté le 6 janvier 2015 à 11 heures 30 par les sapeurs-pompiers « pour chute d'une échelle de 3M environ » ; qu'il résultait donc de ces éléments, comme de la relation de son accident du travail faite par M. I..., qu'il travaillait sur une échelle parisienne à une hauteur d'environ trois mètres et qu'alors qu'il travaillait à cette hauteur il avait été déséquilibré et avait fait une chute ; que l'employeur ne contestait pas ces éléments factuels ; que l'accident du travail avait donc pour cause une chute de trois mètres environ, et non point « la cause du déséquilibre », ce qui ne permettait pas de retenir, comme l'avaient fait les premiers juges, que cet accident du travail avait une cause indéterminée ; que, dans son attestation, M. M... écrivait être salarié de la société [...] et avoir été présent le 6 janvier 2015 à Castres, précisant que « M. I... était en train d'effectuer un carottage sur une échelle lorsqu'il (était) tombé et (j'avais) dû appeler les secours » ; que, même si cette attestation était datée du 3 août 2018 et était effectivement très décalée au regard de la date de l'accident, elle corroborait les éléments concordants de la déclaration d'accident du travail et du rapport du SDIS et l'attestation dont se prévalait la société Colleoni, établie le 18 avril 2019 par M. T..., témoin indirect, selon laquelle M. M... aurait déclaré à sa secrétaire, Mlle V..., qu'il ne savait pas ce qui s'était passé qu'il avait juste entendu M. I... crier et l'avait vu allongé au sol, n'était pas de nature à contredire l'attestation précitée de M. M... (arrêt attaqué, p. 6, 1er à 9ème al.) ;

ALORS QU'un accident du travail ne peut être imputé à la faute inexcusable de l'employeur lorsque les causes en sont indéterminées, ce qui est le cas lorsque l'accident subi par la victime, notamment si elle a chuté, est survenu sans témoin direct et que celle-ci a donné des versions différentes de ses circonstances ; qu'en l'espèce, il était acquis aux débats que le salarié avait chuté en l'absence de témoin direct, qu'il avait indiqué initialement dans la déclaration d'accident du travail avoir été déséquilibré lors du rangement de son poste de travail, avant de modifier ultérieurement cette version en affirmant qu'il aurait perdu l'équilibre en utilisant un

outil émettant des vibrations, ce dont il ressortait que la victime avait donné des versions différentes des circonstances de l'accident survenu sans témoin direct, de sorte qu'en retenant que cet événement avait une cause déterminée, la cour d'appel a violé l'article L 452-1 du code de la sécurité sociale ;

ALORS QUE, en outre, à hauteur d'appel, l'employeur soutenait que le salarié qui « travaillait au RDC » n'avait pu chuter d'une hauteur « de plus de 2 m 50 » « compte tenu de la hauteur du 1er étage » (v. ses concl. d'appel, p. 9, 6ème al., prod.), rappelait que, dans ses déclarations initiales effectuées « dès le lendemain » de l'accident, il avait indiqué avoir perdu l'équilibre au cours du « rangement (de son) poste de travail » avant de « change(r) sa version des faits » « 2 ans après » en prétendant avoir fait « une chute de plus de 3 mètres » tandis qu'il « effectuait (des) trous » avec un « appareil (qui) s'était soudainement mis à vibrer » (ibid., p. 13, 7ème al. et s., et p. 14, in limine), et approuvait les premiers juges d'avoir retenu que « les circonstances exactes de l'accident (n'étaient) donc pas démontrées » (ibid., p. 10, 1er al.) ; qu'en affirmant que l'employeur ne contestait pas les éléments factuels selon lesquels la victime aurait chuté tandis qu'elle travaillait sur une échelle à une hauteur d'environ trois mètres, la cour d'appel a dénaturé les termes clairs et précis des écritures de l'exposante en violation de l'article 4 du code de procédure civile ;

ALORS QUE, de surcroît, la déclaration d'accident du travail établie le 7 janvier 2015 (prod.) indiquait que, la veille, le salarié, déséquilibré, avait chuté tandis qu'il procédait au « rangement (de son) poste de travail » ; qu'en énonçant que l'attestation du 6 août 2018 (prod.) dans laquelle M. M..., salarié de l'entreprise principale, affirmait que la victime « était en train d'effectuer un carottage sur une échelle » lors de la chute, corroborait ce document, la cour d'appel a dénaturé, ensemble, la déclaration d'accident et l'attestation du 6 août 2018 en violation de l'article 1134, alinéa 1er, du code civil, devenu l'article 1103 ;

ALORS QUE, au surplus, selon l'attestation établie le 18 avril 2019 (prod.) par M. T..., gérant de l'entreprise principale, son salarié, M. M..., avait déclaré à la secrétaire de l'entreprise « qu'il ne savait pas » « ce qui s'était passé » lors de l'accident ; qu'en retenant cependant qu'une telle attestation ne contredisait pas celle du 6 août 2018 dans laquelle M. M... affirmait que la victime « était (alors) en train d'effectuer un carottage sur une échelle », autrement dit qu'il prétendait désormais savoir « ce qui s'était passé » lors dudit accident, la cour d'appel a dénaturé, ensemble, les attestations des 6 août 2018 et 18 avril 2019 en violation de l'article 1134, alinéa 1er, du code civil, devenu l'article 1103.

SECOND MOYEN DE CASSATION

Le moyen reproche à l'arrêt infirmatif attaqué d'avoir décidé que l'accident du travail subi par un salarié (M. I...) avait pour cause la faute inexcusable de l'employeur (la société Colleoni & Fils ISTG, l'exposante), et d'avoir en conséquence ordonné avant-dire-droit une expertise médicale sur l'indemnisation des préjudices ;

AUX MOTIFS QUE l'article R 4323-63 du code du travail posait le principe de l'interdiction de l'utilisation d'échelles, escabeaux et marchepieds comme poste de travail, mais prévoyait en son alinéa 2 qu'en cas d'impossibilité technique de recourir à un équipement assurant la protection collective des travailleurs ou lorsque l'évaluation du risque avait établi que celui-ci était faible et qu'il s'agissait de travaux de courte durée, ne présentant pas un caractère répétitif, ces équipements pouvaient être utilisés ; qu'il appartenait à l'employeur de rapporter la preuve que les conditions cumulatives posées par l'article R 4323-63, alinéa 2, précité, étaient réunies ; que la société Colleoni avait mis une échelle à la disposition de son salarié pour effectuer un travail en hauteur, que ce dernier s'était blessé en tombant de celle-ci ; que, pour soutenir utilement que le recours à cette échelle était seul possible eu égard à la configuration des lieux, il appartenait à la société Colleoni de justifier d'une part l'impossibilité technique de recourir à un équipement assurant la protection collective des travailleurs, d'autre part le recours à une évaluation du

risque de chute ayant établi que celui-ci était faible et qu'il s'agissait de travaux de courte durée ne présentant pas un caractère répétitif ; que la société Colleoni était intervenue sur le chantier du magasin Aldi de Castres dans le cadre d'un contrat de sous-traitance du 15 décembre 2014 conclu avec la société [...] ; que, le 3 octobre 2017, M. T..., gérant de celle-ci, avait écrit que « l'implantation des palettes du maître d'ouvrage était telle que nous n'étions pas en capacité matérielle d'installer une nacelle » ; que la présence de palettes dans le local où le salarié était amené à travailler à environ trois mètres de haut pour percer le mur, effectuer des raccords, poser des vannes et reboucher le mur, ne caractérisait cependant pas l'existence d'une impossibilité technique, mais l'encombrement du lieu de travail, et ce courrier n'établissait pas davantage que le risque de chute avait été évalué par la société Colleoni, employeur tenu de l'obligation de sécurité à l'égard de son salarié ; que, de plus, les tâches évoquées dans l'attestation T... présentaient un caractère répétitif tandis qu'elles devaient être réalisées en hauteur ; que le document unique d'évaluation des risques professionnels du 12 février 2010 indiquait le risque de « chute de hauteur » et que le plan d'actions de prévention des risques professionnels, de même date, indiquait comme moyen de prévention un équipement individuel (harnais de sécurité) ; que ce harnais ne pouvait remplir sa fonction que s'il existait un point d'ancrage et un dispositif d'amarrage comme le précisait l'article R 4323-61, 2ème al., du code du travail ; que la société Colleoni, qui ne pouvait pas ignorer l'existence du risque de chute de hauteur auquel elle exposait son salarié en le faisant travailler à trois mètres de haut, avait manqué à son obligation de sécurité en ne procédant pas, préalablement, à une évaluation du risque de chute sur le chantier auquel elle l'affectait, et par la suite, en ne mettant pas en place d'équipement spécifique de protection pour prévenir ce risque alors même qu'elle ne justifiait pas d'une impossibilité technique ; (arrêt attaqué, p. 5, 2ème al., p. 6, 10ème et 12ème al., p. 7, 1er à 6ème al. et 9ème al., et p. 8, 1er al.) ;

ALORS QUE l'utilisation d'échelles comme poste de travail est admise sous deux conditions alternatives, tenant à l'impossibilité technique de recourir à un équipement assurant la protection collective des travailleurs, « ou » à une évaluation du risque établissant que celui est faible et qu'il s'agit de travaux de courte durée à caractère non répétitif ; qu'en retenant que ces conditions, dont l'employeur devait rapporter la preuve, étaient cumulatives, la cour d'appel a violé l'article R 4323-63, alinéa 2, du code du travail ;

ALORS QUE, en toute hypothèse, le juge doit, en toutes circonstances, faire observer et observer lui-même le principe de la contradiction ; que, pour retenir que l'exposante ne justifiait pas avoir rempli les conditions permettant le recours à une échelle pour effectuer un travail en hauteur et qu'elle avait en conséquence manqué à son obligation de sécurité à l'égard de son salarié, l'arrêt infirmatif attaqué a relevé que la présence de palettes dans le local où ce dernier devait travailler caractérisait non l'existence d'une impossibilité technique autorisant le recours à une échelle, mais l'encombrement du lieu de travail ; qu'en statuant ainsi par un moyen relevé d'office sur la notion même d'impossibilité technique au sens de l'article R 4323-63 du code du travail, sans inviter au préalable les parties à en discuter, la cour d'appel a méconnu le principe de la contradiction en violation de l'article 16 du code de procédure civile ;

ALORS QUE, au surplus, pour retenir que l'exposante ne justifiait pas avoir rempli les conditions permettant le recours à une échelle pour effectuer un travail en hauteur, l'arrêt infirmatif attaqué a énoncé que le harnais de sécurité prévu par le plan d'actions de prévention des risques professionnels du 12 février 2010, annexé au document unique d'évaluation des risques professionnels de même date, ne pouvait remplir sa fonction que s'il existait un point d'ancrage et un dispositif d'amarrage comme précisé dans le deuxième alinéa de l'article R 4323-61 du code du travail ; qu'en statuant de la sorte par un moyen relevé d'office, sans provoquer préalablement les explications des parties, la cour d'appel a derechef méconnu le principe de la contradiction en violation de l'article 16 du code de procédure civile.

ECLI:FR:CCASS:2021:C200240

RESUMEN (traducción libre):

Tribunal de Casación, Sala de lo civil, lo social, 10 de marzo de 2021, 19-17.672, inédito

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE CASACIÓN, SALA SOCIAL, DE 10 DE MARZO DE 2021

Resultado: CASACIÓN PARCIAL

MI .. Q ..., domiciliada [...], interpuso recurso de casación n ° B 19-17.672 contra la sentencia dictada el 19 de marzo de 2019 por la Corte de Apelaciones de París (polo 6, sala 11), en el litigio entre La Cigale, sociedad anónima, cuyo domicilio social es, [...] demandada en casación.

- Hechos y procedimiento

De acuerdo con la sentencia recurrida (París, 19 de marzo de 2019), el Sr. Q ... fue contratado por la empresa La Cigale el 1 de noviembre de 1988 como trabajador eventual del espectáculo. El 1 de octubre de 2010 se convirtió en director técnico y jefe de recepción. En esta ocasión, firmó un convenio anual de precio fijo de doscientos diecisiete días según lo previsto en el convenio colectivo nacional de la canción, variedad, jazz, rama musical actual del 30 de abril de 2003.

El 10 de marzo de 2015 acudió al tribunal laboral con una solicitud de rescisión judicial del contrato de trabajo, reclamaciones relativas a la ejecución del contrato de trabajo, reclamaciones de indemnización por despido e indemnización por trabajo no declarado.

...

... el Tribunal:

REVOCA Y ANULA, salvo en lo que se refiere a la desestimación de la demanda del Sr. Q... de daños y perjuicios por incumplimiento de la obligación de seguridad del resultado y de la demanda de daños y perjuicios de la empresa La Cigale por procedimiento abusivo, la sentencia dictada el 19 de marzo de 2019, entre las partes, por el Tribunal de Apelación de París;

Restablece, salvo en estos puntos, el asunto y las partes al estado en que se encontraban antes de la presente sentencia y los remite al Tribunal de Apelación de París compuesto de otro modo;

Y Condena a la sociedad La Cigale a pagar las costas ...

Cour de cassation - Chambre sociale
N° de pourvoi : 19-17.672
ECLI:FR:CCASS:2021:SO00324
Non publié au bulletin
Solution : Cassation partielle
Audience publique du mercredi 10 mars 2021
Décision attaquée : Cour d'appel de Paris, du 19 mars 2019
Président
M. Schamber (conseiller doyen faisant fonction de président)
Avocat(s)
SCP Gatineau, Fattaccini et Rebeyrol, SCP Zribi et Texier
Texte intégral
RÉPUBLIQUE FRANCAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 10 MARS 2021

M. I.. Q..., domicilié [...], a formé le pourvoi n° B 19-17.672 contre l'arrêt rendu le 19 mars 2019 par la cour d'appel de Paris (pôle 6, chambre 11), dans le litige l'opposant à la société La Cigale, société anonyme, dont le siège est [...], défenderesse à la cassation.

Le demandeur invoque, à l'appui de son pourvoi, les quatre moyens de cassation annexés au présent arrêt.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de Mme Ala, conseiller référendaire, les observations de la SCP Zribi et Texier, avocat de M. Q..., de la SCP Gatineau, Fattaccini et Rebeyrol, avocat de la société La Cigale, après débats en l'audience publique du 20 janvier 2021 où étaient présents M. Schamber, conseiller doyen faisant fonction de président, Mme Ala, conseiller référendaire rapporteur, Mme Monge, conseiller, et Mme Lavigne, greffier de chambre,

la chambre sociale de la Cour de cassation, composée des président et conseillers précités, après en avoir délibéré conformément à la loi, a rendu le présent arrêt.

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Paris, 19 mars 2019), M. Q... a été engagé par la société La Cigale le 1er novembre 1988 en qualité d'intermittent du spectacle. Le 1er octobre 2010, il est devenu directeur technique et responsable de l'accueil. A cette occasion, il a signé une convention annuelle de forfait de deux cent dix-sept jours telle que prévue par la convention collective nationale de la branche chanson, variété, jazz, musiques actuelles du 30 avril 2003.

2. Le 10 mars 2015, il a saisi la juridiction prud'homale d'une demande de résiliation judiciaire du contrat de travail, de demandes se rapportant à l'exécution du contrat de travail, de demandes d'indemnités de rupture et d'une indemnité au titre du travail dissimulé.

Examen des moyens

Sur le troisième moyen, ci-après annexé

3. En application de l'article 1014, alinéa 2, du code de procédure civile, il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur ce moyen qui n'est manifestement pas de nature à entraîner la cassation.

Mais sur le moyen relevé d'office

4. Après avis donné aux parties conformément à l'article 1015 du code de procédure civile, il est fait application de l'article 620, alinéa 2, du même code.

Vu l'alinéa 11 du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, l'article 151 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne se référant à la Charte sociale européenne et à la Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs, l'article L. 3121-39 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, interprété à la lumière des articles 17, § 1, et 19 de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 et de l'article 31 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne :

5. Le droit à la santé et au repos est au nombre des exigences constitutionnelles.

6. Il résulte des articles susvisés des directives de l'Union européenne que les Etats membres ne peuvent déroger aux dispositions relatives à la durée du temps de travail que dans le respect des principes généraux de la protection de la sécurité et de la santé du travailleur.

7. Toute convention de forfait en jours doit être prévue par un accord collectif dont les stipulations assurent la garantie du respect de durées raisonnables de travail ainsi que des repos, journaliers et hebdomadaires.

8. Pour débouter le salarié de sa demande au titre des heures supplémentaires, des congés payés afférents, de sa demande de dommages-intérêts pour privation de repos compensateurs et de sa demande d'indemnité au titre du travail dissimulé, l'arrêt retient que le salarié conclut à la nullité du forfait de deux cent dix-sept jours en ce qu'il stipule à son contrat du 1er octobre 2010 que le forfait annuel est convenu pour une durée d'un an à compter de la prise d'effet du contrat de travail et il est renouvelable par tacite reconduction d'année en année", et soutient que ce forfait devait lui être soumis chaque année ainsi que cela résulterait de l'article 27.5 de la convention collective nationale de la branche chanson, variétés, jazz musiques actuelles du 30 avril 2003 qui disposait que le forfait en jours est nécessairement annuel. Il est convenu pour une durée de 1 an renouvelable, dès la prise d'effet du contrat de travail ou de l'avenant qui le prévoit ; en conséquence, un contrat à durée déterminée conclu de date à date pour une durée inférieure à 1 an ne peut pas inclure une convention de forfait en jours".

9. L'arrêt ajoute qu'il ne s'évince pas des termes de cette convention la condition que lui prête le salarié, la clause de renouvellement tacite du forfait n'étant par ailleurs pas contraire au droit commun du contrat de travail, et tandis que la convention collective nationale qui est substituée à la convention du 30 avril 2003 adoptée pour les entreprises du secteur privé du spectacle vivant entrée en vigueur le 1er juillet 2013 dispose en son article 8.11 que le

recours au forfait en jours nécessite l'accord exprès de chaque salarié concerné". Ce dont il déduit que la mise en oeuvre d'une convention de forfait en jours devant résulter d'un écrit, c'est-à-dire d'une clause expresse figurant dans le contrat de travail ou dans un avenant à celui-ci, il en résulte que le moyen manque en droit et doit être écarté.

10. En statuant ainsi, alors que l'article 27.5 de la convention collective nationale de la branche chanson, variété, jazz, musiques actuelles du 30 avril 2003, se limite à prévoir, pour les cadres soumis à une convention annuelle de forfait en jours, d'une part, que le forfait en jours s'accompagne d'un contrôle du nombre de jours travaillés au moyen d'un document de contrôle établi en deux exemplaires signé chaque semaine par le salarié puis par l'employeur ou son représentant, faisant apparaître le nombre et la date des journées travaillées, ainsi que la qualification des jours non travaillés en repos hebdomadaires, congés payés, congés conventionnels ou jours de repos au titre de la réduction du temps de travail, d'autre part, que le salarié bénéficie, chaque année, d'un entretien avec son supérieur hiérarchique au cours duquel seront évoquées l'organisation et la charge de travail de l'intéressé, et l'amplitude de ses journées en ajoutant que cette amplitude et cette charge de travail devront rester raisonnables et assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail des intéressés, que ces dispositions, en ce qu'elles ne permettent pas à l'employeur de remédier en temps utile à une charge de travail éventuellement incompatible avec une durée raisonnable, ne sont pas de nature à garantir que l'amplitude et la charge de travail restent raisonnables et assurent une bonne répartition, dans le temps, du travail de l'intéressé, ce dont il se déduisait que la convention de forfait en jours était nulle, la cour d'appel a violé les textes susvisés.

Portée et conséquences de la cassation

11. La cassation sur le moyen relevé d'office, entraîne, en application de l'article 624 du code de procédure civile, la cassation par voie de conséquence du chef de dispositif critiqué par le quatrième moyen se rapportant au rejet de la demande de résiliation judiciaire et à ses conséquences, qui s'y rattache par un lien de dépendance nécessaire.

PAR CES MOTIFS, la Cour :

CASSE ET ANNULE, sauf en ce qu'il déboute M. Q... de sa demande de dommages-intérêts pour violation de l'obligation de sécurité de résultat et la société La Cigale de sa demande de dommages-intérêts pour procédure abusive, l'arrêt rendu le 19 mars 2019, entre les parties, par la cour d'appel de Paris ;

Remet, sauf sur ces points, l'affaire et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant cet arrêt et les renvoie devant la cour d'appel de Paris autrement composée ;

Condamne la société La Cigale aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande formée par la société La Cigale et la condamne à payer à M. Q... la somme de 3 000 euros ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt partiellement cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, prononcé par le président en son audience publique du dix mars deux mille vingt et un, signé par lui, le conseiller référendaire rapporteur et Mme Piquot, greffier en remplacement du greffier empêché.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Zribi et Texier, avocat aux Conseils, pour M. Q...

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Monsieur I... Q... fait grief à l'arrêt attaqué

De l'AVOIR débouté de sa demande de rappel de salaires au titre des heures supplémentaires, des congés payés afférents et de sa demande de dommages et intérêts du fait de la privation des repos compensateurs ;

AUX MOTIFS QUE « pour prétendre au paiement de rappel de salaire pour heures supplémentaires, de congés payés afférents, de l'indemnité de repos non pris et de dommages et intérêts pour travail dissimulé de novembre 2012 à octobre 2013, M. I... Q... conclut, en premier lieu, à la nullité du forfait de 217 jours en ce qu'il stipule à son contrat du 1er octobre 2010 que « le forfait annuel est convenu pour une durée d'un an à compter de la prise d'effet du contrat de travail et il est renouvelable par tacite reconduction d'année en année, et en soutenant que ce forfait devait être soumis chaque année au salarié ainsi que cela résulterait de l'article 27.5 de la convention collective nationale de la branche chanson, variétés, jazz musiques actuelles du 30 avril 2003 qui disposait que « Le forfait en jours est nécessairement annuel. Il est convenu pour une durée de 1 an renouvelable, dès la prise d'effet du contrat de travail ou de l'avenant qui le prévoit ; en conséquence, un contrat à durée déterminée, conclu de date à date pour une durée inférieure à 1 an ne peut pas inclure une convention de forfait en jours ». Au demeurant, il ne s'évince pas des termes de cette convention la condition que lui prête le salarié, la clause de renouvellement tacite du forfait n'étant par ailleurs pas contraire au droit commun du contrat de travail, et tandis que la convention collective nationale qui est substituée) la convention du 30 avril 2003 adoptée pour les entreprises du secteur privé du spectacle vivant entrée en vigueur le 1er juillet 2013 dispose en son article 8. 11 que « le recours au forfait en jours nécessite l'accord exprès de chaque salarié concerné. En conséquence, la mise en oeuvre d'une convention de forfait en jours doit résulter d'un écrit, c'est-à-dire d'une clause expresse figurant dans le contrat de travail ou dans un avenant de celui-ci », il en résulte que le moyen manque en droit et doit être écarté. En second lieu, M. I... Q... prétend établir la preuve de l'abus de l'employeur dans le dépassement du forfait de 217 heures en se prévalant, d'une part, de la liste des tâches qu'il avait à la charge d'exécuter, d'autre part, des plannings des concerts et des représentations ainsi que des témoignages de personnes ayant travaillé avec lui, et enfin, de tableaux qu'il a établis pour récapituler ses horaires de travail faisant apparaître sa disponibilité exceptionnelle et le dépassement du forfait jour. Toutefois, les indications de ces courriels comme le contenu général des attestations ne permettent pas de déduire le dépassement horaire de travail dans la journée, la semaine ou le mois correspondant, et la reconstitution unilatérale, plus de deux ans après l'exécution du contrat de travail ne saurait être retenue

outre ou contre les horaires constitués mensuellement par l'employeur au fur et à mesure et sur la base de l'état des horaires exécutés et déclarés par le salarié lui-même, de sorte que le jugement sera aussi confirmé en ce qu'il a écarté cette prétention et les demandes subséquentes au titre des heures supplémentaires, des congés payés afférents, des repos compensateurs et à titre d'indemnité pour travail dissimulé » ;

ET AUX MOTIFS ADOPTES QUE « il prétend avoir réalisé de nombreuses heures supplémentaires sans être capable de produire la moindre preuve et alors même que ses propres plannings démontrent le contraire » ;

1°) ALORS QUE l'article 27.5 de la convention collective nationale de la branche chanson, variétés, jazz, musiques actuelles du 30 avril 2003 prévoit, concernant les conventions de forfait jours, que : « Le forfait en jours est nécessairement annuel. Il est convenu pour une durée d'un an renouvelable » ; que cette disposition de la convention collective, qui requiert un accord exprès renouvelé chaque année, exclut la validité de toute clause de renouvellement tacite du forfait en jours ; qu'en jugeant le contraire, la cour d'appel a violé l'article L. 3121-55 du code du travail et l'article 27-5 de la convention collective applicable ;

2°) ALORS QUE, en toute hypothèse, le défaut de réponse à conclusions équivaut à un défaut de motifs ; qu'un entretien individuel doit être organisé par l'employeur avec chaque salarié ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année permettant d'évoquer l'organisation, la charge de travail de l'intéressé et l'amplitude de ses journées ; que le non-respect des modalités de suivi, fixées par l'accord collectif, nécessaires pour garantir la protection de la sécurité et de la santé du salarié, prive d'effet la convention de forfait ; qu'en s'abstenant de répondre au moyen de M. Q... tiré de ce qu'il n'avait jamais bénéficié de l'entretien individuel prévu par la loi et la Convention collective, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

3°) ALORS QUE l'article 27.5 de la convention collective de branche chanson, variétés, jazz, musiques actuelles prévoit que le forfait en jours s'accompagne d'un contrôle du nombre de jours travaillés, au moyen d'un document de contrôle faisant apparaître le nombre et la date des journées travaillées, ainsi que la qualification des jours non travaillés en repos hebdomadaires, congés payés, congés conventionnels ou jours de repos au titre de la réduction du temps de travail ; qu'en omettant de rechercher, comme elle y était invitée, si la société La Cigale avait établi un document de contrôle visant à s'assurer du respect par l'employeur de la protection de la sécurité et de la santé du salarié, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article 27.5 de la convention collective applicable ;

4°) ALORS QUE, en tout état de cause, en cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures ou de jours de travail accomplis, il appartient au salarié d'étayer sa demande par la production d'éléments suffisamment précis quant au temps de travail réalisé pour permettre à l'employeur de répondre en fournissant ses propres éléments ; que la cour d'appel a relevé que le salarié avait produit des témoignages de personnes ayant travaillé avec lui, de nombreux courriels, un décompte pour démontrer les jours de travail qu'il effectuait, auquel l'employeur pouvait répondre ; qu'en considérant, pour exclure tout dépassement de son forfait en jours, que ces éléments n'étaient pas de nature à prouver « outre ou contre » les éléments produits par l'employeur, la cour d'appel, qui n'a pas respecté les règles probatoires en matière d'heures de travail accomplies, a violé l'article L. 3171-4 du code du travail ;

5°) ALORS QUE, en tout état de cause, en cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures ou de jours de travail accomplis, il appartient au salarié d'étayer sa demande par la production d'éléments suffisamment précis quant au temps de travail réalisé pour permettre à l'employeur de répondre en fournissant ses propres éléments ; qu'en retenant que les horaires constitués mensuellement par l'employeur au fur et à mesure et sur la base de l'état des horaires exécutés et déclarés par le salarié lui-même suffisait à apporter la preuve des horaires et jours effectivement réalisés par ce dernier sans rechercher, comme elle y était invitée, si les plannings versés au débat par l'employeur pour justifier des horaires et jours travaillés par M. Q... ne contenait pas qu'une partie du travail de ce dernier et s'il ne manquait pas notamment le temps de travail correspondant aux travaux d'entretien du bâtiment, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 3171-4 du code du travail ;

6°) ALORS QU'en cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures ou de jours de travail accomplis, il appartient au salarié d'étayer sa demande par la production d'éléments suffisamment précis quant au temps de travail réalisé pour permettre à l'employeur de répondre en fournissant ses propres éléments ; qu'en considérant que les horaires constitués mensuellement par l'employeur au fur et à mesure et sur la base de l'état des horaires exécutés et déclarés par le salarié lui-même suffisait à apporter la preuve des jours de travail de ce dernier sans rechercher, comme elle y était invitée, si le volume de travail effectué par M. Q... pendant son contrat de travail était en adéquation avec les horaires et les jours de travail effectués figurant sur les plannings versés par l'employeur, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 3171-4 du code du travail.

DEUXIÈME MOYEN DE CASSATION

Monsieur L.. Q... fait grief à l'arrêt attaqué

D'AVOIR rejeté sa demande en paiement de dommages et intérêts pour travail dissimulé;

AUX MOTIFS QUE « pour prétendre au paiement de rappel de salaire pour heures supplémentaires, de congés payés afférents, de l'indemnité de repos non pris et de dommages et intérêts pour travail dissimulé de novembre 2012 à octobre 2013, M. L.. Q... conclut, en premier lieu, à la nullité du forfait de 217 jours en ce qu'il stipule à son contrat du 1er octobre 2010 que « le forfait annuel est convenu pour une durée d'un an à compter de la prise d'effet du contrat de travail et il est renouvelable par tacite reconduction d'année en année, et en soutenant que ce forfait devait être soumis chaque année au salarié ainsi que cela résulterait de l'article 27.5 de la convention collective nationale de la branche chanson, variétés, jazz musiques actuelles du 30 avril 2003 qui disposait que « Le forfait en jours est nécessairement annuel. Il est convenu pour une durée de 1 an renouvelable, dès la prise d'effet du contrat de travail ou de l'avenant qui le prévoit ; en conséquence, un contrat à durée déterminée, conclu de date à date pour une durée inférieure à 1 an ne peut pas inclure une convention de forfait en jours ». Au demeurant, il ne s'évince pas des termes de cette convention la condition que lui prête le salarié, la clause de renouvellement tacite du forfait n'étant par ailleurs pas contraire au droit commun du contrat de travail, et tandis que la convention collective nationale qui est substituée à la convention du 30 avril 2003 adoptée pour les entreprises du secteur privé du spectacle vivant entrée en vigueur le 1er juillet 2013 dispose en son article 8.11 que « le recours au forfait en jours nécessite l'accord exprès de chaque salarié concerné. En conséquence, la mise en oeuvre d'une convention de forfait en

jours doit résulter d'un écrit, c'est-à-dire d'une clause expresse figurant dans le contrat de travail ou dans un avenant de celui-ci », il en résulte que le moyen manque en droit et doit être écarté. En second lieu, M. I... Q... prétend établir la preuve de l'abus de l'employeur dans le dépassement du forfait de 217 heures en se prévalant, d'une part, de la liste des tâches qu'il avait à la charge d'exécuter, d'autre part, des plannings des concerts et des représentations ainsi que des témoignages de personnes ayant travaillé avec lui, et enfin, de tableaux qu'il a établis pour récapituler ses horaires de travail faisant apparaître sa disponibilité exceptionnelle et le dépassement du forfait jour. Toutefois, les indications de ces courriels comme le contenu général des attestations ne permettent pas de déduire le dépassement horaire de travail dans la journée, la semaine ou le mois correspondant, et la reconstitution unilatérale, plus de deux ans après l'exécution du contrat de travail ne saurait être retenue outre ou contre les horaires constitués mensuellement par l'employeur au fur et à mesure et sur la base de l'état des horaires exécutés et déclarés par le salarié lui-même, de sorte que le jugement sera aussi confirmé en ce qu'il a écarté cette prétention et les demandes subséquentes au titre des heures supplémentaires, des congés payés afférents, des repos compensateurs et à titre d'indemnité pour travail dissimulé » ;

ET AUX MOTIFS ADOPTES QUE « il prétend avoir réalisé de nombreuses heures supplémentaires sans être capable de produire la moindre preuve et alors même que ses propres plannings démontrent le contraire » ;

1°) ALORS QUE l'article 27.5 de la convention collective nationale de la branche chanson, variétés, jazz, musiques actuelles du 30 avril 2003 prévoit, concernant les conventions de forfait jours, que : « Le forfait en jours est nécessairement annuel. Il est convenu pour une durée d'un an renouvelable » ; que cette disposition de la convention collective, qui requiert un accord exprès renouvelé chaque année, exclut la validité de toute clause de renouvellement tacite du forfait en jours ; qu'en jugeant le contraire, pour exclure le travail dissimulé, la cour d'appel a violé les articles L. 3121-55 et L. 8221-5 du code du travail, l'article 27-5 de la convention collective nationale de la branche chanson, variétés, jazz, musiques actuelles du 30 avril 2003 ;

2°) ALORS QUE, en toute hypothèse, le défaut de réponse à conclusions équivaut à un défaut de motifs ; qu'un entretien individuel doit être organisé par l'employeur avec chaque salarié ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année permettant d'évoquer l'organisation, la charge de travail de l'intéressé et l'amplitude de ses journées ; que le non-respect des modalités de suivi, fixées par l'accord collectif, nécessaires pour garantir la protection de la sécurité et de la santé du salarié, prive d'effet la convention de forfait ; qu'en s'abstenant de répondre au moyen de M. Q... tiré de ce qu'il n'avait jamais bénéficié de l'entretien individuel prévu par la loi et la Convention collective, pour exclure tout travail dissimulé, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

3°) ALORS QUE l'article 27.5 de la convention collective de branche chanson, variétés, jazz, musiques actuelles prévoit que le forfait en jours s'accompagne d'un contrôle du nombre de jours travaillés, au moyen d'un document de contrôle faisant apparaître le nombre et la date des journées travaillées, ainsi que la qualification des jours non travaillés en repos

hebdomadaires, congés payés, congés conventionnels ou jours de repos au titre de la réduction du temps de travail ; qu'en omettant de rechercher, comme elle y était invitée, si la société La Cigale avait établi un document de contrôle visant à s'assurer du respect par l'employeur de la protection de la sécurité et de la santé du salarié, pour exclure tout travail dissimulé, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article 27.5 de la convention collective nationale de la branche chanson, variétés, jazz, musiques actuelles du 30 avril 2003 et l'article L. 8221-5 du code du travail ;

4°) ALORS QUE, en tout état de cause, en cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures ou de jours de travail accomplis, il appartient au salarié d'étayer sa demande par la production d'éléments suffisamment précis quant au temps de travail réalisé pour permettre à l'employeur de répondre en fournissant ses propres éléments ; que la cour d'appel a relevé que le salarié avait produit des témoignages de personnes ayant travaillé avec lui, de nombreux courriels, un décompte pour démontrer les jours de travail qu'il effectuait, auquel l'employeur pouvait répondre ; qu'en considérant, pour exclure tout dépassement de son forfait en jours, que ces éléments n'étaient pas de nature à prouver « outre ou contre » les éléments produits par l'employeur, pour exclure tout travail dissimulé, la cour d'appel, qui n'a pas respecté les règles probatoires en matière d'heures de travail accomplies, a violé les articles L. 8221-5 et L. 3171-4 du code du travail ;

5°) ALORS QUE, en tout état de cause, en cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures ou de jours de travail accomplis, il appartient au salarié d'étayer sa demande par la production d'éléments suffisamment précis quant au temps de travail réalisé pour permettre à l'employeur de répondre en fournissant ses propres éléments ; qu'en retenant que les horaires constitués mensuellement par l'employeur au fur et à mesure et sur la base de l'état des horaires exécutés et déclarés par le salarié lui-même suffisait à apporter la preuve des horaires et jours effectivement réalisés par ce dernier sans rechercher, comme elle y était invitée, si les plannings versés au débat par l'employeur pour justifier des horaires et jours travaillés par M. Q... ne contenait pas qu'une partie du travail de ce dernier et s'il ne manquait pas notamment le temps de travail correspondant aux travaux d'entretien du bâtiment, pour se déterminer sur le travail dissimulé, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 8221-5 et L. 3171-4 du code du travail ;

6°) ALORS QU'en cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures ou de jours de travail accomplis, il appartient au salarié d'étayer sa demande par la production d'éléments suffisamment précis quant au temps de travail réalisé pour permettre à l'employeur de répondre en fournissant ses propres éléments ; qu'en considérant que les horaires constitués mensuellement par l'employeur au fur et à mesure et sur la base de l'état des horaires exécutés et déclarés par le salarié lui-même suffisait à apporter la preuve des jours de travail de ce dernier sans rechercher, comme elle y était invitée, si le volume de travail effectué par M. Q... pendant son contrat de travail était en adéquation avec les horaires et les jours de travail effectués figurant sur les plannings versés par l'employeur, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 3171-4 et L. 8221-5 du code du travail.

TROISIÈME MOYEN DE CASSATION

Monsieur I... Q... fait grief à l'arrêt attaqué

De l'Avoir débouté de ses demandes de dommages et intérêts au titre du manquement de l'employeur à son obligation de sécurité de résultat ;

AUX MOTIFS QUE « pour conclure à la résiliation de son contrat de travail aux torts de l'employeur alléguée sur fond de harcèlement moral et de violation de l'obligation de sécurité de résultat dont il soutient avoir été la victime, M. I... Q... se prévaut de la dégradation de son état de santé attesté par ses arrêts maladie qui se sont succédé depuis octobre 2014 ainsi que de son hospitalisation dans un établissement psychiatrique, et dont les liens avec ses conditions de travail sont attestés par le docteur F... dans un certificat médical du 23 décembre 2014 qui indique que « [son état psychique] semble en lien direct avec un syndrome post traumatique lié au travail ». M. I... Q... fait aussi grief à l'employeur, en premier lieu, de l'absence de paiements des heures supplémentaires accomplies ainsi que la surcharge de travail qui en est résultée, avant son départ dans le cadre de son congé individuel de formation ? Au demeurant, le moyen est écarté par au point 1. Ci-dessus, et, au surplus, ainsi que le relève la société La Cigale dans ses conclusions, cette allégation est tardive pour servir d'appréciation à la résiliation d'un contrat de travail qui s'est ultérieurement poursuivi, la cour relevant, de surcroît, que cette période a été suivie d'une formation de neuf mois, puis de congés et d'arrêt maladie de quatre mois. M. I... Q... oppose, en deuxième lieu, que depuis le retour de sa formation, il a été évincé de son travail dont les tâches étaient réparties au profit de trois autres régisseurs embauchés par contrat d'usage, l'absence de fourniture de tout travail par l'employeur ainsi que sa mise à l'écart des réunions techniques qui entraient dans ses attributions et l'accueil « glacial » qui lui a été réservé, l'employeur ayant décidé de ne rien changer à l'organisation du travail et ayant arrêté son intention de voir partir M. I... Q..., ainsi que l'un de ses collègues de travail le lui avait indiqué alors qu'il était en période de formation, l'employeur ayant provoqué la rupture conventionnelle de son contrat de travail ? Cependant, les quelques courriels échangés, entre M. I... Q... et l'employeur à l'occasion de la reprise de son activité dans l'entreprise n'établissent pas la réalité des pressions exercées pour son départ, la longue liste des doléances que M. I... Q... a dressées dans un courriel qu'il a transmis à l'employeur le 6 novembre 2014 n'étant pas de nature à suppléer la preuve du grief. Le surplus des allégations reposant sur de simples affirmations ou sur la réponse, pondérée, que l'employeur a apportée au courriel du 6 novembre dans lequel de M. I... Q... le mettait en cause, ne sont pas davantage de nature à caractériser des manquements suffisamment graves pour justifier la rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur. En troisième lieu, M. I... Q... se prévaut des retards de l'employeur dans les déclarations de salaire et dans les paiements des indemnités journalières versées par l'assureur maladie Cypres en mai, juin et octobre 2015. Néanmoins, l'employeur n'est pas utilement contesté dans les lettres (pièce n° 40) qu'il a systématiquement adressées à l'assureur pour le versement des indemnités ainsi que dans la preuve de la célérité avec laquelle il a reversées celles-ci au salarié (pièce n° 38), de sorte que là encore, le moyen manque en fait. Les premiers juges seront en conséquence confirmés en ce qu'ils ont écarté, la demande de rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur, et ont en outre écarté tout manquement de ce dernier à son obligation de résultat, alors que la reprise du travail de M. I... Q... est précédée de la constatation de son

aptitude et que dans les quatre jours qui ont suivi, aucun manquement de l'employeur n'est caractérisé avant que M. I... Q... ne soit à nouveau placé en arrêt maladie. » ;

AUX MOTIFS ADOPTES QUE « - les reproches de M. Q... à l'égard de la SA LA CIGALE se fondent sur une période de quatre jours à son retour de congé individuel de formation, - Attendu que M. Q... est incapable d'apporter la preuve des accusations qu'il porte à l'encontre de la société, alors même que ces accusations sont graves, - Attendu que M. Q... A annoncé par écrit vouloir quitter la société pour prendre en charge un projet clairement identifié et pour ensuite le contester, - Attendu qu'il a lui-même tenté de négocier son départ pour ensuite le nier, - Attendu qu'il invoque la mauvaise foi de la société alors qu'elle l'a toujours aidé et que la SA LA CIGALE emploie même encore aujourd'hui sa fille [], Attendu que M. Q... prétend que l'attitude de la société aurait eu un impact sur sa santé alors qu'il ressort clairement des pièces qu'il produit que ce n'est aucunement le cas, - Attendu qu'il n'a pas hésité à verser aux débats des certificats de complaisance » ;

1°) ALORS QU'il appartient à l'employeur, dès lors qu'un salarié invoque une inobservation des règles de prévention et de sécurité, de démontrer que la dégradation de son état de santé est étrangère à tout manquement à son obligation de sécurité de résultat ; que la cour d'appel a relevé que le salarié avait fait l'objet d'un premier arrêt de travail du 26 juin au 15 septembre 2014 et qu'il est en arrêt de travail depuis le 10 octobre 2014 ; qu'en excluant toute faute de l'employeur tenant à l'inexécution de l'obligation de sécurité de résultat de l'employeur, sans appliquer la présomption de faute applicable en matière de manquement à son obligation de sécurité de résultat, la cour d'appel a violé les articles L. 4121-1 du code du travail et 1184 du code civil ;

2°) ALORS QUE l'employeur est tenu de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs et d'en justifier ; qu'en ne recherchant pas si l'employeur avait tenté d'évaluer les risques auxquels était exposé son salarié alors qu'elle avait connaissance de ses difficultés et de l'altération de sa santé, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 4121-1 du code du travail ;

3°) ALORS QUE l'employeur est tenu de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs et d'en justifier ; qu'en ne recherchant pas, comme elle y était invitée, si le fait, pour l'employeur d'avoir adressé des courriers blessants au salarié, en lui faisant notamment des reproches sur ses compétences professionnelles et son investissement, pendant ses arrêts maladie, ne constituait pas une méconnaissance de son obligation de sécurité de résultat, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 4121-1 du code du travail.

QUATRIÈME MOYEN DE CASSATION

Monsieur I... Q... fait grief à l'arrêt attaqué

D'AVOIR dit qu'il n'y avait lieu à résiliation judiciaire aux torts de l'employeur de son contrat de travail et de l'AVOIR par conséquent débouté de ses demandes subséquentes ;

AUX MOTIFS QUE « pour conclure à la résiliation de son contrat de travail aux torts de l'employeur alléguée sur fond de harcèlement moral et de violation de l'obligation de sécurité de résultat dont il soutient avoir été la victime, M. I.. Q... se prévaut de la dégradation de son état de santé attesté par ses arrêts maladie qui se sont succédé depuis octobre 2014 ainsi que de son hospitalisation dans un établissement psychiatrique, et dont les liens avec ses conditions de travail sont attestés par le docteur F... dans un certificat médical du 23 décembre 2014 qui indique que « [son état psychique] semble en lien direct avec un syndrome post traumatique lié au travail ». M. I.. Q... fait aussi grief à l'employeur, en premier lieu, de l'absence de paiements des heures supplémentaires accomplies ainsi que la surcharge de travail qui en est résultée, avant son départ dans le cadre de son congé individuel de formation ? Au demeurant, le moyen est écarté par au point 1. Ci-dessus, et, au surplus, ainsi que le relève la société La Cigale dans ses conclusions, cette allégation est tardive pour servir d'appréciation à la résiliation d'un contrat de travail qui s'est ultérieurement poursuivi, la cour relevant, de surcroît, que cette période a été suivie d'une formation de neuf mois, puis de congés et d'arrêt maladie de quatre mois. M. I.. Q... oppose, en deuxième lieu, que depuis le retour de sa formation, il a été évincé de son travail dont les tâches étaient réparties au profit de trois autres régisseurs embauchés par contrat d'usage, l'absence de fourniture de tout travail par l'employeur ainsi que sa mise à l'écart des réunions techniques qui entraient dans ses attributions et l'accueil « glacial » qui lui a été réservé, l'employeur ayant décidé de ne rien changer à l'organisation du travail et ayant arrêté son intention de voir partir M. I.. Q..., ainsi que l'un de ses collègues de travail le lui avait indiqué alors qu'il était en période de formation, l'employeur ayant provoqué la rupture conventionnelle de son contrat de travail. Cependant, les quelques courriels échangés, entre M. I.. Q... et l'employeur à l'occasion de la reprise de son activité dans l'entreprise n'établissent pas la réalité des pressions exercées pour son départ, la longue liste des doléances que M. I.. Q... a dressées dans un courriel qu'il a transmis à l'employeur le 6 novembre 2014 n'étant pas de nature à suppléer la preuve du grief. Le surplus des allégations reposant sur de simples affirmations ou sur la réponse, pondérée, que l'employeur a apportée au courriel du 6 novembre dans lequel de M. I.. Q... le mettait en cause, ne sont pas davantage de nature à caractériser des manquements suffisamment graves pour justifier la rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur. En troisième lieu, M. I.. Q... se prévaut des retards de l'employeur dans les déclarations de salaire et dans les paiements des indemnités journalières versées par l'assureur maladie Cypres en mai, juin et octobre 2015. Néanmoins, l'employeur n'est pas utilement contesté dans les lettres (pièce n° 40) qu'il a systématiquement adressées à l'assureur pour le versement des indemnités ainsi que dans la preuve de la célérité avec laquelle il a reversées celles-ci au salarié (pièce n° 38), de sorte que là encore, le moyen manque en fait. Les premiers juges seront en conséquence conformés en ce qu'ils ont écarté, la demande de rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur, et ont en outre écarté tout manquement de ce dernier à son obligation de résultat, alors que la reprise du travail de M. I.. Q... est précédée de la constatation de son aptitude et que dans les quatre jours qui ont suivi, aucun manquement de l'employeur n'est caractérisé avant que M. I.. Q... ne soit à nouveau placé en arrêt maladie. » ;

AUX MOTIFS ADOPTES QUE « - Attendu que les reproches de M. Q... à l'égard de la SA LA CIGALE se fondent sur une période de quatre jours à son retour de congé individuel de formation, - Attendu que M. Q... est incapable d'apporter la preuve des accusations qu'il porte à l'encontre de la société, alors même que ces accusations sont graves, - Attendu que M. Q... A annoncé par écrit vouloir quitter la société pour prendre en charge un projet

clairement identifié et pour ensuite le contester, - Attendu qu'il a lui-même tenté de négocier son départ pour ensuite le nier, - Attendu qu'il invoque la mauvaise foi de la société alors qu'elle l'a toujours aidé et que la SA LA CIGALE emploie même encore aujourd'hui sa fille [], Attendu que M. Q... prétend que l'attitude de la société aurait eu un impact sur sa santé alors qu'il ressort clairement des pièces qu'il produit que ce n'est aucunement le cas, - Attendu qu'il n'a pas hésité à verser aux débats des certificats de complaisance » ;

1°) ALORS QUE le défaut de réponse à conclusions équivaut à un défaut de motifs ; que l'employeur tenu d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans l'entreprise, doit en assurer l'effectivité ; qu'à l'appui de sa demande de résiliation judiciaire du contrat de travail, M. Q... invoquait un grief tiré de ce que La Cigale avait méconnu ses obligations en matière de durée du travail et d'amplitude horaire ; qu'en ne répondant pas à ce moyen opérant de M. Q..., pour se déterminer sur sa demande de résiliation judiciaire du contrat de travail, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

2°) ALORS QUE le harcèlement moral justifie la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur ; qu'en matière de harcèlement moral, les juges du fond doivent examiner l'ensemble des faits invoqués par le salarié ; que M. Q... faisait valoir que la direction de la société La Cigale avait continué à exercer sur lui une pression incessante au cours des premiers jours de son arrêt maladie et étayait cette argumentation par un courriel envoyé par Mme G... le 24 octobre 2014 ; qu'en s'abstenant d'examiner l'existence de telles pressions, pour se prononcer sur le harcèlement moral, et partant, sur la demande de résiliation judiciaire aux torts de l'employeur formée par le salarié, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1152-1 ;

3°) ALORS QUE le harcèlement moral justifie la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur ; qu'en matière de harcèlement, les juges du fond doivent examiner l'ensemble des faits invoqués par le salarié ; que M. Q... soutenait que son employeur avait exigé qu'il diffère son retour et qu'il pose tous ses congés payés ; qu'en s'abstenant d'examiner cet élément, pour se prononcer sur l'existence d'un harcèlement moral, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1152-1 du code du travail ;

4°) ALORS QU'en s'abstenant d'examiner le certificat médical du 23 décembre 2014 versé aux débats par M. Q..., la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1152-1 du code du travail ;

5°) ALORS QUE le juge a l'obligation de ne pas dénaturer les éléments de la cause ; que pour démontrer qu'il avait été évincé de son poste à son retour le 6 octobre 2014, M. Q... produisait une centaine de courriels adressés ou transférés par Mme X... P... avant sa formation pour lui demander d'accomplir le travail nécessité par son poste et soutenait qu'il n'avait été destinataire que d'un seul courriel depuis son retour ; qu'en considérant que ses allégations reposaient soit sur de simples affirmations soit sur la réponse de l'employeur par le courriel du 6 novembre 2014, a dénaturé par omission le bordereau de communication de pièces annexé à ses conclusions faisant état de ces courriels et ainsi violé l'article 4 du code de procédure civile ;

6°) ALORS QUE le juge a l'obligation de ne pas dénaturer les éléments de la cause ; que pour étayer le grief tiré de l'envoi tardif des décomptes d'indemnités journalières et leur

paiement tardif par l'employeur, M. Q... produisait le courrier de la CIPRES du 9 juin 2015 indiquant que l'assureur avait envoyé depuis de nombreuses semaines les indemnités journalières et que l'employeur n'avait pas envoyé les décomptes depuis 2,5 mois ; qu'en énonçant que l'employeur n'est pas utilement contesté dans les lettres qu'il a systématiquement adressées à l'assureur pour le versement des indemnités ainsi que la preuve de la célérité avec laquelle il a reversées celles-ci au salarié, la cour d'appel a dénaturé par omission le courrier de la CIPRES du 9 juin 2015 et ainsi méconnu l'obligation faite au juge de ne pas dénaturer les éléments de la cause ;

7°) ALORS QUE la méconnaissance par l'employeur de son obligation de sécurité de résultat est de nature à justifier la résiliation judiciaire à ses torts du contrat de travail ; qu'il appartient à l'employeur, dès lors qu'un salarié invoque une inobservation des règles de prévention et de sécurité, de démontrer que la dégradation de son état de santé est étrangère à tout manquement à son obligation de sécurité de résultat ; que la cour d'appel a relevé que le salarié avait fait l'objet d'un premier arrêt de travail du 26 juin au 15 septembre 2014 et qu'il est en arrêt de travail depuis le 10 octobre 2014 ; qu'en excluant toute faute de l'employeur tenant à l'inexécution de l'obligation de sécurité de résultat de l'employeur, sans appliquer la présomption de faute applicable en matière de manquement à son obligation de sécurité de résultat, la cour d'appel a violé les articles L. 4121-1 du code du travail et 1184 du code civil ;

8°) ALORS QUE la méconnaissance par l'employeur de son obligation de sécurité de résultat est de nature à justifier la résiliation judiciaire à ses torts du contrat de travail ; qu'en se bornant à énoncer, pour exclure tout manquement de l'employeur à son obligation de sécurité de résultat, que la reprise de M. Q... avait été précédée de la constatation de son aptitude et que dans les quatre jours qui ont suivi, aucun manquement de l'employeur n'aurait été caractérisé avant que le salarié soit à nouveau placé en arrêt maladie, sans rechercher si l'employeur n'avait pas manqué à cette obligation avant les arrêts de travail du salarié, en lui imposant des horaires de travail importants ne lui permettant pas de disposer du repos légal hebdomadaire, de nature à porter atteinte à sa santé, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 4121-1 du code du travail et 1184 du code civil ;

9°) ALORS QUE l'absence de paiement des heures supplémentaires au salarié est de nature à justifier la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur ; que l'article 27.5 de la convention collective nationale de la branche chanson, variétés, jazz, musiques actuelles du 30 avril 2003 prévoit, concernant les conventions de forfait jours, que : « Le forfait en jours est nécessairement annuel. Il est convenu pour une durée d'un an renouvelable » ; que cette disposition de la convention collective, qui requiert un accord exprès renouvelé chaque année, exclut la validité de toute clause de renouvellement tacite du forfait en jours ; qu'en jugeant le contraire, la cour d'appel a violé l'article L. 3121-55 du code du travail et l'article 27-5 de la convention collective applicable ;

10°) ALORS QUE, en toute hypothèse, le défaut de réponse à conclusions équivaut à un défaut de motifs ; qu'un entretien individuel doit être organisé par l'employeur avec chaque salarié ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année permettant d'évoquer l'organisation, la charge de travail de l'intéressé et l'amplitude de ses journées ; que le non-respect des modalités de suivi, fixées par l'accord collectif, nécessaires pour garantir la protection de la sécurité et de la santé du salarié, prive d'effet la convention de forfait ; qu'en s'abstenant de répondre au moyen de M. Q... tiré de ce qu'il n'avait jamais bénéficié de

l'entretien individuel prévu par la loi et la Convention collective, ce dont dépendait le caractère opposable de la convention en forfait jours, et partant, le paiement d'heures supplémentaires, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

11°) ALORS QUE l'absence de paiement des heures supplémentaires au salarié est de nature à justifier la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur ; que l'article 27.5 de la convention collective de branche chanson, variétés, jazz, musiques actuelles prévoit que le forfait en jours s'accompagne d'un contrôle du nombre de jours travaillés, au moyen d'un document de contrôle faisant apparaître le nombre et la date des journées travaillées, ainsi que la qualification des jours non travaillés en repos hebdomadaires, congés payés, congés conventionnels ou jours de repos au titre de la réduction du temps de travail ; qu'en omettant de rechercher, comme elle y était invitée, si la société La Cigale avait établi un document de contrôle visant à s'assurer du respect par l'employeur de la protection de la sécurité et de la santé du salarié, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles 27.5 de la convention collective de branche chanson, variétés, jazz, musiques actuelles et de l'article 1184 du code civil ;

12°) ALORS QUE, en tout état de cause, l'absence de paiement des heures supplémentaires au salarié est de nature à justifier la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur ; qu'en cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures ou de jours de travail accomplis, il appartient au salarié d'étayer sa demande par la production d'éléments suffisamment précis quant au temps de travail réalisé pour permettre à l'employeur de répondre en fournissant ses propres éléments ; que la cour d'appel a relevé que le salarié avait produit des témoignages de personnes ayant travaillé avec lui, de nombreux courriels, un décompte pour démontrer les jours de travail qu'il effectuait, auquel l'employeur pouvait répondre ; qu'en considérant, pour exclure tout dépassement de son forfait en jours, que ces éléments n'étaient pas de nature à prouver « outre ou contre » les éléments produits par l'employeur, la cour d'appel, qui n'a pas respecté les règles probatoires en matière d'heures de travail accomplies, a violé les articles L. 3171-4 du code du travail et 1184 du code civil ;

13°) ALORS QUE, en tout état de cause, l'absence de paiement des heures supplémentaires au salarié est de nature à justifier la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur ; qu'en cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures ou de jours de travail accomplis, il appartient au salarié d'étayer sa demande par la production d'éléments suffisamment précis quant au temps de travail réalisé pour permettre à l'employeur de répondre en fournissant ses propres éléments ; qu'en retenant que les horaires constitués mensuellement par l'employeur au fur et à mesure et sur la base de l'état des horaires exécutés et déclarés par le salarié lui-même suffisait à apporter la preuve des horaires et jours effectivement réalisés par ce dernier sans rechercher, comme elle y était invitée, si les plannings versés au débat par l'employeur pour justifier des horaires et jours travaillés par M. Q... ne contenait pas qu'une partie du travail de ce dernier et s'il ne manquait pas notamment le temps de travail correspondant aux travaux d'entretien du bâtiment, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 3171-4 du code du travail et 1184 du code civil ;

14°) ALORS QUE l'absence de paiement des heures supplémentaires au salarié est de nature à justifier la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur en cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures ou de jours de travail accomplis, il

appartient au salarié d'étayer sa demande par la production d'éléments suffisamment précis quant au temps de travail réalisé pour permettre à l'employeur de répondre en fournissant ses propres éléments ; qu'en considérant que les horaires constitués mensuellement par l'employeur au fur et à mesure et sur la base de l'état des horaires exécutés et déclarés par le salarié lui-même suffisait à apporter la preuve des jours de travail de ce dernier sans rechercher, comme elle y était invitée, si le volume de travail effectué par M. Q... pendant son contrat de travail était en adéquation avec les horaires et les jours de travail effectués figurant sur les plannings versés par l'employeur, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles 1184 et L. 3171-4 du code du travail.ECLI:FR:CCASS:2021:SO00324

RESUMEN DEL CASO

FRANCE TELECOM CONDENADA POR ACOSO MORAL INSTITUCIONAL

La empresa France Telecom y sus ex directivos fueron declarados culpables de acoso moral institucional. Una sentencia que representa "un punto de inflexión" en la legislación laboral para los abogados y sindicatos.

El Tribunal Penal de París condenó en diciembre de 2019 a France-Télécom (ahora Orange) y a sus antiguos directivos por acoso moral institucional o "sistémico". Es decir, por el acoso resultante no de un comportamiento individual sino de una estrategia empresarial encaminada a crear un "clima angustioso", "habiendo tenido como objeto un deterioro de las condiciones laborales al obligar a los trabajadores a marcharse o a ir más allá de sus funciones".

Estos hechos, ocurridos durante el período 2007-2008, marcados por numerosos suicidios, constituyen un delito penal. "Porque, lejos de reducirse a un conflicto individual, el acoso moral puede tener profundas raíces en la organización del trabajo y en las formas de gestión".

Didier Lombard, director general entre 2005 y 2010, ex número 2, Louis-Pierre Wenès y ex Director de Recursos Humanos, Olivier Barberot, fueron condenados a un año de prisión, incluidos ocho meses de suspensión y 15.000 euros de multa.

Los otros cuatro imputados fueron declarados culpables de complicidad en acoso moral y condenados a cuatro meses de prisión condicional y multa de 5.000 euros.

También se ordenó a todos el pago solidario de daños y perjuicios (aproximadamente tres millones de euros) a las innumerables partes civiles.

La empresa fue condenada a pagar una multa máxima de 75.000 euros.

Esta sentencia sentará un precedente en la jurisprudencia, porque es un punto de inflexión en la legislación laboral en relación al acoso institucional y la gestión tóxica.

En el caso de la destacada sentencia a France Telecom por acoso moral institucional (sentencia de 20 de diciembre de 2019), dado que dicha sentencia no aparece aún publicada en ninguna base de datos oficial, incluimos algunos enlaces a bases de datos no oficiales en la que aparece resumida y explicada:

- LEFEVRE DALLOZ
<https://www.editions-legislatives.fr/actualite/france-telecom-condamne-pour-harcelement-moral-institutionnel>
<https://www.dalloz-actualite.fr/flash/proces-france-telecom-harcelement-moral-au-travail-peut-etre-aussi-un-phenomene-collectif#.YHV6VOgzaUk>
- WIKIPEDIA
https://fr.wikipedia.org/wiki/Affaire_France_T%C3%A9l%C3%A9com

ITALIA

Fuentes de información y referencia:

- Gaceta oficial italiana:
<https://www.gazzettaufficiale.it/>
- Portal oficial de legislación vigente en Italia:
<https://www.normattiva.it/staticPage/codici>
- Perfil del derecho laboral en Italia:
https://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law-profiles/WCMS_159153/lang--es/index.htm
- Base de datos de jurisprudencia italiana:
<http://www.italgiure.giustizia.it/sncass/>

Las traducciones presentadas en el texto son traducciones libres y sin valor oficial alguno.

Legislación

Constitución de la República italiana de 21 de diciembre de 1947

[Enlace al documento](#) (en vigor, con su última actualización el 21/10/2020)

Art. 1.

L'Italia e' una Repubblica democratica, fondata sul lavoro...

TRADUCCIÓN

Artículo 1

Italia es una República democrática fundada en el trabajo...

Art. 4.

La Repubblica riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro e promuove le condizioni che rendano effettivo questo diritto.

Ogni cittadino ha il dovere di svolgere, secondo le proprie possibilita' e la propria scelta, un'attivitá' o una funzione che concorra al progresso materiale o spirituale della società'.

TRADUCCIÓN

Artículo 4

La Republica reconoce a todos los ciudadanos el derecho al trabajo y promoverá las condiciones que hagan efectivo este derecho.

Todo ciudadano tendrá el deber de elegir, con arreglo a sus posibilidades y según su propia elección, una actividad o función que concorra al progreso material o espiritual de la sociedad.

Art. 35.

La Repubblica tutela il lavoro in tutte le sue forme ed applicazioni.

Cura la formazione e l'elevazione professionale dei lavoratori.

Promuove e favorisce gli accordi e le organizzazioni internazionali intesi ad affermare e regolare i diritti del lavoro.

Riconosce la liberta' di emigrazione, salvo gli obblighi stabiliti dalla legge nell'interesse generale, e tutela il lavoro italiano all'estero.

TRADUCCIÓN

Artículo 35

La Republica protegerá el trabajo en todas sus formas y aplicaciones.

Cuidara la formación y la promoción profesional de los trabajadores.

Promoverá y favorecerá los acuerdos y las organizaciones internacionales encaminadas a consolidar y regular los derechos del trabajo.

Reconoce la libertad de emigración, salvando las obligaciones establecidas por la ley en pro del interés general y defenderá a los trabajadores italianos en el extranjero.

Art. 36.

Il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantita' e qualita' del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a se' e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa.

La durata massima della giornata lavorativa e' stabilita dalla legge.

Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale e a ferie annuali retribuite, e non puo' rinunziarvi.

TRADUCCIÓN

Artículo 36

El trabajador tendrá derecho a una retribución proporcionada a la cantidad y calidad de su trabajo y suficiente, en cualquier caso, para asegurar a su familia y a ,l una existencia libre y decorosa.

Se determinara por la ley la duración máxima de la jornada de trabajo.

El trabajador tendrá derecho al descanso semanal y a vacaciones anuales pagadas y no podrá renunciar a estos derechos.

Art. 37.

La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore.

Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione.

La legge stabilisce il limite minimo di età per il lavoro salariato.

La Repubblica tutela il lavoro dei minori con speciali norme e garantisce ad essi, a parità di lavoro, il diritto alla parità di retribuzione.

TRADUCCIÓN

Artículo 37

La mujer trabajadora tendrá los mismos derechos y, a igualdad de trabajo, la misma retribución que el trabajador.

Las condiciones de trabajo deberán permitir a la mujer el cumplimiento de su misión familiar esencial y asegurar a la madre y al niño una protección especial adecuada.

La Republica establecerá el límite máximo de edad para el trabajo asalariado.

La Republica protegerá el trabajo de los menores con normas especiales y les garantizará para trabajos iguales, el derecho a la igualdad de retribución.

Art. 38.

Ogni cittadino inabile al lavoro e sprovvisto dei mezzi necessari per vivere ha diritto al mantenimento e all'assistenza sociale.

I lavoratori hanno diritto che siano preveduti ed assicurati mezzi adeguati alle loro esigenze di vita in caso di infortunio, malattia, invalidità e vecchiaia, disoccupazione involontaria.

Gli inabili ed i minorati hanno diritto all'educazione e all'avviamento professionale.

Ai compiti previsti in questo articolo provvedono organi ed istituti predisposti o integrati dallo Stato.

L'assistenza privata è libera.

TRADUCCIÓN

Artículo 38

Todo ciudadano incapaz de trabajar y desprovisto de los medios necesarios para vivir tendrá derecho al mantenimiento y a la asistencia social.

Los trabajadores tendrán derecho a que se prevean y garanticen los medios proporcionados a sus necesidades vitales en caso de infortunio, enfermedad, invalidez y ancianidad y desempleo involuntario.

Los incapaces para el trabajo y los inválidos parciales tendrán derecho a la educación y a la formación profesional.

Las tareas previstas en el presente artículo serán asumidas por órganos e instituciones constituidas o complementadas por el Estado.

Será libre la asistencia privada.

Art. 39.

L'organizzazione sindacale e' libera.

Ai sindacati non puo' essere imposto altro obbligo se non la loro registrazione presso uffici locali o centrali, secondo le norme di legge.

E' condizione per la registrazione che gli statuti dei sindacati sanciscano un ordinamento interno a base democratica.

I sindacati registrati hanno personalita' giuridica. Possono, rappresentati unitariamente in proporzione dei loro iscritti, stipulare contratti collettivi di lavoro con efficacia obbligatoria per tutti gli appartenenti alle categorie alle quali il contratto si riferisce.

TRADUCCIÓN

Artículo 39

La organización sindical será libre.

No se podrá imponer a los sindicatos otra obligación que la de registrarse ante departamentos locales o centrales, según lo que la ley disponga.

Será condición para el registro que los estatutos de los sindicatos sancionen un régimen interior fundado en los principios democráticos.

Los sindicatos registrados tendrán personalidad jurídica y podrán, representados unitariamente en proporción a los respectivos afiliados inscritos, concertar convenios colectivos de trabajo con efectos obligatorios para todos los pertenecientes a las categorías a que se refiera el convenio.

Art. 40.

Il diritto di sciopero si esercita nell'ambito delle leggi che lo regolano.

TRADUCCIÓN

Artículo 40

El derecho de huelga se ejercitará en el ámbito de las leyes que lo regulen.

Código civil.

REAL DECRETO, de 16 de marzo de 1942

[Enlace al documento](#) (en vigor, última actualización 30 de junio de 2021)

Art. 2087.

(Tutela delle condizioni di lavoro).

L'imprenditore e' tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarita' del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrita' fisica e la personalita' morale dei prestatori di lavoro.

TRADUCCIÓN

Art. 2087.

(Protección de las condiciones laborales).

El emprendedor debe adoptar las medidas que, según la particularidad del trabajo, experiencia y técnica, sean necesarias para proteger la integridad física y la personalidad moral de los empleados.

Art. 2109.

(Periodo di riposo).

Il prestatore di lavoro ha diritto ad un giorno di riposo ogni settimana, di regola in coincidenza con la domenica.

Ha anche diritto, dopo un anno d'ininterrotto servizio, ad un periodo annuale di ferie retribuito, possibilmente continuativo, nel tempo che l'imprenditore stabilisce, tenuto conto delle esigenze dell'impresa e degli interessi del prestatore di lavoro. La durata di tale periodo e' stabilita dalla legge, dalle norme corporative, dagli usi o secondo equita'. (6)

L'imprenditore deve preventivamente comunicare al prestatore di lavoro il periodo stabilito per il godimento delle ferie.

Non puo' essere computato nelle ferie il periodo di preavviso indicato nell'art. 2118.

(50) ((69))

AGGIORNAMENTO (6)

La Corte Costituzionale, con sentenza 7 - 10 maggio 1963, n. 66 (in G.U. 1a s.s. 18/05/1963, n. 132) ha dichiarato "la illegittimita' costituzionale dell'art. 2109, secondo comma, del Codice civile, limitatamente all'inciso "dopo un anno di ininterrotto servizio", in riferimento all'art. 36, terzo comma, della Costituzione".

AGGIORNAMENTO (50)

La Corte Costituzionale, con sentenza 16 - 22 dicembre 1980, n. 189 (in G.U. 1a s.s. 31/12/1980, n. 357), ha dichiarato "l'illegittimità costituzionale dell'art. 2109 cod. civ. nella parte in cui non prevede il diritto a ferie retribuite anche per il lavoratore assunto in prova in caso di recesso dal contratto durante il periodo di prova medesimo".

AGGIORNAMENTO (69)

La Corte Costituzionale, con sentenza 16 - 30 dicembre 1987, n. 616 (in G.U. 1a s.s. 08/01/1988, n. 1), ha dichiarato "la illegittimità costituzionale dell'art. 2109 cod. civ. nella parte in cui non prevede che la malattia insorta durante il periodo feriale ne sospenda il decorso".

TRADUCCIÓN

Art. 2109.

(Periodo de descanso).

El empleado tiene derecho a un día libre cada semana, generalmente coincidiendo con el domingo.

También tiene derecho, tras un año de servicio ininterrumpido, a un período anual de licencia retribuida, eventualmente continua, en el tiempo que el empresario establezca, teniendo en cuenta las necesidades de la empresa y los intereses del empleado. La duración de este período la establece la ley, las normas corporativas, las costumbres o según la equidad. (6)

El empresario debe notificar al empleado con anticipación el plazo establecido para el disfrute de las vacaciones.

El periodo de preaviso indicado en el art. 2118 no se puede computar como vacaciones.

Actualización (6)

El Tribunal Constitucional, con sentencia del 7 al 10 de mayo de 1963, n. 66 (en GU 1a ss 18/05/1963, n. 132) declaró "la ilegitimidad constitucional del art. 2109, segundo párrafo, del Código Civil, limitado al incidente" después de un año de servicio ininterrumpido ", en referencia a artículo 36, párrafo tercero, de la Constitución "

Actualización (50)

El Tribunal Constitucional, con sentencia del 16 al 22 de diciembre de 1980, n. 189 (en GU 1a ss 31/12/1980, n. 357), declaró "la ilegitimidad constitucional del art. 2109 del código civil en la parte en la que no prevé el derecho a vacaciones retribuidas también para el trabajador contratado en período de prueba en caso de rescisión del contrato durante el mismo período de prueba "

Actualización (69)

El Tribunal Constitucional, con sentencia del 16 al 30 de diciembre de 1987, n. 616 (en GU 1a ss 08/01/1988, n. 1), declaró "la ilegitimidad constitucional del art. 2109 del código civil en la parte en la que no prevé que la enfermedad que surja durante el período de trabajo suspenda el curso "

Art. 2110.

(Infortunio, malattia, gravidanza, puerperio).

In caso d'infortunio, di malattia, di gravidanza o di puerperio, se la legge o le norme corporative non stabiliscono forme equivalenti di previdenza o di assistenza, e' dovuta al prestatore di lavoro la retribuzione o un'indennita' nella misura e per il tempo determinati dalle leggi speciali, dalle norme corporative, dagli usi o secondo equita'.

Nei casi indicati nel comma precedente, l'imprenditore ha diritto di recedere dal contratto a norma dell'art. 2118, decorso il periodo stabilito dalla legge, dalle norme corporative, dagli usi o secondo equita'.

Il periodo di assenza dal lavoro per una delle cause anzidette deve essere computato nell'anzianita' di servizio.

TRADUCCIÓN

Art. 2110.

(Accidente, enfermedad, embarazo, puerperio).

En caso de accidente, enfermedad, embarazo o puerperio, si la ley o los reglamentos no establecen formas equivalentes de seguridad social o asistencia, el trabajador percibirá un salario o un subsidio en la cuantía y durante el tiempo que determinen las leyes especiales, los reglamentos de la empresa, la costumbre o la equidad.

En los casos indicados en el párrafo anterior, el empresario tiene derecho a desistir del contrato de acuerdo con el art. 2118, una vez transcurrido el plazo establecido por la ley, por las normas corporativas, por los usos o según la equidad.

El período de ausencia laboral por alguna de las causas antes mencionadas debe tenerse en cuenta para la antigüedad del servicio.

Art. 2111.

(Servizio militare).

La chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva risolve il contratto di lavoro, salvo diverse disposizioni delle norme corporative.

In caso di richiamo alle armi, si applicano le disposizioni del primo e del terzo comma dell'articolo precedente.

TRADUCCIÓN

Art. 2111.
(Servicio militar).

Si un trabajador es llamado a filas para cumplir con sus obligaciones de servicio militar, el contrato de trabajo se extingue, salvo que la normativa de la empresa disponga otra cosa.

En caso de llamada a filas, se aplica lo dispuesto en los párrafos primero y tercero del artículo anterior.

Art. 2118.

(Recesso dal contratto a tempo indeterminato).

Ciascuno dei contraenti puo' recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato, dando il preavviso nel termine e nei modi stabiliti dalle norme corporative, dagli usi o secondo equita'.

In mancanza di preavviso, il recedente e' tenuto verso l'altra parte a un'indennita' equivalente all'importo della retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di preavviso.

La stessa indennita' e' dovuta dal datore di lavoro nel caso di cessazione del rapporto per morte del prestatore di lavoro.

TRADUCCIÓN

Art. 2118.

(Rescisión del contrato indefinido).

Cualquiera de las partes contratantes podrá rescindir el contrato de trabajo de duración indefinida mediante preaviso dentro del plazo y en la forma establecida por la legislación societaria, la costumbre o la equidad.

En ausencia de preaviso, la parte que se retira está obligada a entregar a la otra parte una indemnización equivalente al importe del salario que le correspondería por el periodo de preaviso.

La misma indemnización corresponderá al empleador en caso de finalización de la relación laboral por fallecimiento del trabajador.

Art. 2119.

(Recesso per giusta causa).

Ciascuno dei contraenti puo' recedere dal contratto prima della scadenza del termine, se il contratto e' a tempo determinato, o senza preavviso, se il contratto e' a tempo indeterminato, qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto. Se il contratto e' a tempo indeterminato, al prestatore di lavoro che recede per giusta causa compete l'indennita' indicata nel secondo comma dell'articolo precedente.

((Non costituisce giusta causa di risoluzione del contratto la liquidazione coatta amministrativa dell'impresa. Gli effetti della liquidazione giudiziale sui rapporti di lavoro sono regolati dal codice della crisi e dell'insolvenza.)) ((303))

AGGIORNAMENTO (303)

Il D.Lgs. 12 gennaio 2019, n. 14, come modificato dal D.L. 8 aprile 2020, n. 23, ha disposto (con l'art. 389, comma 1) la proroga dell'entrata in vigore della modifica del comma 2 del presente articolo dal 15 agosto 2020 al 1° settembre 2021.

TRADUCCIÓN

Art. 2119.

(Despido por causa justificada).

Cualquiera de las partes contratantes puede rescindir el contrato antes de que expire el plazo, si el contrato es de duración determinada, o sin previo aviso, si el contrato es de duración indefinida, si existe una razón que no permite la continuación, incluso temporal, de la relación. Si el contrato es por tiempo indefinido, el trabajador que lo rescinda por causa justificada recibirá la indemnización indicada en el segundo párrafo del artículo anterior.

((La liquidación administrativa forzosa de la empresa no constituye una causa justa de resolución del contrato. Los efectos de la liquidación judicial en las relaciones laborales se regularán por el código de crisis e insolvencia.)) ((303)).

ACTUALIZACIÓN (303)

El Decreto Legislativo n.º 14 del 12 de enero de 2019, modificado por el Decreto Legislativo n.º 23 del 8 de abril de 2020, dispuso (mediante el artículo 389, párrafo 1) la prórroga de la entrada en vigor de la modificación del párrafo 2 de este artículo del 15 de agosto de 2020 al 1 de septiembre de 2021.

Código penal

REAL DECRETO, nº 1398 de 19 de octubre 1930

[Enlace al documento](#) (en vigor, última actualización 7 de abril de 2021)

Art. 437.

(Rimozione od omissione dolosa di cautele contro infortuni sul lavoro)

Chiunque omette di collocare impianti, apparecchi o segnali destinati a prevenire disastri o infortuni sul lavoro, ovvero li rimuove o li danneggia, e' punito con la reclusione da sei mesi a cinque anni.

Se dal fatto deriva un disastro o un infortunio, la pena e' della reclusione da tre a dieci anni.
(7)

AGGIORNAMENTO (7)

Il D.Lgs. Luogotenenziale 10 maggio 1945, n. 234 ha disposto (con l'art. 4, comma 1) che "Salvo quanto disposto negli articoli precedenti, le pene previste per i reati contemplati nel libro secondo, titolo sesto, capo primo, e titolo tredicesimo, capo primo del Codice penale, sono aumentate da un terzo alla meta".

Ha inoltre disposto (con l'art. 7, comma 1) che la presente modifica ha efficacia fino ad un anno dopo la cessazione dello stato di guerra.

TRADUCCIÓN

Art. 437

(Supresión u omisión intencionada de las precauciones contra accidentes de trabajo)

Quien no coloque sistemas, dispositivos o señales destinados a prevenir desastres o accidentes de trabajo, o los retire o dañe, es sancionado con prisión de seis meses a cinco años.

Si se produce una catástrofe o un accidente como consecuencia del acto, la pena es de prisión por un periodo de entre tres y diez años. ((7))

ACTUALIZACIÓN (7)

El Decreto Ley de 10 de mayo de 1945, n. 234, estableció (art. 4, párrafo 1) que "Salvo lo dispuesto en los artículos anteriores, se han incrementado las penas previstas para los delitos contemplados en el libro segundo, título sexto, capítulo primero, y título decimotercero, capítulo primero del penal de un tercio a la mitad".

También dispuso (con el párrafo 1 del artículo 7) que esta enmienda entrará en vigor hasta un año después del cese del estado de guerra.

Legislación relacionada

- **Sobre salud y seguridad en el trabajo:**

Decreto legislativo 626/1994

[Enlace al documento](#)

Implementación de las directivas 89/391 / CEE, 89/654 / CEE, 89/655 / CEE, 89/656 / CEE, 90/269 / CEE, 90/270 / CEE, 90/394 / CEE y 90/679 / CEE relativo a la mejora de la seguridad y la salud de los trabajadores en el lugar de trabajo

Decreto legislativo 81/2008

[Enlace al documento](#)

Aplicación del artículo 1 de la Ley de 3 de agosto de 2007, n. 123, sobre la protección de la salud y la seguridad en el trabajo.

Ley 3 de agosto de 2007, n. 123.

[Enlace al documento](#)

Medidas relativas a la protección de la salud y seguridad en el trabajo y delegación al Gobierno para la reorganización y reforma de la legislación pertinente

- **Sobre violencia y acoso en el trabajo:**

Ley 15 de enero de 2021, n. 4

[Enlace al documento](#)

Ratificación y ejecución del Convenio de la Organización Internacional del Trabajo n. 190 sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Lugar de Trabajo, adoptado en Ginebra el 21 de junio de 2019 durante la 108a reunión de la Conferencia General de la misma Organización.

- **Sobre igualdad en el trabajo**

Ley 25 de octubre de 1977, n. 881

[Enlace al documento](#)

Ratificación y ejecución del pacto internacional relativo a los derechos económicos, sociales y culturales, así como del pacto internacional relativo a los derechos civiles y políticos, con protocolo facultativo, adoptado y abierto a la firma en Nueva York los días 16 y 19 de diciembre de 1966 respectivamente.

Ley 20 de mayo de 1970, n. 300

[Enlace al documento](#)

Normas sobre la protección de la libertad y dignidad de los trabajadores, la libertad sindical y la actividad sindical, en el lugar de trabajo y normativa laboral. (Última actualización: 07/04/2021)

Ley 9 de diciembre de 1977, n. 903

[Enlace al documento](#)

Igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de trabajo. (Última actualización: 31/05/2006)

Ley 10 de abril de 1991, n. 125

[Enlace al documento](#)

Acciones positivas para la consecución de la igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral. (Última actualización: 31/05/2006)

Ley 15 de julio de 1966, n. 604

[Enlace al documento](#)

Normas sobre despidos individuales. (Última actualización: 30/12/2020)

Esta Ley, en su sección 4ª, prohíbe el despido por razones discriminatorias tales como las consideraciones políticas y sindicales, la religión, la participación en actividades sindicales.

Ley 11 de mayo de 1990, n. 108

[Enlace al documento](#)

Norma sobre despidos individuales. (Última actualización: 14/07/2003)

Esta ley invalida el despido por razones discriminatorias tales como la raza, el sexo, el idioma, las consideraciones políticas y sindicales, y la religión, y exige en todos los casos la reintegración del trabajador despedido.

Jurisprudencia

<http://www.italgiure.giustizia.it/sncass/>

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

[Enlace a la sentencia](#)

RESUMEN: Condena inicial a favor de un trabajador que fallece como consecuencia de una caída desde una escalera en una construcción y se deduce que no se han tomado las medidas necesarias para la prevención de accidentes. Los padres de la víctima solicitan indemnización por daño moral. Aceptación parcial del recurso de casación: la Corte de Casación acepta el octavo motivo de casación, por entender que hubo una corresponsabilidad del fallecido en el accidente.

DISCRIMINACIÓN

[Enlace a la sentencia](#)

RESUMEN: La trabajadora presenta recurso, pues considera que su contrato de trabajo no fue prorrogado por discriminación de sexo. Inicialmente se desestimó la demanda, pues se consideró que no había relación laboral entre trabajadora y empresa. Aceptación del recurso de casación presentado por la trabajadora.

INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO IMPROCEDENTE

[Enlace a la sentencia](#)

RESUMEN: Aceptación del recurso de casación presentado por el trabajador. Inicialmente la empresa alegó que no tenía que pagar indemnización, pero el Tribunal de Apelación considera que el despido es improcedente por defecto de forma en la comunicación de dicho despido al trabajador.

PORTUGAL

Fuentes de información y referencia:

✓ *LEGISLACIÓN*

La fuente principal de consulta y referencia ha sido:

- DIARIO DE LA REPÚBLICA: <https://dre.pt/>

Además del Diario de la República portuguesa, se han consultado otras bases de datos como:

- NATLEX (BASE DE DATOS DE LA OIT):
http://ilo.org/dyn/natlex/country_profiles.nationalLaw?p_lang=es&p_country=PRT

✓ *JURISPRUDENCIA*

Se han recogido algunas sentencias de la Corte Suprema de Justicia relacionadas con delitos laborales.

La fuente principal de consulta y referencia ha sido: [Supremo Tribunal de Justiça](#)

Se presenta un pequeño resumen de las conclusiones del Tribunal sobre los casos.

Las traducciones presentadas en el texto son traducciones libres y sin valor oficial alguno.

Legislación

Constitución portuguesa

[Enlace al documento](#)

Artigo 54.º

(Comissões de trabalhadores)

1. É direito dos trabalhadores criarem comissões de trabalhadores para defesa dos seus interesses e intervenção democrática na vida da empresa.
2. Os trabalhadores deliberam a constituição, aprovam os estatutos e elegem, por voto directo e secreto, os membros das comissões de trabalhadores.
3. Podem ser criadas comissões coordenadoras para melhor intervenção na reestruturação económica e por forma a garantir os interesses dos trabalhadores.
4. Os membros das comissões gozam da protecção legal reconhecida aos delegados sindicais.
5. Constituem direitos das comissões de trabalhadores:
 - a) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade;
 - b) Exercer o controlo de gestão nas empresas;
 - c) Participar nos processos de reestruturação da empresa, especialmente no tocante a acções de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho;
 - d) Participar na elaboração da legislação do trabalho e dos planos económico-sociais que contemplem o respectivo sector;
 - e) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa;
 - f) Promover a eleição de representantes dos trabalhadores para os órgãos sociais de empresas pertencentes ao Estado ou a outras entidades públicas, nos termos da lei.

Ver todas as alterações

- [Alterado pelo/a Artigo 28.º do/a Lei Constitucional n.º 1/97 - Diário da República n.º 218/1997, Série I-A de 1997-09-20, em vigor a partir de 1997-10-05, produz efeitos a partir de 1997-10-05](#)
- [Alterado pelo/a Artigo 28.º do/a Lei Constitucional n.º 1/89 - Diário da República n.º 155/1989, Suplemento n.º 1, Série I de 1989-07-08, em vigor a partir de 1989-08-07](#)
- [Alterado pelo/a Artigo 46.º do/a Lei Constitucional n.º 1/82 - Diário da República n.º 227/1982, Série I de 1982-09-30, em vigor a partir de 1982-10-30](#)

TRADUCCIÓN

Artículo 54

(Comisiones de trabajadores)

1. Es derecho de los trabajadores crear comisiones de trabajadores para defender sus intereses e intervenir democráticamente en la vida de la empresa.
2. Los trabajadores deliberan acerca de la constitución y la aprobación de los estatutos y eligen, por voto directo y secreto, a los miembros de las comisiones de trabajadores.
3. Podrán crearse comisiones de coordinación para una mejor intervención en la reestructuración económica y con el fin de garantizar los intereses de los trabajadores.
4. Los miembros del comité gozan de la protección legal otorgada a los delegados sindicales.
5. Los derechos de las comisiones de trabajadores son:
 - a) Recibir toda la información necesaria para el ejercicio de su actividad;
 - b) Ejercer el control de gestión en las empresas;
 - c) Participar en los procesos de reestructuración de la empresa, especialmente en lo que respecta a las actividades formativas o cuando hay un cambio en las condiciones laborales;
 - d) Participar en la elaboración de la legislación laboral y los planes económicos y sociales que incluyan al respectivo sector;
 - e) Gestionar o participar en la dirección de las obras sociales de la empresa;
 - f) Promover la elección de representantes de los trabajadores a los órganos de gobierno de las empresas del Estado o a otras entidades públicas, en los términos de la ley.

Artigo 56.º

(Direitos das associações sindicais e contratação colectiva)

1. Compete às associações sindicais defender e promover a defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores que representem.
2. Constituem direitos das associações sindicais:
 - a) Participar na elaboração da legislação do trabalho;
 - b) Participar na gestão das instituições de segurança social e outras organizações que visem satisfazer os interesses dos trabalhadores;
 - c) Pronunciar-se sobre os planos económico-sociais e acompanhar a sua execução;
 - d) Fazer-se representar nos organismos de concertação social, nos termos da lei;
 - e) Participar nos processos de reestruturação da empresa, especialmente no tocante a acções de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho.
3. Compete às associações sindicais exercer o direito de contratação colectiva, o qual é garantido nos termos da lei.
4. A lei estabelece as regras respeitantes à legitimidade para a celebração das convenções colectivas de trabalho, bem como à eficácia das respectivas normas.

[Ver todas as alterações](#)

- [Alterado pelo/a Artigo 30.º do/a Lei Constitucional n.º 1/97 - Diário da República n.º 218/1997, Série I-A de 1997-09-20, em vigor a partir de 1997-10-05, produz efeitos a partir de 1997-10-05](#)
- [Alterado pelo/a Artigo 30.º do/a Lei Constitucional n.º 1/89 - Diário da República n.º 155/1989, Suplemento n.º 1, Série I de 1989-07-08, em vigor a partir de 1989-08-07](#)
- [Alterado pelo/a Artigo 48.º do/a Lei Constitucional n.º 1/82 - Diário da República n.º 227/1982, Série I de 1982-09-30, em vigor a partir de 1982-10-30](#)

TRADUCCIÓN

Artículo 56

(Derechos de los sindicatos y negociación colectiva)

1. Las asociaciones sindicales son las encargadas de defender y promover la defensa de los derechos e intereses de los trabajadores a los que representan.

2. Los derechos de las asociaciones sindicales son:

- a) Participar en la redacción de la legislación laboral;
- b) Participar en la gestión de las instituciones de seguridad social y otras organizaciones que tengan como objetivo satisfacer los intereses de los trabajadores;
- c) Pronunciarse sobre los planes económicos y sociales y monitorear su ejecución;
- d) Estar representados en los órganos de consulta social, en los términos de la ley;
- e) Participar en los procesos de reestructuración de la empresa, especialmente en lo que respecta a acciones formativas o cuando cambien las condiciones laborales.

3. Las asociaciones sindicales son responsables del ejercicio del derecho a la negociación colectiva, que está garantizado en los términos de la ley.

4. La ley establece las reglas sobre la legitimidad para la celebración de convenios colectivos de trabajo, así como la vigencia de las respectivas reglas.

Artigo 58.º

(Direito ao trabalho)

1. Todos têm direito ao trabalho.

2. Para assegurar o direito ao trabalho, incumbe ao Estado promover:

- a) A execução de políticas de pleno emprego;
- b) A igualdade de oportunidades na escolha da profissão ou género de trabalho e condições para que não seja vedado ou limitado, em função do sexo, o acesso a quaisquer cargos, trabalho ou categorias profissionais;
- c) A formação cultural e técnica e a valorização profissional dos trabalhadores.

[Ver todas as alterações](#)

- [Alterado pelo/a Artigo 32.º do/a Lei Constitucional n.º 1/97 - Diário da República n.º 218/1997, Série I-A de 1997-09-20, em vigor a partir de 1997-10-05, produz efeitos a partir de 1997-10-05](#)
- [Alterado pelo/a Artigo 31.º do/a Lei Constitucional n.º 1/89 - Diário da República n.º 155/1989, Suplemento n.º 1, Série I de 1989-07-08, em vigor a partir de 1989-08-07](#)
- [Alterado pelo/a Artigo 50.º do/a Lei Constitucional n.º 1/82 - Diário da República n.º 227/1982, Série I de 1982-09-30, em vigor a partir de 1982-10-30](#)

TRADUCCIÓN

Artículo 58
(Derecho al trabajo)

1. Todos tienen derecho a trabajar.
2. Para garantizar el derecho al trabajo, es responsabilidad del Estado promover:
 - a) La implementación de políticas de pleno empleo;
 - b) Igualdad de oportunidades en la elección de profesión o tipo de trabajo y condiciones para que el acceso a cualquier puesto, trabajo o categoría profesional no esté prohibido ni limitado, según el sexo.
 - c) La formación cultural y técnica y el desarrollo profesional de los trabajadores.

Artigo 59.º

(Direitos dos trabalhadores)

1. Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:
 - a) À retribuição do trabalho, segundo a quantidade, natureza e qualidade, observando-se o princípio de que para trabalho igual salário igual, de forma a garantir uma existência condigna;
 - b) A organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da actividade profissional com a vida familiar;
 - c) A prestação do trabalho em condições de higiene, segurança e saúde;
 - d) Ao repouso e aos lazeres, a um limite máximo da jornada de trabalho, ao descanso semanal e a férias periódicas pagas;
 - e) À assistência material, quando involuntariamente se encontrem em situação de desemprego;
 - f) A assistência e justa reparação, quando vítimas de acidente de trabalho ou de doença profissional.

2. Incumbe ao Estado assegurar as condições de trabalho, retribuição e repouso a que os trabalhadores têm direito, nomeadamente:

a) O estabelecimento e a actualização do salário mínimo nacional, tendo em conta, entre outros factores, as necessidades dos trabalhadores, o aumento do custo de vida, o nível de desenvolvimento das forças produtivas, as exigências da estabilidade económica e financeira e a acumulação para o desenvolvimento;

b) A fixação, a nível nacional, dos limites da duração do trabalho;

c) A especial protecção do trabalho das mulheres durante a gravidez e após o parto, bem como do trabalho dos menores, dos diminuídos e dos que desempenhem actividades particularmente violentas ou em condições insalubres, tóxicas ou erigosas;

d) O desenvolvimento sistemático de uma rede de centros de repouso e de férias, em cooperação com organizações sociais;

e) A protecção das condições de trabalho e a garantia dos benefícios sociais dos trabalhadores emigrantes;

f) A protecção das condições de trabalho dos trabalhadores-estudantes.

3. Os salários gozam de garantias especiais, nos termos da lei.

[Ver todas as alterações](#)

- [Alterado pelo/a Artigo 33.º do/a Lei Constitucional n.º 1/97 - Diário da República n.º 218/1997, Série I-A de 1997-09-20, em vigor a partir de 1997-10-05, produz efeitos a partir de 1997-10-05](#)
- [Alterado pelo/a Artigo 31.º do/a Lei Constitucional n.º 1/89 - Diário da República n.º 155/1989, Suplemento n.º 1, Série I de 1989-07-08, em vigor a partir de 1989-08-07](#)
- [Alterado pelo/a Artigo 44.º do/a Lei Constitucional n.º 1/82 - Diário da República n.º 227/1982, Série I de 1982-09-30, em vigor a partir de 1982-10-30](#)

TRADUCCIÓN

Artículo 59

(Derechos de los trabajadores)

1. Todos los trabajadores, independientemente de su edad, sexo, raza, ciudadanía, territorio de origen, religión, creencias políticas o ideológicas, tienen derecho a:

- a) Retribución por el trabajo, según cantidad, naturaleza y calidad, observando el principio de que por igual trabajo igual remuneración, a fin de garantizar una existencia digna;
- b) La organización del trabajo en condiciones socialmente dignas, con el fin de proporcionar la realización personal y permitir la conciliación de la actividad profesional con la vida familiar;
- c) Provisión de trabajo en condiciones de higiene, seguridad y salud;
- d) Descanso y ocio, límite máximo de jornada laboral, descanso semanal y vacaciones periódicas retribuidas;

- e) Asistencia material, cuando se encuentren en paro involuntario;
- f) Asistencia y reparación justa, cuando sean víctimas de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.
2. Es responsabilidad del Estado asegurar las condiciones de trabajo, salario y descanso a que tienen derecho los trabajadores, a saber:
- a) El establecimiento y actualización del salario mínimo nacional, teniendo en cuenta, entre otros factores, las necesidades de los trabajadores, el aumento del costo de vida, el nivel de desarrollo de las fuerzas productivas, los requisitos de estabilidad económica y financiera y de acumulación para el desarrollo;
- b) La fijación, a nivel nacional, de límites de jornada laboral;
- c) La protección especial del trabajo de la mujer durante el embarazo y después del parto, así como el trabajo de los menores, los discapacitados y quienes realicen actividades particularmente violentas o en condiciones insalubres, tóxicas o peligrosas;
- d) El desarrollo sistemático de una red de centros de descanso y vacaciones, en cooperación con organizaciones sociales;
- e) La protección de las condiciones laborales y la garantía de beneficios sociales para los trabajadores migrantes;
- f) La protección de las condiciones laborales de los estudiantes trabajadores.
3. Los salarios gozan de garantías especiales, en los términos de la ley.

Artigo 63.º

(Segurança social e solidariedade)

1. Todos têm direito à segurança social.
2. Incumbe ao Estado organizar, coordenar e subsidiar um sistema de segurança social unificado e descentralizado, com a participação das associações sindicais, de outras organizações representativas dos trabalhadores e de associações representativas dos demais beneficiários.
3. O sistema de segurança social protege os cidadãos na doença, velhice, invalidez, viuvez e orfandade, bem como no desemprego e em todas as outras situações de falta ou diminuição de meios de subsistência ou de capacidade para o trabalho.
4. Todo o tempo de trabalho contribui, nos termos da lei, para o cálculo das pensões de velhice e invalidez, independentemente do sector de actividade em que tiver sido prestado.
5. O Estado apoia e fiscaliza, nos termos da lei, a actividade e o funcionamento das instituições particulares de solidariedade social e de outras de reconhecido interesse público sem carácter lucrativo, com vista à prossecução de objectivos de solidariedade social consignados, nomeadamente, neste artigo, na alínea b) do n.º 2 do artigo 67.º, no artigo 69.º, na alínea e) do n.º 1 do artigo 70.º e nos artigos 71.º e 72.º

[Ver todas as alterações](#)

- [Alterado pelo/a Artigo 36.º do/a Lei Constitucional n.º 1/97 - Diário da República n.º 218/1997, Série I-A de 1997-09-20, em vigor a partir de 1997-10-05, produz efeitos a partir de 1997-10-05](#)

- [Alterado pelo/a Artigo 35.º do/a Lei Constitucional n.º 1/89 - Diário da República n.º 155/1989, Suplemento n.º 1, Série I de 1989-07-08, em vigor a partir de 1989-08-07](#)
- [Alterado pelo/a Artigo 53.º do/a Lei Constitucional n.º 1/82 - Diário da República n.º 227/1982, Série I de 1982-09-30, em vigor a partir de 1982-10-30](#)

TRADUÇÃO

Artículo 63
(Seguridad social y solidaridad)

1. Toda persona tiene derecho a la seguridad social.
2. Es responsabilidad del Estado organizar, coordinar y subsidiar un sistema de seguridad social unificado y descentralizado, con la participación de las asociaciones sindicales, otras organizaciones representativas de los trabajadores y asociaciones representativas de otros beneficiarios.
3. El sistema de seguridad social protege a los ciudadanos contra enfermedades, vejez, invalidez, viudedad y orfandad, así como contra el desempleo y en todas las demás situaciones de falta o reducción de medios de subsistencia o capacidad de trabajo.
4. Todo el tiempo de trabajo contribuye, en los términos de la ley, al cálculo de las pensiones de vejez e invalidéz, independientemente del sector de actividad en el que se haya proporcionado.
5. El Estado apoya y supervisa, en los términos de la ley, la actividad y funcionamiento de las instituciones privadas de solidaridad social y otras de reconocido interés público sin ánimo de lucro, con miras a la consecución de los objetivos de solidaridad social consagrados, a saber, en este artículo, el artículo 67 (2) (b), el artículo 69, el artículo 70 (1) (e) y los artículos 71 y 72.

Artigo 69.º

(Infância)

1. As crianças têm direito à protecção da sociedade e do Estado, com vista ao seu desenvolvimento integral, especialmente contra todas as formas de abandono, de discriminação e de opressão e contra o exercício abusivo da autoridade na família e nas demais instituições.
2. O Estado assegura especial protecção às crianças órfãs, abandonadas ou por qualquer forma privadas de um ambiente familiar normal.
3. É proibido, nos termos da lei, o trabalho de menores em idade escolar.

Ver todas as alterações

- [Alterado pelo/a Artigo 42.º do/a Lei Constitucional n.º 1/97 - Diário da República n.º 218/1997, Série I-A de 1997-09-20, em vigor a partir de 1997-10-05, produz efeitos a partir de 1997-10-05](#)
- [Alterado pelo/a Artigo 42.º do/a Lei Constitucional n.º 1/82 - Diário da República n.º 227/1982, Série I de 1982-09-30, em vigor a partir de 1982-10-30](#)

TRADUCCIÓN

Artículo 69

(Infancia)

1. Los niños tienen derecho a la protección de la sociedad y del Estado, con miras a su desarrollo integral, especialmente contra toda forma de abandono, discriminación y opresión y contra el ejercicio abusivo de la autoridad en la familia y en otras instituciones.
2. El Estado garantiza una protección especial a los niños huérfanos, abandonados o privados de un entorno familiar normal.
3. Queda prohibido, en los términos de la ley, el trabajo de niños en edad escolar.

Ley nº 7/2009 de 12 de febrero. Código de Trabajo.

[Enlace al documento](#)

Artigo 23.º

(Conceitos em matéria de igualdade e não discriminação)

1 - Para efectos do presente Código, considera-se:

a) Discriminação directa, sempre que, em razão de um factor de discriminação, uma pessoa seja sujeita a tratamento menos favorável do que aquele que é, tenha sido ou venha a ser dado a outra pessoa em situação comparável;

b) Discriminação indirecta, sempre que uma disposição, critério ou prática aparentemente neutro seja susceptível de colocar uma pessoa, por motivo de um factor de discriminação, numa posição de desvantagem comparativamente com outras, a não ser que essa disposição, critério ou prática seja objectivamente justificado por um fim legítimo e que os meios para o alcançar sejam adequados e necessários;

c) Trabalho igual, aquele em que as funções desempenhadas ao serviço do mesmo empregador são iguais ou objectivamente semelhantes em natureza, qualidade e quantidade;

d) Trabalho de valor igual, aquele em que as funções desempenhadas ao serviço do mesmo empregador são equivalentes, atendendo nomeadamente à qualificação ou experiência exigida, às responsabilidades atribuídas, ao esforço físico e psíquico e às condições em que o trabalho é efectuado.

2 - Constitui discriminação a mera ordem ou instrução que tenha por finalidade prejudicar alguém em razão de um factor de discriminação.

TRADUCCIÓN

Artículo 23

(Conceptos de igualdad y no discriminación)

1 - Para efectos de este Código, se considera:

a) Discriminación directa, siempre que, por un factor de discriminación, una persona sea sometida a un trato menos favorable que el que se le da, se le ha dado o se le dará a otra persona en situación comparable;

b) Discriminación indirecta, siempre que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutral pueda colocar a una persona, por un factor de discriminación, en desventaja frente a otras, salvo que dicha disposición, criterio o práctica esté objetivamente justificada por un fin legítimo y que los medios para lograrlo sean adecuados y necesarios;

c) Trabajo igual, aquel en el que las funciones desempeñadas al servicio de un mismo empleador son las mismas u objetivamente similares en naturaleza, calidad y cantidad;

d) Trabajo de igual valor, aquél en el que las funciones desempeñadas al servicio del mismo empleador son equivalentes, teniendo en cuenta en particular la calificación o experiencia requerida, las responsabilidades atribuidas, el esfuerzo físico y psicológico y las condiciones en las que se se lleva a cabo el trabajo.

2 - Constituye discriminación una mera orden o instrucción que tenga el propósito de dañar a alguien por un factor de discriminación.

Artigo 24.º

(Direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho)

1 - O trabalhador ou candidato a emprego tem direito a igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção ou carreira profissionais e às condições de trabalho, não podendo ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, identidade de género, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical, devendo o Estado promover a igualdade de acesso a tais direitos.

2 - O direito referido no número anterior respeita, designadamente:

a) A critérios de selecção e a condições de contratação, em qualquer sector de actividade e a todos os níveis hierárquicos;

b) A acesso a todos os tipos de orientação, formação e reconversão profissionais de qualquer nível, incluindo a aquisição de experiência prática;

c) A retribuição e outras prestações patrimoniais, promoção a todos os níveis hierárquicos e critérios para selecção de trabalhadores a despedir;

d) A filiação ou participação em estruturas de representação colectiva, ou em qualquer outra organização cujos membros exercem uma determinada profissão, incluindo os benefícios por elas atribuídos.

3 - O disposto nos números anteriores não prejudica a aplicação:

a) De disposições legais relativas ao exercício de uma actividade profissional por estrangeiro ou apátrida;

b) De disposições relativas à especial protecção de património genético, gravidez, parentalidade, adopção e outras situações respeitantes à conciliação da actividade profissional com a vida familiar.

4 - O empregador deve afixar na empresa, em local apropriado, a informação relativa aos direitos e deveres do trabalhador em matéria de igualdade e não discriminação.

5 - Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto no n.º 1 e constitui contra-ordenação leve a violação do disposto no n.º 4.

[Ver todas as alterações](#)

- [Alterado pelo/a Artigo 2.º do/a Lei n.º 28/2015 - Diário da República n.º 72/2015, Série I de 2015-04-14, em vigor a partir de 2015-05-01](#)

TRADUCCIÓN

Artículo 24

(Derecho a la igualdad de acceso al empleo y al trabajo)

1 - El trabajador o demandante de empleo tiene derecho a igualdad de oportunidades y trato en cuanto a acceso al empleo, formación y promoción o carrera profesional y condiciones de trabajo, y no puede ser privilegiado, beneficiado, perjudicado, privado de ningún derecho o exención de ningún deber debido, en particular, a ascendencia, edad, sexo, orientación sexual, identidad de género, estado civil, situación familiar, situación económica, educación, origen o condición social, herencia genética, capacidad laboral reducida, discapacidad, enfermedad crónica, nacionalidad, origen étnico o racial, territorio de origen, idioma, religión, convicciones políticas o ideológicas y afiliación sindical, y el Estado debe promover la igualdad de acceso a tales derechos.

2 - El derecho a que se refiere el párrafo anterior se refiere, a saber:

- a) Criterios de selección y condiciones de contratación, en cualquier sector de actividad y en todos los niveles jerárquicos;
- b) Acceso a todo tipo de orientación, formación y reciclaje profesional a cualquier nivel, incluida la adquisición de experiencia práctica;
- c) Retribuciones y otros bienes, promoción en todos los niveles jerárquicos y criterios de selección de los trabajadores a despedir;
- d) Afiliación o participación en estructuras de representación colectiva, o en cualquier otra organización cuyos miembros ejerzan una determinada profesión, incluidos los beneficios que les atribuyan.

3 - Lo dispuesto en los párrafos anteriores se entiende sin perjuicio de la aplicación:

- a) Disposiciones legales relativas al ejercicio de una actividad profesional por parte de un extranjero o apátrida;
- b) Disposiciones relativas a la protección especial del patrimonio genético, embarazo, paternidad, adopción y otras situaciones relativas a la conciliación de la actividad profesional con la vida familiar.

4 - El empleador deberá depositar en la empresa, en un lugar adecuado, la información sobre los derechos y deberes del trabajador en materia de igualdad y no discriminación.

5 - La violación de lo dispuesto en el párrafo 1 constituye una infracción muy grave y constituye una violación leve de lo dispuesto en el párrafo 4.

Artigo 25.º

(Proibição de discriminação)

1 - O empregador não pode praticar qualquer discriminação, directa ou indirecta, em razão nomeadamente dos factores referidos no n.º 1 do artigo anterior.

2 - Não constitui discriminação o comportamento baseado em factor de discriminação que constitua um requisito justificável e determinante para o exercício da actividade profissional, em virtude da natureza da actividade em causa ou do contexto da sua execução, devendo o objectivo ser legítimo e o requisito proporcional.

3 - São nomeadamente permitidas diferenças de tratamento baseadas na idade que sejam necessárias e apropriadas à realização de um objectivo legítimo, designadamente de política de emprego, mercado de trabalho ou formação profissional.

4 - As disposições legais ou de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho que justifiquem os comportamentos referidos no número anterior devem ser avaliadas periodicamente e revistas se deixarem de se justificar.

5 - Cabe a quem alega discriminação indicar o trabalhador ou trabalhadores em relação a quem se considera discriminado, incumbindo ao empregador provar que a diferença de tratamento não assenta em qualquer factor de discriminação.

6 - O disposto no número anterior é designadamente aplicável em caso de invocação de qualquer prática discriminatória no acesso ao trabalho ou à formação profissional ou nas condições de trabalho, nomeadamente por motivo de dispensa para consulta pré-natal, protecção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, licenças por parentalidade ou faltas para assistência a menores.

7 - É inválido o acto de retaliação que prejudique o trabalhador em consequência de rejeição ou submissão a acto discriminatório.

8 - Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos n.os 1 ou 7.

TRADUCCIÓN

Artículo 25 (Prohibición de discriminación)

1 - El empleador no podrá discriminar, directa o indirectamente, debido en particular a los factores a que se refiere el apartado 1 del artículo anterior.

2 - La conducta basada en un factor de discriminación que constituya un requisito justificable y determinante para el ejercicio de la actividad profesional no constituye discriminación, por la naturaleza de la actividad de que se trate o el contexto de su ejecución, y el objetivo debe ser legítimo y el requisito proporcionado.

3 - Se permiten las diferencias de trato en función de la edad que sean necesarias y adecuadas para lograr un objetivo legítimo, a saber, la política de empleo, el mercado laboral o la formación profesional.

4 - Las disposiciones legales o instrumentos de regulación laboral colectiva que justifiquen las conductas a que se refiere el párrafo anterior deberán ser evaluadas y revisadas periódicamente si ya no se justifican.

5 - Corresponde a quien alega discriminación señalar al trabajador o trabajadores en relación con quien se considere discriminado, debiendo el empleador acreditar que la diferencia de trato no se basa en ningún factor de discriminación.

6 - La disposición del párrafo anterior es de aplicación específica en caso de invocar cualquier práctica discriminatoria en el acceso al trabajo o la formación profesional o las condiciones de trabajo, es decir, en razón de la exención para consulta prenatal, protección de la salud y seguridad de la trabajadora, posparto o lactancia, baja por paternidad o ausencias para atender a menores.

7 - Es inválido el acto de represalia que perjudique al trabajador como consecuencia del rechazo o sometimiento a un acto discriminatorio.

8 - La violación de lo dispuesto en los párrafos 1 o 7 constituye una infracción muy grave.

Artigo 26.º

(Regras contrárias ao princípio da igualdade e não discriminação)

1 - A disposição de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou de regulamento interno de empresa que estabeleça profissão ou categoria profissional que respeite especificamente a trabalhadores de um dos sexos considera-se aplicável a trabalhadores de ambos os sexos.

2 - A disposição de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou de regulamento interno de empresa que estabeleça condições de trabalho, designadamente retribuição, aplicáveis exclusivamente a trabalhadores de um dos sexos para categoria profissional correspondente a trabalho igual ou a trabalho de valor igual considera-se substituída pela disposição mais favorável aplicável a trabalhadores de ambos os sexos.

3 - O disposto nos números anteriores é aplicável a disposição contrária ao princípio da igualdade em função de outro factor de discriminação.

4 - A disposição de estatuto de organização representativa de empregadores ou de trabalhadores que restrinja o acesso a emprego, actividade profissional, formação profissional, condições de trabalho ou carreira profissional exclusivamente a trabalhadores de um dos sexos, fora dos casos previstos no n.º 2 do artigo 25.º e dos previstos em lei específica decorrentes da protecção do património genético do trabalhador ou dos seus descendentes, considera-se aplicável a trabalhadores de ambos os sexos.

TRADUCCIÓN

Artículo 26

(Normas contrarias al principio de igualdad y no discriminación)

1 - Se considera aplicable a los trabajadores de ambos sexos la provisión de un instrumento de regulación laboral colectiva o un reglamento interno de la empresa que establezca una profesión o categoría profesional que concierna específicamente a los trabajadores de uno u otro sexo.

2 - La disposición de un instrumento de regulación laboral colectiva o reglamento interno de la empresa que establezca las condiciones de trabajo, es decir la remuneración, aplicable exclusivamente a los trabajadores de un sexo para una categoría profesional correspondiente a igual trabajo o trabajo de igual valor se considera sustituida por la disposición más favorable aplicable a trabajadores de ambos sexos.

3. La disposición de los párrafos anteriores se aplicará a una disposición contraria al principio de igualdad por otro factor de discriminación.

4 - La disposición de la condición de organización representativa de empleadores o

trabajadores que restrinja el acceso al empleo, la actividad profesional, la formación profesional, las condiciones de trabajo o la carrera profesional exclusivamente a los trabajadores de un sexo, fuera de los casos previstos en el párrafo 2 del artículo 25 y de las previstas en la ley específica derivadas de la protección del patrimonio genético del trabajador o de sus descendientes, se considera aplicable a los trabajadores de ambos sexos.

Artigo 28.º

(Indemnização por acto discriminatório)

A prática de acto discriminatório lesivo de trabalhador ou candidato a emprego confere-lhe o direito a indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais de direito.

TRADUCCIÓN

Artículo 28

(Indemnización por acto discriminatorio)

La práctica de un acto discriminatorio perjudicial para los trabajadores o solicitantes de empleo les otorga el derecho a una indemnización por daños materiales y no materiales, en los términos generales de la ley.

Artigo 29.º

(Assédio)

1 - É proibida a prática de assédio.

2 - Entende-se por assédio o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em factor de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objectivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afectar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

3 - Constitui assédio sexual o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objectivo ou o efeito referido no número anterior.

4 - A prática de assédio confere à vítima o direito de indemnização, aplicando-se o disposto no artigo anterior.

5 - A prática de assédio constitui contraordenação muito grave, sem prejuízo da eventual responsabilidade penal prevista nos termos da lei.

6 - O denunciante e as testemunhas por si indicadas não podem ser sancionados disciplinarmente, a menos que atuem com dolo, com base em declarações ou factos constantes dos autos de processo, judicial ou contraordenacional, desencadeado por assédio até decisão final, transitada em julgado, sem prejuízo do exercício do direito ao contraditório.

[Ver todas as alterações](#)

- [Alterado pelo/a Artigo 2.º do/a Lei n.º 73/2017 - Diário da República n.º 157/2017, Série I de 2017-08-16, em vigor a partir de 2017-10-01](#)

TRADUCCIÓN

Artículo 29

(Acoso)

1 - Se prohíbe el acoso.

2 - Se entiende por acoso una conducta indeseable, es decir, aquella basada en un factor de discriminación, practicada en el acceso al empleo o en el empleo, el trabajo o la formación profesional, con el fin o efecto de perturbar o avergonzar a la persona, afectar su dignidad o crear un entorno intimidante, hostil, degradante, humillante o desestabilizador.

3 - El acoso sexual constituye una conducta sexual no deseada, en forma verbal, no verbal o física, con la finalidad o efecto a que se refiere el párrafo anterior.

4 - La práctica del acoso otorga a la víctima el derecho a una indemnización, aplicando lo dispuesto en el artículo anterior.

5 - La práctica del acoso constituye una infracción muy grave, sin perjuicio de las posibles responsabilidades penales previstas en la ley.

6 - El denunciante y los testigos que él designe no podrán ser sancionados, salvo que actúen de forma intencionada, con base en declaraciones o hechos contenidos en el expediente judicial o administrativo, desencadenado por acoso hasta resolución firme, definitiva e inapelable, sin perjuicio del ejercicio del derecho a ser oído.

Artigo 30.º

(Acesso ao emprego, actividade profissional ou formação)

1 - A exclusão ou restrição de acesso de candidato a emprego ou trabalhador em razão do sexo a determinada actividade ou à formação profissional exigida para ter acesso a essa actividade constitui discriminação em função do sexo.

2 - O anúncio de oferta de emprego e outra forma de publicidade ligada à pré-selecção ou ao recrutamento não pode conter, directa ou indirectamente, qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no sexo.

3 - Em acção de formação profissional dirigida a profissão exercida predominantemente por trabalhadores de um dos sexos deve ser dada, sempre que se justifique, preferência a trabalhadores do sexo com menor representação, bem como, sendo apropriado, a trabalhador com escolaridade reduzida, sem qualificação ou responsável por família monoparental ou no caso de licença parental ou adopção.

4 - Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos n.os 1 ou 2.

TRADUCCIÓN

Artículo 30

(Acceso al empleo, actividad profesional o formación)

1 - La exclusión o restricción del acceso de los solicitantes de empleo o trabajadores por razón de sexo a una actividad específica o a la formación profesional necesaria para acceder a dicha actividad constituye una discriminación por razón de sexo.

2 - El anuncio de una oferta de trabajo y otra forma de publicidad relacionada con la preselección o contratación no puede contener, directa o indirectamente, ninguna restricción, especificación o preferencia basada en el sexo.

3- En una acción de formación profesional dirigida a la profesión ejercida predominantemente por trabajadores de un sexo, se debe dar preferencia, siempre que se justifique, a las trabajadoras sexuales con menor representación, así como, en su caso, a las trabajadoras con escolaridad reducida, sin titulación o responsables de una familia monoparental o en el caso de licencia parental o adopción.

4 - La violación de lo dispuesto en los párrafos 1 o 2 constituye una infracción muy grave.

Artigo 31.º

(Igualdade de condições de trabalho)

1 - Os trabalhadores têm direito à igualdade de condições de trabalho, em particular quanto à retribuição, devendo os elementos que a determinam não conter qualquer discriminação fundada no sexo.

2 - A igualdade de retribuição implica que, para trabalho igual ou de valor igual:

a) Qualquer modalidade de retribuição variável, nomeadamente a paga à tarefa, seja estabelecida na base da mesma unidade de medida;

b) A retribuição calculada em função do tempo de trabalho seja a mesma.

3 - As diferenças de retribuição não constituem discriminação quando assentes em critérios objectivos, comuns a homens e mulheres, nomeadamente, baseados em mérito, produtividade, assiduidade ou antiguidade.

4 - Sem prejuízo do disposto no número anterior, as licenças, faltas ou dispensas relativas à protecção na parentalidade não podem fundamentar diferenças na retribuição dos trabalhadores.

5 - Os sistemas de descrição de tarefas e de avaliação de funções devem assentar em critérios objectivos comuns a homens e mulheres, de forma a excluir qualquer discriminação baseada no sexo.

6 - Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto no n.º 1 e constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 5.

TRADUÇÃO

Artículo 31

(Igualdad de condiciones laborales)

1 - Los trabajadores tienen derecho a igualdad de condiciones de trabajo, en particular en lo que respecta a la retribución, y los elementos que la determinan no deben contener discriminación alguna por razón de sexo.

2 - La igualdad de remuneración implica que, por un trabajo igual o un trabajo de igual valor:

- a) Cualquier forma de retribución variable, a saber, la pagada por la tarea, se establece sobre la base de la misma unidad de medida;
- b) La retribución calculada en función del tiempo de trabajo es la misma.

3 - Las diferencias de remuneración no constituyen discriminación cuando se basan en criterios objetivos, comunes a hombres y mujeres, a saber, el mérito, la productividad, la asistencia o la antigüedad.

4 - Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, las licencias, ausencias o exenciones relacionadas con la protección en la crianza no pueden justificar diferencias en la remuneración de los trabajadores.

5 - Los sistemas de descripción y evaluación de puestos deben basarse en criterios objetivos comunes a hombres y mujeres, a fin de excluir cualquier discriminación por razón de sexo.

6 - La violación de las disposiciones del párrafo 1 constituye una infracción muy grave y la violación de las disposiciones del párrafo 5 constituye una infracción grave.

Artigo 127.º

(Deveres do empregador)

1 - O empregador deve, nomeadamente:

- a) Respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e probidade, afastando quaisquer atos que possam afetar a dignidade do trabalhador, que sejam discriminatórios, lesivos, intimidatórios, hostis ou humilhantes para o trabalhador, nomeadamente assédio;
- b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
- c) Proporcionar boas condições de trabalho, do ponto de vista físico e moral;
- d) Contribuir para a elevação da produtividade e empregabilidade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional adequada a desenvolver a sua qualificação;
- e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividade cuja regulamentação ou deontologia profissional a exija;
- f) Possibilitar o exercício de cargos em estruturas representativas dos trabalhadores;

g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;

h) Adoptar, no que se refere a segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram de lei ou instrumento de regulamentação colectiva de trabalho;

i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente ou doença;

j) Manter actualizado, em cada estabelecimento, o registo dos trabalhadores com indicação de nome, datas de nascimento e admissão, modalidade de contrato, categoria, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição de dias de férias.

k) Adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho, sempre que a empresa tenha sete ou mais trabalhadores;

l) Instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho.

2 - Na organização da actividade, o empregador deve observar o princípio geral da adaptação do trabalho à pessoa, com vista nomeadamente a atenuar o trabalho monótono ou cadenciado em função do tipo de actividade, e as exigências em matéria de segurança e saúde, designadamente no que se refere a pausas durante o tempo de trabalho.

3 - O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal.

4 - O empregador deve afixar nas instalações da empresa toda a informação sobre a legislação referente ao direito de

parentalidade ou, se for elaborado regulamento interno a que alude o artigo 99.º, consagrar no mesmo toda essa legislação.

5 - (Revogado).

6 - O empregador deve comunicar ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral a adesão ao fundo de compensação do trabalho ou a mecanismo equivalente, previstos em legislação específica.

7 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto nas alíneas k) e l) do n.º 1 e contraordenação leve a violação do disposto na alínea j) do n.º 1 e nos n.os 5 e 6.

[Ver todas as alterações](#)

- [Alterado pelo/a Artigo 2.º do/a Lei n.º 93/2019 - Diário da República n.º 169/2019, Série I de 2019-09-04, em vigor a partir de 2019-10-01](#)
- [Alterado pelo/a Artigo 2.º do/a Lei n.º 73/2017 - Diário da República n.º 157/2017, Série I de 2017-08-16, em vigor a partir de 2017-10-01](#)
- [Alterado pelo/a Artigo 2.º do/a Lei n.º 120/2015 - Diário da República n.º 170/2015, Série I de 2015-09-01, em vigor a partir de 2015-09-06](#)

- [Alterado pelo/a Artigo 2.º do/a Lei n.º 69/2013 - Diário da República n.º 167/2013, Série I de 2013-08-30, em vigor a partir de 2013-10-01](#)
- [Alterado pelo/a Artigo 2.º do/a Lei n.º 23/2012 - Diário da República n.º 121/2012, Série I de 2012-06-25, em vigor a partir de 2012-08-01](#)
- [Alterado pelo/a Artigo 1.º do/a Lei n.º 53/2011 - Diário da República n.º 198/2011, Série I de 2011-10-14, em vigor a partir de 2011-11-01](#)

TRADUCCIÓN

Artículo 127 (Deberes del empleador)

1 - El empleador debe, en particular:

- Respetar y tratar al trabajador con urbanidad y honradéz, evitando todo acto que pueda afectar a la dignidad del trabajador, que sea discriminatorio, nocivo, intimidatorio, hostil o humillante para el trabajador, a saber, el acoso;
- Pagar la remuneración a tiempo, la cual debe ser justa y adecuada para el trabajo;
- Proporcionar buenas condiciones laborales, desde el punto de vista físico y moral;
- Contribuir al aumento de la productividad del trabajador, es decir, proporcionándole una formación profesional adecuada para desarrollar su cualificación;
- Respetar la autonomía técnica del trabajador que realiza una actividad cuya reglamentación o deontología profesional así lo requiera;
- Permitir el ejercicio de cargos en estructuras representativas de los trabajadores;
- Prevenir riesgos y enfermedades profesionales, teniendo en cuenta la protección de la seguridad y salud del trabajador, debiendo indemnizarlo por las pérdidas derivadas de accidentes de trabajo;
- Adoptar, en materia de seguridad y salud en el trabajo, las medidas que se deriven de la ley o instrumento de regulación laboral colectiva;
- Proporcionar al trabajador la información y formación adecuadas para prevenir el riesgo de accidente o enfermedad;
- Mantener actualizado, en cada establecimiento, el registro de trabajadores con nombre, fechas de nacimiento y admisión, tipo de contrato, categoría, ascensos, salarios, fechas de inicio y fin de vacaciones y ausencias que impliquen pérdida de salario o disminución de días de vacaciones.
- Adoptar códigos de buena conducta para prevenir y combatir el acoso en el trabajo, siempre que la empresa tenga siete o más trabajadores;
- Introducir un expediente sancionador cuando tenga conocimiento de presuntas situaciones de acoso laboral.

2 - En la organización de la actividad, el empresario debe observar el principio general de adaptación del trabajo a la persona, con el fin de mitigar, en particular, el trabajo monótono o lento según el tipo de actividad y los requisitos en materia de seguridad y salud, es decir, en términos de lo que se refiere a las pausas durante el tiempo de trabajo.

3 - El empresario debe proporcionar al trabajador condiciones laborales que favorezcan la conciliación de la actividad profesional con la vida familiar y personal.

4 - El empleador debe colocar en las instalaciones de la empresa toda la información sobre la legislación en materia de derecho a parentalidad o, si se elabora un reglamento interno a que se refiere el artículo 99, consagrar en él toda esa legislación.

5 - (Derogado).

6 - El empleador deberá comunicar al servicio con la autoridad de inspección del ministerio responsable del área laboral la adhesión al fondo de compensación laboral o mecanismo equivalente, previsto en la legislación específica.

7 - Es una infracción grave de las disposiciones de los apartados k) y l) del apartado 1 y una infracción leve de las disposiciones del apartado j) del apartado 1 y de los apartados 5 y 6.

Artigo 281.º

(Princípios gerais em matéria de segurança e saúde no trabalho)

1 - O trabalhador tem direito a prestar trabalho em condições de segurança e saúde.

2 - O empregador deve assegurar aos trabalhadores condições de segurança e saúde em todos os aspectos relacionados com o trabalho, aplicando as medidas necessárias tendo em conta princípios gerais de prevenção.

3 - Na aplicação das medidas de prevenção, o empregador deve mobilizar os meios necessários, nomeadamente nos domínios da prevenção técnica, da formação, informação e consulta dos trabalhadores e de serviços adequados, internos ou externos à empresa.

4 - Os empregadores que desenvolvam simultaneamente actividades no mesmo local de trabalho devem cooperar na protecção da segurança e da saúde dos respectivos trabalhadores, tendo em conta a natureza das actividades de cada um.

5 - A lei regula os modos de organização e funcionamento dos serviços de segurança e saúde no trabalho, que o empregador deve assegurar.

6 - São proibidos ou condicionados os trabalhos que sejam considerados, por regulamentação em legislação especial, susceptíveis de implicar riscos para o património genético do trabalhador ou dos seus descendentes.

7 - Os trabalhadores devem cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho estabelecidas na lei ou em instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, ou determinadas pelo empregador.

TRADUCCIÓN

Artículo 281.

(Principios generales de salud y seguridad en el trabajo)

1 - El trabajador tiene derecho a realizar su trabajo en condiciones de seguridad y salud.

2 - El empresario debe garantizar las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo, aplicando las medidas necesarias teniendo en cuenta los principios generales de prevención.

3 - En la aplicación de las medidas preventivas, el empresario debe movilizar los medios necesarios, es decir, en los campos de la prevención técnica, la formación, la información y consulta de los trabajadores y los servicios adecuados, internos o externos a la empresa.

4 - Los empresarios que simultáneamente realicen actividades en un mismo lugar de trabajo deberán cooperar en la protección de la seguridad y salud de los respectivos trabajadores, teniendo en cuenta la naturaleza de las actividades de cada uno.

5 - La ley regula los modos de organización y funcionamiento de los servicios de seguridad y salud en el trabajo, que el empleador debe garantizar.

6 - Se prohíbe o condiciona el trabajo que se considere, por reglamentación en legislación especial, susceptible de implicar riesgos para el patrimonio genético del trabajador o de sus descendientes.

7 - Los trabajadores deben cumplir con los requisitos de seguridad y salud en el trabajo establecidos por la ley o en los instrumentos colectivos de regulación laboral, o determinados por el empleador.

Artigo 282.º

(Informação, consulta e formação dos trabalhadores)

1 - O empregador deve informar os trabalhadores sobre os aspectos relevantes para a protecção da sua segurança e saúde e a de terceiros.

2 - O empregador deve consultar em tempo útil os representantes dos trabalhadores, ou os próprios trabalhadores, sobre a preparação e aplicação das medidas de prevenção.

3 - O empregador deve assegurar formação adequada, que habilite os trabalhadores a prevenir os riscos associados à respectiva actividade e os representantes dos trabalhadores a exercer de modo competente as respectivas funções.

4 - Em cada empresa, os trabalhadores são representados na promoção da segurança e saúde no trabalho por representantes eleitos com essa finalidade ou, na sua falta, pela comissão de trabalhadores.

TRADUCCIÓN

Artículo 282.

(Información, consulta y formación de trabajadores)

1 - El empresario debe informar a los trabajadores sobre los aspectos relevantes para la protección de su seguridad y salud y la de terceros.

2 - El empleador debe consultar, oportunamente, a los representantes de los trabajadores, o a los propios trabajadores, sobre la elaboración y aplicación de las medidas preventivas.

3 - El empresario debe garantizar una formación adecuada, que permita a los trabajadores prevenir los riesgos asociados a la actividad respectiva y que los representantes de los trabajadores puedan realizar sus funciones de manera competente.

4 - En cada empresa los trabajadores están representados en la promoción de la seguridad y salud en el trabajo por representantes elegidos al efecto o, en su defecto, por el comité de trabajadores.

Artigo 283.º

Acidentes de trabalho e doenças profissionais

1 - O trabalhador e os seus familiares têm direito à reparação de danos emergentes de acidente de trabalho ou doença profissional.

2 - As doenças profissionais constam da lista organizada e publicada no Diário da República.

3 - A lesão corporal, perturbação funcional ou a doença não incluídas na lista a que se refere o número anterior são indemnizáveis desde que se prove serem consequência, necessária e directa, da actividade exercida e não representem normal desgaste do organismo.

4 - A lei estabelece as situações que excluem o dever de reparação ou que agravam a responsabilidade.

5 - O empregador é obrigado a transferir a responsabilidade pela reparação prevista neste capítulo para entidades legalmente autorizadas a realizar este seguro.

6 - A garantia do pagamento das prestações que forem devidas por acidentes de trabalho que não possam ser pagas pela entidade responsável, nomeadamente por motivo de incapacidade económica, é assumida pelo Fundo de Acidentes de Trabalho, nos termos da lei.

7 - A responsabilidade pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais é assumida pela segurança social, nos termos da lei.

8 - A responsabilidade pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio é do empregador.

9 - A responsabilidade pelo pagamento da reparação dos danos emergentes de doença profissional prevista no número anterior é da segurança social, nos termos legalmente previstos, ficando esta sub-rogada nos direitos do trabalhador, na medida dos pagamentos efetuados, acrescidos de juros de mora vincendos.

10 - O empregador deve assegurar a trabalhador afectado de lesão provocada por acidente de trabalho ou doença profissional que reduza a sua capacidade de trabalho ou de ganho a ocupação em funções compatíveis.

[Ver todas as alterações](#)

- [Alterado pelo/a Artigo 2.º do/a Lei n.º 73/2017 - Diário da República n.º 157/2017, Série I de 2017-08-16, em vigor a partir de 2017-10-01](#)

TRADUCCIÓN

Artículo 283.
(Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales)

1 - El trabajador y sus familiares tienen derecho a una indemnización por los daños y perjuicios derivados de un accidente de trabajo o una enfermedad profesional.

2 - Las enfermedades profesionales se incluyen en la lista organizada y publicada en el Diario da República.

3 - Son indemnizables las lesiones corporales, alteraciones funcionales o enfermedades no incluidas en el listado a que se refiere el número anterior, siempre que resulten ser una consecuencia necesaria y directa de la actividad realizada y no representen un desgaste normal del organismo.

4 - La ley establece situaciones que excluyen el deber de reparar o que agravan la responsabilidad.

5 - El empresario está obligado a transferir la responsabilidad de la reparación prevista en este capítulo a las entidades legalmente autorizadas para realizar este seguro.

6 - La garantía del pago de las prestaciones adeudadas por accidentes de trabajo que no puedan ser abonadas por la entidad responsable, es decir, por incapacidad económica, es asumida por el Fondo de Accidentes de Trabajo, en los términos de la ley.

7 - La responsabilidad de la reparación de los daños derivados de enfermedades profesionales es asumida por la seguridad social, en los términos de la ley.

8 - El empleador es responsable de reparar los daños derivados de enfermedades profesionales resultantes del acoso.

9 - La responsabilidad del pago de la indemnización por daños derivados de enfermedad profesional prevista en el párrafo anterior es de la seguridad social, en los términos legalmente establecidos, que se subroga en los derechos del trabajador, en la medida de los pagos efectuados, más intereses de demora vencidos.

10 - El empleador debe asegurar al trabajador afectado de una lesión causada por un accidente de trabajo o una enfermedad profesional que reduzca su capacidad para trabajar o para obtener ocupación en funciones afines.

Artigo 331.º

(Sanções abusivas)

1 - Considera-se abusiva a sanção disciplinar motivada pelo facto de o trabalhador:

- a) Ter reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Se recusar a cumprir ordem a que não deva obediência, nos termos da alínea e) do n.º 1 e do n.º 2 do artigo 128.º;
- c) Exercer ou candidatar-se ao exercício de funções em estrutura de representação colectiva dos trabalhadores;
- d) Ter alegado ser vítima de assédio ou ser testemunha em processo judicial e/ou contraordenacional de assédio;
- e) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os seus direitos ou garantias.

2 - Presume-se abusivo o despedimento ou outra sanção aplicada alegadamente para punir uma infracção, quando tenha lugar:

- a) Até seis meses após qualquer dos factos mencionados no número anterior;
- b) Até um ano após a denúncia ou outra forma de exercício de direitos relativos a igualdade, não discriminação e assédio.

3 - O empregador que aplicar sanção abusiva deve indemnizar o trabalhador nos termos gerais, com as alterações

constantes dos números seguintes.

4 - Em caso de despedimento, o trabalhador tem direito a optar entre a reintegração e uma indemnização calculada nos termos do n.º 3 do artigo 392.º

5 - Em caso de sanção pecuniária ou suspensão do trabalho, a indemnização não deve ser inferior a 10 vezes a importância daquela ou da retribuição perdida.

6 - O empregador que aplique sanção abusiva no caso previsto na alínea c) do n.º 1 deve indemnizar o trabalhador nos seguintes termos:

- a) Os mínimos a que se refere o número anterior são elevados para o dobro;
- b) Em caso de despedimento, a indemnização não deve ser inferior ao valor da retribuição base e diuturnidades correspondentes a 12 meses.

7 - Constitui contraordenação muito grave a aplicação de sanção abusiva.

[Ver todas as alterações](#)

- [Alterado pelo/a Artigo 2.º do/a Lei n.º 93/2019 - Diário da República n.º 169/2019, Série I de 2019-09-04, em vigor a partir de 2019-10-01](#)
- [Alterado pelo/a Artigo 2.º do/a Lei n.º 73/2017 - Diário da República n.º 157/2017, Série I de 2017-08-16, em vigor a partir de 2017-10-01](#)

TRADUCCIÓN

Artículo 331.
(Sanciones abusivas)

1 - Sanciones disciplinarias motivadas por el hecho de que el trabajador:

- a) Haya denunciado legítimamente las condiciones laborales;
- b) Se niegue a dar cumplimiento a una orden vencida, de conformidad con el inciso e) del inciso 1 y el inciso 2 del artículo 128;
- c) Ejerza o solicite el ejercicio de funciones en una estructura de representación colectiva de empleados;
- d) Haya alegado ser víctima de acoso o ser testigo en un proceso de infracción judicial y / o administrativa de acoso;
- e) En general, ejercite, haya ejercido, tenga la intención de ejercitar o invocar sus derechos o garantías.

2 - Se considera abusivo el despido u otra sanción supuestamente aplicada para sancionar una infracción, cuando se produzca:

- a) Hasta seis meses después de cualquiera de los hechos mencionados en el número anterior;
- b) Hasta un año después de la denuncia u otra forma de ejercicio de derechos relacionados con

la igualdad, la no discriminación y el acoso.

3 - El empleador que imponga sanción abusiva deberá indemnizar al trabajador en los términos generales, con las modificaciones contenidas en los siguientes números:

4 - En caso de despido, el trabajador tiene derecho a elegir entre la reintegración y la indemnización calculada en los términos del apartado 3 del artículo 392.

5 - En caso de sanción pecuniaria o suspensión del trabajo, la indemnización no debe ser inferior a 10 veces el monto de esa o la retribución perdida.

6 - El empleador que aplique una sanción abusiva en el caso previsto en el inciso c) del apartado 1 deberá indemnizar al trabajador en los siguientes términos:

a) Se duplican los mínimos referidos en el número anterior;

b) En caso de despido, la indemnización no deberá ser inferior al valor de la retribución básica y antigüedad correspondiente a 12 meses.

7 - La aplicación de una sanción abusiva es una infracción muy grave.

Artigo 394.º

(Justa causa de resolução)

1 - Ocorrendo justa causa, o trabalhador pode fazer cessar imediatamente o contrato.

2 - Constituem justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador, nomeadamente, os seguintes comportamentos do empregador:

a) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição;

b) Violação culposa de garantias legais ou convencionais do trabalhador, designadamente a prática de assédio praticada pela entidade empregadora ou por outros trabalhadores;

c) Aplicação de sanção abusiva;

d) Falta culposa de condições de segurança e saúde no trabalho;

e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;

f) Ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, punível por lei, incluindo a prática de assédio denunciada ao serviço com competência inspetiva na área laboral, praticada pelo empregador ou seu representante.

3 - Constituem ainda justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador:

a) Necessidade de cumprimento de obrigação legal incompatível com a continuação do contrato;

b) Alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício lícito de poderes do empregador;

c) Falta não culposa de pagamento pontual da retribuição.

d) Transmissão para o adquirente da posição do empregador no respetivo contrato de trabalho, em consequência da transmissão da empresa, nos termos dos n.os 1 ou 2 do artigo 285.º, com o fundamento previsto no n.º 1 do artigo 286.º-A.

4 - A justa causa é apreciada nos termos do n.º 3 do artigo 351.º, com as necessárias adaptações.

5 - Considera-se culposa a falta de pagamento pontual da retribuição que se prolongue por período de 60 dias, ou quando

o empregador, a pedido do trabalhador, declare por escrito a previsão de não pagamento da retribuição em falta, até ao termo daquele prazo.

Ver todas as alterações

- [Alterado pelo/a Artigo 2.º do/a Lei n.º 93/2019 - Diário da República n.º 169/2019, Série I de 2019-09-04, em vigor a partir de 2019-10-01](#)
- [Alterado pelo/a Artigo 2.º do/a Lei n.º 14/2018 - Diário da República n.º 55/2018, Série I de 2018-03-19, em vigor a partir de 2018-03-20](#)
- [Alterado pelo/a Artigo 2.º do/a Lei n.º 73/2017 - Diário da República n.º 157/2017, Série I de 2017-08-16, em vigor a partir de 2017-10-01](#)

TRADUCCIÓN

Artículo 394.

(Causa justa para la resolución)

1 - En caso de justa causa, el trabajador podrá rescindir inmediatamente el contrato.

2 - Las siguientes conductas del empleador constituyen justa causa de rescisión del contrato por parte del trabajador:

- a) Incumplimiento del pago de la retribución a tiempo;
- b) Incumplimiento de las garantías legales o convencionales del trabajador, a saber, la práctica de acoso practicada por el empleador u otros trabajadores;
- c) Aplicación de una sanción abusiva;
- d) Falta e las condiciones de seguridad y salud en el trabajo;
- e) Daño grave a los intereses patrimoniales del trabajador;
- f) Delito contra la integridad física o moral, libertad, honor o dignidad del trabajador, sancionado por la ley, incluyendo la práctica del acoso denunciado al servicio con facultades de inspección en el área laboral, practicado por el empleador o su representante.

3 - Son causa justa de resolución del contrato por parte del trabajador las siguientes:

- a) La necesidad de cumplir con una obligación legal incompatible con la continuación del contrato;
- b) Cambio sustancial y duradero de las condiciones de trabajo en el legítimo ejercicio de las facultades por parte del empleador;
- a) Incumplimiento del pago de la retribución a tiempo;
- d) Traspaso al adquirente del cargo de empleador en el respectivo contrato de trabajo, como consecuencia del traspaso de la empresa, en los términos de los apartados 1 o 2 del artículo 285, por las causales previstas en el apartado 1 del artículo 286. -A.

4- La justa causa se valora en los términos del apartado 3 del artículo 351, con las adaptaciones necesarias.

5 - Se considera culpable la falta de pago puntual de la remuneración que tenga una duración de 60 días, o cuando el empleador, a solicitud del trabajador, declara por escrito la prestación de impago de la retribución que falta, hasta el final de dicho plazo.

Artigo 485.º

(Promoção da contratação colectiva)

O Estado deve promover a contratação colectiva, de modo que as convenções colectivas sejam aplicáveis ao maior número de trabalhadores e empregadores.

TRADUCCIÓN

Artículo 485.

(Promoción de la negociación colectiva)

El Estado debe promover la negociación colectiva, para que los convenios colectivos sean aplicables al mayor número de trabajadores y empleadores.

Artigo 548. Noção de contra-ordenação laboral

Constitui contra-ordenação laboral o facto típico, ilícito e censurável que consubstancie a violação de uma norma que consagre direitos ou imponha deveres a qualquer sujeito no âmbito de relação laboral e que seja punível com coima.

TRADUCCIÓN

Artículo 548.

(Concepto de infracción administrativa laboral)

Constituye una infracción administrativa laboral el hecho típico, ilícito y censurable que constituya una violación de una norma que establezca derechos o imponga deberes a cualquier persona en el ámbito de una relación laboral y que sea sancionada con una multa.

Artigo 553.º

(Escalões de gravidade das contra-ordenações laborais)

Para determinação da coima aplicável e tendo em conta a relevância dos interesses violados, as contra-ordenações laborais classificam-se em leves, graves e muito graves.

TRADUCCIÓN

Artículo 553.

(Niveles de gravedad de las infracciones laborales)

Para determinar la multa aplicable y teniendo en cuenta la relevancia de los intereses vulnerados, las infracciones laborales se clasifican en leves, graves y muy graves.

Artigo 554.º

(Valores das coimas)

1 - A cada escalão de gravidade das contra-ordenações laborais corresponde uma coima variável em função do volume de negócios da empresa e do grau da culpa do infractor, salvo o disposto no artigo seguinte.

2 - Os limites mínimo e máximo das coimas correspondentes a contra-ordenação leve são os seguintes:

a) Se praticada por empresa com volume de negócios inferior a (euro) 10 000 000, de 2 UC a 5 UC em caso de negligência e de 6 UC a 9 UC em caso de dolo;

b) Se praticada por empresa com volume de negócios igual ou superior a (euro) 10 000 000, de 6 UC a 9 UC em caso de negligência e de 10 UC a 15 UC em caso de dolo.

3 - Os limites mínimo e máximo das coimas correspondentes a contra-ordenação grave são os seguintes:

a) Se praticada por empresa com volume de negócios inferior a (euro) 500 000, de 6 UC a 12 UC em caso de negligência e de 13 UC a 26 UC em caso de dolo;

b) Se praticada por empresa com volume de negócios igual ou superior a (euro) 500 000 e inferior a (euro) 2 500 000, de 7 UC a 14 UC em caso de negligência e de 15 UC a 40 UC em caso de dolo;

c) Se praticada por empresa com volume de negócios igual ou superior a (euro) 2 500 000 e inferior a (euro) 5 000 000, de 10 UC a 20 UC em caso de negligência e de 21 UC a 45 UC em caso de dolo;

d) Se praticada por empresa com volume de negócios igual ou superior a (euro) 5 000 000 e inferior a (euro) 10 000 000, de 12 UC a 25 UC em caso de negligência e de 26 UC a 50 UC em caso de dolo;

e) Se praticada por empresa com volume de negócios igual ou superior a (euro) 10 000 000, de 15 UC a 40 UC em caso de negligência e de 55 UC a 95 UC em caso de dolo.

4 - Os limites mínimo e máximo das coimas correspondentes a contra-ordenação muito grave são os seguintes:

a) Se praticada por empresa com volume de negócios inferior a (euro) 500 000, de 20 UC a 40 UC em caso de negligência e de 45 UC a 95 UC em caso de dolo;

b) Se praticada por empresa com volume de negócios igual ou superior a (euro) 500 000 e inferior a (euro) 2 500 000, de 32 UC a 80 UC em caso de negligência e de 85 UC a 190 UC em caso de dolo;

c) Se praticada por empresa com volume de negócios igual ou superior a (euro) 2 500 000 e inferior a (euro) 5 000 000, de 42 UC a 120 UC em caso de negligência e de 120 UC a 280 UC em caso de dolo;

d) Se praticada por empresa com volume de negócios igual ou superior a (euro) 5 000 000 e inferior a (euro) 10 000 000, de 55 UC a 140 UC em caso de negligência e de 145 UC a 400 UC em caso de dolo;

e) Se praticada por empresa com volume de negócios igual ou superior a (euro) 10 000 000, de 90 UC a 300 UC em caso de negligência e de 300 UC a 600 UC em caso de dolo.

5 - O volume de negócios reporta-se ao ano civil anterior ao da prática da infracção.

6 - Caso a empresa não tenha actividade no ano civil anterior ao da prática da infracção, considera-se o volume de negócios do ano mais recente.

7 - No ano de início de actividade são aplicáveis os limites previstos para empresa com volume de negócios inferior a (euro) 500 000.

8 - Se o empregador não indicar o volume de negócios, aplicam-se os limites previstos para empresa com volume de negócios igual ou superior a (euro) 10 000 000.

9 - A sigla UC corresponde à unidade de conta processual.

RESUMEN

En este artículo se establecen los mínimos y máximos de las multas en las infracciones laborales, según se trate de infracciones administrativas leves o graves y según el volumen de negocio de cada empresa.

Artigo 556.º

(Critérios especiais de medida da coima)

1 - Os valores máximos das coimas aplicáveis a contra-ordenações muito graves previstas no n.º 4 do artigo 554.º são elevados para o dobro em situação de violação de normas sobre trabalho de menores, segurança e saúde no trabalho, direitos de estruturas de representação colectiva dos trabalhadores e direito à greve.

2 - Em caso de pluralidade de agentes responsáveis pela mesma contra-ordenação é aplicável a coima correspondente à empresa com maior volume de negócios.

TRADUCCIÓN

Artículo 556.

(Criterios especiales para medir la multa)

1 - Los valores máximos de multas aplicables a infracciones administrativas muy graves previstos en el párrafo 4 del artículo 554 se duplican en caso de infracción en las normas relativas al trabajo de los menores, seguridad y salud en el trabajo, derechos de estructuras colectivas representación de los trabajadores y derecho de huelga.

2 - En el caso de una pluralidad de agentes responsables de una misma infracción administrativa, se aplica la multa correspondiente a la empresa con mayor rotación.

Artigo 559.º

(Determinação da medida da coima)

1 - Na determinação da medida da coima, além do disposto no regime geral das contra-ordenações, são ainda atendíveis a medida do incumprimento das recomendações constantes de auto de advertência, a coacção, falsificação, simulação ou outro meio fraudulento usado pelo agente.

2 - No caso de violação de normas de segurança e saúde no trabalho, são também atendíveis os princípios gerais de prevenção a que devem obedecer as medidas de protecção, bem como a permanência ou transitoriedade da infracção, o número de trabalhadores potencialmente afectados e as medidas e instruções adoptadas pelo empregador para prevenir os riscos.

3 - Cessando o contrato de trabalho, no caso de o arguido cumprir o disposto no artigo 245.º e proceder ao pagamento voluntário da coima por violação do disposto no n.º 1 ou 5 do artigo 238.º, no n.º 1, 4 ou 5 do artigo 239.º ou no n.º 1, 2 ou 3 do artigo 244.º, esta é liquidada pelo valor correspondente à contra-ordenação leve.

TRADUCCIÓN

Artículo 559.

(Determinación del alcance de la multa)

1 - En la determinación del alcance de la multa, además de lo dispuesto en el régimen general de infracciones administrativas, la medida de incumplimiento de las recomendaciones contenidas en el aviso de alerta, coacción, falsificación, simulación u otros medios fraudulentos utilizados por el agente también es aplicable.

2 - En el caso de violación de las normas de seguridad y salud en el trabajo, se considerarán también los principios generales de prevención a los que deben obedecer las medidas de protección, así como la permanencia o transitoriedad de la infracción, el número de trabajadores potencialmente afectados y las medidas e instrucciones adoptadas por el empresario para prevenir los riesgos.

3 - Al término del contrato de trabajo, en caso de que el imputado cumpla con lo dispuesto en el artículo 245 y proceda al pago voluntario de la multa por infracción de lo dispuesto en el párrafo 1 o 5 del artículo 238, en el párrafo 1, 4 o 5 del artículo 239 o en el párrafo 1, 2 o 3 del artículo 244, se liquida en el monto correspondiente a la falta administrativa menor.

Artigo 562.º

(Sanções acessórias)

1 - No caso de contra-ordenação muito grave ou reincidência em contra-ordenação grave, praticada com dolo ou negligência grosseira, é aplicada ao agente a sanção acessória de publicidade.

2 - No caso de reincidência em contra-ordenação prevista no número anterior, tendo em conta os efeitos gravosos para o trabalhador ou o benefício económico retirado pelo empregador com o incumprimento, podem ainda ser aplicadas as seguintes sanções acessórias:

a) Interdição do exercício de actividade no estabelecimento, unidade fabril ou estaleiro onde se verificar a infracção, por um período até dois anos;

b) Privação do direito de participar em arrematações ou concursos públicos, por um período até dois anos.

3 - A publicidade da decisão condenatória consiste na inclusão em registo público, disponibilizado na página electrónica do serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral, de um extracto com a caracterização da contra-ordenação, a norma violada, a identificação do infractor, o sector de actividade, o lugar da prática da infracção e a sanção aplicada.

4 - A publicidade referida no número anterior é promovida pelo tribunal competente, em relação a contra-ordenação objecto de decisão judicial, ou pelo serviço referido no mesmo número, nos restantes casos.

TRADUCCIÓN

Artículo 562 (Sanciones adicionales)

1 - En el caso de falta muy grave o reincidencia en falta grave, cometida con dolo o negligencia grave, se aplica al agente una sanción de publicidad accesoria.

2 - En caso de reincidencia de un incumplimiento previsto en el párrafo anterior, teniendo en cuenta los efectos graves para el trabajador o el beneficio económico retirado por el empleador con el incumplimiento, también se podrán aplicar las siguientes sanciones accesorias:

- a) Prohibición del ejercicio de actividad en el establecimiento, fábrica o astillero donde se produzca la infracción, por un período de hasta dos años;
- b) Privación del derecho a participar en licitaciones o licitaciones públicas, por un período de hasta dos años.

3 - La publicidad de la sentencia condenatoria consiste en la inclusión en un registro público, disponible en el sitio web del servicio, ante la autoridad de inspección del ministerio responsable del área laboral, de un extracto con la caracterización de la infracción, la norma violada, la identificación del infractor, el sector de actividad, el lugar donde se cometió la infracción y la sanción aplicada.

4 - La publicidad a que se refiere el número anterior es promovida por el tribunal competente, en relación con la infracción sujeta a resolución judicial, o por el servicio al que se refiere el mismo número, en los demás casos.

Lei n.º 102/2009. Régimen jurídico para la promoción de la seguridad y la salud en el trabajo

[Enlace al documento](#)

OBLIGACIONES EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES:

Artigo 15.º

(Obrigações gerais do empregador)

1 - O empregador deve assegurar ao trabalhador condições de segurança e de saúde em todos os aspectos do seu trabalho.

2 - O empregador deve zelar, de forma continuada e permanente, pelo exercício da actividade em condições de segurança e de saúde para o trabalhador, tendo em conta os seguintes princípios gerais de prevenção:

a) Evitar os riscos;

b) Planificar a prevenção como um sistema coerente que integre a evolução técnica, a organização do trabalho, as condições de trabalho, as relações sociais e a influência dos fatores ambientais;

c) Identificação dos riscos previsíveis em todas as atividades da empresa, estabelecimento ou serviço, na conceção ou construção de instalações, de locais e processos de trabalho, assim como na seleção de equipamentos, substâncias e produtos, com vista à eliminação dos mesmos ou, quando esta seja inviável, à redução dos seus efeitos;

d) Integração da avaliação dos riscos para a segurança e a saúde do trabalhador no conjunto das atividades da empresa, estabelecimento ou serviço, devendo adotar as medidas adequadas de proteção;

e) Combate aos riscos na origem, por forma a eliminar ou reduzir a exposição e aumentar os níveis de proteção;

f) Assegurar, nos locais de trabalho, que as exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos e aos fatores de risco psicossociais não constituem risco para a segurança e saúde do trabalhador;

g) Adaptação do trabalho ao homem, especialmente no que se refere à conceção dos postos de trabalho, à escolha de equipamentos de trabalho e aos métodos de trabalho e produção, com vista a, nomeadamente, atenuar o trabalho monótono e o trabalho repetitivo e reduzir os riscos psicossociais;

h) Adaptação ao estado de evolução da técnica, bem como a novas formas de organização do trabalho;

i) Substituição do que é perigoso pelo que é isento de perigo ou menos perigoso;

j) Priorização das medidas de protecção coletiva em relação às medidas de protecção individual;

l) Elaboração e divulgação de instruções compreensíveis e adequadas à actividade desenvolvida pelo trabalhador.

3 - Sem prejuízo das demais obrigações do empregador, as medidas de prevenção implementadas devem ser antecedidas e corresponder ao resultado das avaliações dos riscos associados às várias fases do processo produtivo, incluindo as actividades preparatórias, de manutenção e reparação, de modo a obter como resultado níveis eficazes de protecção da segurança e saúde do trabalhador.

4 - Sempre que confiadas tarefas a um trabalhador, devem ser considerados os seus conhecimentos e as suas aptidões em matéria de segurança e de saúde no trabalho, cabendo ao empregador fornecer as informações e a formação necessárias ao desenvolvimento da actividade em condições de segurança e de saúde.

5 - Sempre que seja necessário aceder a zonas de risco elevado, o empregador deve permitir o acesso apenas ao trabalhador com aptidão e formação adequadas, pelo tempo mínimo necessário.

6 - O empregador deve adoptar medidas e dar instruções que permitam ao trabalhador, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser tecnicamente evitado, cessar a sua actividade ou afastar-se imediatamente do local de trabalho, sem que possa retomar a actividade enquanto persistir esse perigo, salvo em casos excepcionais e desde que assegurada a protecção adequada.

7 - O empregador deve ter em conta, na organização dos meios de prevenção, não só o trabalhador como também terceiros susceptíveis de serem abrangidos pelos riscos da realização dos trabalhos, quer nas instalações quer no exterior.

8 - O empregador deve assegurar a vigilância da saúde do trabalhador em função dos riscos a que estiver potencialmente exposto no local de trabalho.

9 - O empregador deve estabelecer em matéria de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação as medidas que devem ser adoptadas e a identificação dos trabalhadores responsáveis pela sua aplicação, bem como assegurar os contactos necessários com as entidades externas competentes para realizar aquelas operações e as de emergência médica.

10 - Na aplicação das medidas de prevenção, o empregador deve organizar os serviços adequados, internos ou externos à empresa, estabelecimento ou serviço, mobilizando os meios necessários, nomeadamente nos domínios das actividades técnicas de prevenção, da formação e da informação, bem como o equipamento de protecção que se torne necessário utilizar.

11 - As prescrições legais ou convencionais de segurança e de saúde no trabalho estabelecidas para serem aplicadas na empresa, estabelecimento ou serviço devem ser observadas pelo próprio empregador.

12 - O empregador suporta a totalidade dos encargos com a organização e o funcionamento do serviço de segurança e de saúde no trabalho e demais sistemas de prevenção, incluindo exames de vigilância da saúde, avaliações de exposições, testes e todas as ações necessárias no âmbito da promoção da segurança e saúde no trabalho, sem impor aos trabalhadores quaisquer encargos financeiros.

13 - Para efeitos do disposto no presente artigo, e salvaguardando as devidas adaptações, o trabalhador independente é equiparado a empregador.

14 - Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos n.os 1 a 12.

15 - Sem prejuízo do disposto no número anterior, o empregador cuja conduta tiver contribuído para originar uma situação de perigo incorre em responsabilidade civil.

Ver todas as alterações

- [Alterado pelo/a Artigo 2.º do/a Lei n.º 3/2014 - Diário da República n.º 19/2014, Série I de 2014-01-28, em vigor a partir de 2014-02-27](#)

TRADUCCIÓN

Artículo 15.

(Obligaciones generales del empleador)

1 - El empresario debe garantizar al trabajador las condiciones de seguridad y salud en todos los aspectos de su trabajo.

2 - El empresario debe garantizar, de forma continua y permanente, el ejercicio de la actividad en condiciones de seguridad y salud para el trabajador, teniendo en cuenta los siguientes principios generales de prevención:

- a) Evitar los riesgos;
- b) Planificar la prevención como un sistema coherente que integra la evolución técnica, la organización del trabajo, las condiciones laborales, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales;
- c) Identificación de riesgos previsible en todas las actividades de la empresa, establecimiento o servicio, en el diseño o construcción de instalaciones, lugares de trabajo y procesos, así como en la selección de equipos, sustancias y productos, con miras a su eliminación o, cuando no sea viable, la reducción de sus efectos;
- d) Integración de la evaluación de riesgos para la seguridad y salud del trabajador en todas las actividades de la empresa, establecimiento o servicio, debiendo adoptar las medidas de protección adecuadas;
- e) Combatir los riesgos en origen, con el fin de eliminar o reducir la exposición y aumentar los niveles de protección;
- f) Asegurar, en el lugar de trabajo, que las exposiciones a agentes químicos, físicos y biológicos y factores de riesgo psicosocial no constituyan un riesgo para la seguridad y salud del trabajador;
- g) Adaptación del trabajo al hombre, especialmente en lo que respecta al diseño de puestos, la elección del equipo de trabajo y los métodos de trabajo y producción, con miras, entre otras cosas, a aliviar el trabajo monótono y repetitivo y reducir los riesgos psicosociales;
- h) Adaptación al estado de la técnica, así como a nuevas formas de organización del trabajo;
- i) Sustitución de lo peligroso por lo que no presenta peligro o es menos peligroso;
- j) Priorizar las medidas de protección colectiva sobre las medidas de protección individual;
- l) Elaboración y difusión de instrucciones comprensibles y adecuadas a la actividad desarrollada por el trabajador.

3 - Sin perjuicio de las demás obligaciones del empleador, las medidas preventivas implementadas deben ir precedidas y corresponder al resultado de las evaluaciones de riesgo asociadas a las distintas etapas del proceso productivo, incluidas las actividades de preparación, mantenimiento y reparación, con el fin de obtener como resultado niveles efectivos de protección para la seguridad y salud de los trabajadores.

4 - Siempre que se encomienden tareas a un trabajador, se deben tener en cuenta sus conocimientos y habilidades en materia de seguridad y salud en el trabajo, debiendo el empresario proporcionar la información y formación necesaria para realizar la actividad en condiciones de seguridad y salud.

5 - Siempre que sea necesario acceder a áreas de alto riesgo, el empleador debe permitir el acceso únicamente a trabajadores con las habilidades y la formación adecuadas, durante el tiempo mínimo necesario.

6 - El empresario debe adoptar medidas y dar instrucciones que permitan al trabajador, en caso de peligro grave e inminente que técnicamente no pueda evitarse, cesar su actividad o abandonar el lugar de trabajo de forma inmediata, sin poder retomar su actividad mientras persista este peligro, salvo en casos excepcionales y siempre que se garantice una protección adecuada.

7 - El empresario debe tener en cuenta, en la organización de los medios de prevención, no solo al trabajador sino también a los terceros susceptibles de estar cubiertos por los riesgos de la realización del trabajo, ya sea en el local o en el extranjero.

8 - El empresario debe velar por la vigilancia de la salud del trabajador de acuerdo con los riesgos a los que potencialmente está expuesto en el lugar de trabajo.

9 - El empresario debe establecer, en materia de primeros auxilios, extinción de incendios y evacuación, las medidas que deben adoptarse y la identificación de los trabajadores responsables de su aplicación, así como asegurar los contactos necesarios con las entidades externas competentes para llevar a cabo las mismas operaciones y las de emergencias médicas.

10 - En la aplicación de las medidas preventivas, el empresario debe organizar los servicios adecuados, internos o externos a la empresa, establecimiento o servicio, movilizándolo los medios necesarios, concretamente en los campos de las actividades técnicas de prevención, formación e información, así como el equipo de protección que sea necesario utilizar.

11 - Las prescripciones legales o convencionales de seguridad y salud en el trabajo establecidas para ser aplicadas en la empresa, establecimiento o servicio deben ser observadas por el empresario.

12 - El empleador soporta toda la carga con la organización y el funcionamiento del servicio de seguridad y salud en el trabajo y otros sistemas de prevención, incluidos los exámenes de vigilancia de la salud, las evaluaciones de exposición, las pruebas y todas las acciones necesarias dentro del alcance de la promoción de la seguridad y la salud en el trabajo, sin imponer cualquier carga financiera a los trabajadores.

13 - A los efectos de lo dispuesto en este artículo, y salvaguardando las oportunas adaptaciones, se trata al autónomo como empresario.

14 - La violación de lo dispuesto en los párrafos 1 a 12 constituye una infracción muy grave.

15 - Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, el empleador cuya conducta haya contribuido a crear una situación de peligro incurre en responsabilidad civil.

Artigo 17.º

(Obrigações do trabalhador)

1 - Constituem obrigações do trabalhador:

a) Cumprir as prescrições de segurança e de saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais e em instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, bem como as instruções determinadas com esse fim pelo empregador;

b) Zelar pela sua segurança e pela sua saúde, bem como pela segurança e pela saúde das outras pessoas que possam ser afectadas pelas suas acções ou omissões no trabalho, sobretudo quando exerça funções de chefia ou coordenação, em relação aos serviços sob o seu enquadramento hierárquico e técnico;

c) Utilizar correctamente e de acordo com as instruções transmitidas pelo empregador, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua disposição, designadamente os equipamentos de protecção colectiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;

d) Cooperar activamente na empresa, no estabelecimento ou no serviço para a melhoria do sistema de segurança e de saúde no trabalho, tomando conhecimento da informação prestada pelo empregador e comparecendo às consultas e aos exames determinados pelo médico do trabalho;

e) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico ou, não sendo possível, ao trabalhador designado para o desempenho de funções específicas nos domínios da segurança e saúde no local de trabalho as avarias e deficiências por si detectadas que se lhe afigurem susceptíveis de originarem perigo grave e iminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de protecção;

f) Em caso de perigo grave e iminente, adoptar as medidas e instruções previamente estabelecidas para tal situação, sem prejuízo do dever de contactar, logo que possível, com o superior hierárquico ou com os trabalhadores que desempenham funções específicas nos domínios da segurança e saúde no local de trabalho.

2 - O trabalhador não pode ser prejudicado em virtude de se ter afastado do seu posto de trabalho ou de uma área perigosa em caso de perigo grave e iminente nem por ter adoptado medidas para a sua própria segurança ou para a segurança de outrem.

3 - As obrigações do trabalhador no domínio da segurança e saúde nos locais de trabalho não excluem as obrigações gerais do empregador, tal como se encontram definidas no artigo 15.º

4 - Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto na alínea b) do n.º 1.

5 - Sem prejuízo do disposto no número anterior, o trabalhador que viole culposamente os deveres referidos no n.º 1 ou o trabalhador cuja conduta tiver contribuído para originar uma situação de perigo incorre em responsabilidade disciplinar e civil.

TRADUCCIÓN

Artículo 17.

(Obligaciones del trabajador)

1 - Las obligaciones del trabajador son:

a) Cumplir con los requisitos de seguridad y salud en el trabajo establecidos en las disposiciones legales y en los instrumentos de regulación laboral colectiva, así como las instrucciones que al efecto determine el empleador;

b) Velar por su seguridad y salud, así como la seguridad y salud de otras personas que puedan verse afectadas por sus acciones u omisiones en el trabajo, especialmente cuando ejerce funciones de liderazgo o coordinación, en relación con los servicios bajo su supervisión. y técnico;

c) Utilizar correctamente y de acuerdo con las instrucciones dadas por el empleador, las máquinas, aparatos, instrumentos, sustancias peligrosas y demás equipos y medios puestos a su disposición, es decir, los equipos de protección colectiva e individual, así como cumplir con los procedimientos de trabajo establecidos;

d) Colaborar activamente en la empresa, en el establecimiento o en el servicio para la mejora del sistema de seguridad y salud ocupacional, tomando nota de la información que le brinde el empleador y atendiendo las consultas y reconocimientos que determine el médico ocupacional;

e) Informar de inmediato al superior jerárquico o, si no es posible, al trabajador designado para el desempeño de funciones específicas en los ámbitos de la seguridad y salud en el trabajo, las fallas y deficiencias que detecte y que parezcan susceptibles de ocasionar graves consecuencias. y peligro inminente, así como cualquier defecto encontrado en los sistemas de protección;

f) En caso de peligro grave e inminente, adoptar las medidas e instrucciones previamente establecidas para tal situación, sin perjuicio del deber de contactar, a la mayor brevedad posible, con el superior jerárquico o con los trabajadores que desempeñen funciones específicas en los campos de la seguridad y la salud en el lugar de trabajo.

2 - El trabajador no puede resultar perjudicado por haber abandonado su puesto de trabajo o una zona peligrosa en caso de peligro grave e inminente o porque ha adoptado medidas por su propia seguridad o por la seguridad de los demás.

3 - Las obligaciones del trabajador en materia de seguridad y salud en el lugar de trabajo no excluyen las obligaciones generales del empleador, tal como se definen en el artículo 15.

4 - La violación a lo dispuesto en el inciso b) del párrafo 1 constituye una infracción muy grave.

5 - Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, incurre en responsabilidad disciplinaria y civil el trabajador que incumpla los deberes a que se refiere el párrafo 1 o el trabajador cuya conducta haya contribuido a crear una situación de peligro.

DERECHOS Y DEBERES DE LOS TRABAJADORES

El Capítulo III de la ley establece los derechos de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales, concretamente los artículos 18, 19 y 20 en referencia a la consulta, información y formación de los trabajadores respectivamente.

Artigo 18.º. Consulta dos trabalhadores

1 - O empregador, com vista à obtenção de parecer, deve consultar por escrito e, pelo menos, uma vez por ano, previamente ou em tempo útil, os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde ou, na sua falta, os próprios trabalhadores sobre:

- a) A avaliação dos riscos para a segurança e a saúde no trabalho, incluindo os respeitantes aos grupos de trabalhadores sujeitos a riscos especiais;
- b) As medidas de segurança e saúde antes de serem postas em prática ou, logo que possível, em caso de aplicação urgente das mesmas;
- c) As medidas que, pelo seu impacte nas tecnologias e nas funções, tenham repercussão sobre a segurança e saúde no trabalho;
- d) O programa e a organização da formação no domínio da segurança e saúde no trabalho;
- e) A designação do representante do empregador que acompanha a actividade da modalidade de serviço adoptada;
- f) A designação e a exoneração dos trabalhadores que desempenham funções específicas nos domínios da segurança e saúde no local de trabalho;
- g) A designação dos trabalhadores responsáveis pela aplicação das medidas previstas no n.º 9 do artigo 15.º;
- h) A modalidade de serviços a adotar, bem como o recurso a serviços externos à empresa e a técnicos qualificados para assegurar a realização de todas ou parte das actividades de segurança e de saúde no trabalho, nos termos do n.º 2 do artigo 74.º;
- i) O equipamento de protecção que seja necessário utilizar;
- j) Os riscos para a segurança e saúde, bem como as medidas de protecção e de prevenção e a forma como se aplicam, quer em relação à actividade desenvolvida quer em relação à empresa, estabelecimento ou serviço;
- l) A lista anual dos acidentes de trabalho mortais e dos que ocasionem incapacidade para o trabalho superior a três dias úteis, elaborada até ao termo do prazo para entrega do relatório único relativo à informação sobre a actividade social da empresa;
- m) Os relatórios dos acidentes de trabalho referidos na alínea anterior.

2 - Para efeitos do disposto no número anterior, deve ser facultado o acesso às informações técnicas objecto de registo e aos dados médicos colectivos, não individualizados, assim como às informações técnicas provenientes de serviços de inspecção e outros organismos competentes no domínio da segurança e da saúde no trabalho.

3 - O parecer previsto no n.º 1 deve ser emitido no prazo de 15 dias a contar da data do pedido de consulta, podendo o empregador fixar prazo superior atendendo à extensão ou complexidade das matérias.

4 - A não aceitação do parecer previsto no n.º 1 quanto às matérias referidas nas alíneas e), f), g) e h) do mesmo número deve ser fundamentada por escrito.

5 - Decorrido o prazo referido no n.º 3 sem que o parecer tenha sido entregue ao empregador, considera-se satisfeita a exigência de consulta.

6 - As consultas, respetivas respostas e propostas previstas nos n.os 1 e 4 devem constar de registo em livro próprio organizado pela empresa, nomeadamente em suporte informático.

7 - Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, o trabalhador e os seus representantes para a segurança e a saúde podem, a todo o tempo, apresentar propostas de modo a minimizar qualquer risco profissional.

8 - Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto no n.º 1.

9 - Constitui contra-ordenação leve a violação do disposto nos n.os 2, 4 e 6.

Ver todas as alterações

- [Retificado pelo/a Declaração de Retificação n.º 20/2014 - Diário da República n.º 61/2014, Série I de 2014-03-27, em vigor a partir de 2014-02-27](#)
- [Alterado pelo/a Artigo 2.º do/a Lei n.º 3/2014 - Diário da República n.º 19/2014, Série I de 2014-01-28, em vigor a partir de 2014-02-27](#)

TRADUCCIÓN

Artículo 18.
(Consulta de trabajadores)

1 - El empleador, para obtener opinión, deberá consultar por escrito y al menos una vez al año, con antelación o con la debida antelación, a los representantes de los trabajadores en materia de seguridad y salud o, en su defecto, a los propios trabajadores sobre:

- a) la evaluación de los riesgos para la seguridad y la salud en el trabajo, incluidos los relacionados con grupos de trabajadores sujetos a riesgos especiales;
- b) Medidas de seguridad y salud antes de su puesta en práctica o, lo antes posible, en caso de su aplicación urgente;
- c) Medidas que, por su impacto en tecnologías y funciones, repercuten en la seguridad y salud en el trabajo;
- d) El programa y organización de la formación en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo;
- e) La designación del representante patronal que acompaña la actividad del tipo de servicio adoptado;
- f) La designación y despido de trabajadores que desempeñen funciones específicas en los campos de la seguridad y salud en el trabajo;
- g) La designación de los trabajadores responsables de la aplicación de las medidas previstas en el párrafo 9 del artículo 15;
- h) El tipo de servicios a adoptar, así como la utilización de servicios externos a la empresa y técnicos calificados para asegurar el desempeño de la totalidad o parte de las actividades de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con el párrafo 2 del artículo 74;
- i) El equipo de protección que se debe utilizar;
- j) Los riesgos para la seguridad y la salud, así como las medidas de protección y prevención y la forma en que se aplican, tanto en relación con la actividad desarrollada como en relación con la empresa, establecimiento o servicio;

- l) La relación anual de accidentes de trabajo mortales y que provoquen incapacidad laboral superior a tres días hábiles, elaborada al final del plazo de presentación del informe único de información sobre la actividad social de la empresa;
- m) Los informes de accidentes de trabajo a que se refiere el párrafo anterior.

2 - A los efectos del párrafo anterior, se deberá facilitar el acceso a la información técnica sujeta a registro y a los datos médicos colectivos no individualizados, así como a la información técnica de los servicios de inspección y otros órganos competentes en materia de seguridad y protección de la salud en el trabajo.

3 - El dictamen previsto en el apartado 1 deberá emitirse dentro de los 15 días siguientes a la fecha de la solicitud de consulta, pudiendo el empleador fijar un plazo mayor teniendo en cuenta la extensión o complejidad de los asuntos.

4 - La no aceptación del dictamen previsto en el apartado 1 sobre las materias a que se refieren los incisos e), f), g) y h) de igual número deberá justificarse por escrito.

5 - Transcurrido el plazo al que se refiere el apartado 3 sin que se haya emitido el dictamen al empresario, se da por cumplido el requisito de consulta.

6 - Las consultas, respectivas respuestas y propuestas previstas en los apartados 1 y 4 deberán registrarse en un libro específico organizado por la empresa, es decir, en formato informático.

7 - Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados anteriores, el trabajador y sus representantes en materia de seguridad y salud podrán, en cualquier momento, presentar propuestas con el fin de minimizar cualquier riesgo profesional.

8 - La violación de lo dispuesto en el párrafo 1 constituye una infracción muy grave.

9 - Es un incumplimiento leve de lo dispuesto en los apartados 2, 4 y 6.

Artigo 19.º

(Informação dos trabalhadores)

1 - O trabalhador, assim como os seus representantes para a segurança e para a saúde na empresa, estabelecimento ou serviço, deve dispor de informação actualizada sobre:

- a) As matérias referidas na alínea j) do n.º 1 do artigo anterior;
- b) As medidas e as instruções a adoptar em caso de perigo grave e iminente;
- c) As medidas de emergência e primeiros socorros, de evacuação de trabalhadores e de combate a incêndios, bem como os trabalhadores ou serviços encarregues de as pôr em prática.

2 - Sem prejuízo da formação adequada, a informação a que se refere o número anterior deve ser sempre disponibilizada ao trabalhador nos seguintes casos:

- a) Admissão na empresa;
- b) Mudança de posto de trabalho ou de funções;
- c) Introdução de novos equipamentos de trabalho ou alteração dos existentes;

d) Adopção de uma nova tecnologia;

e) Actividades que envolvam trabalhadores de diversas empresas.

3 - O empregador deve informar os trabalhadores com funções específicas no domínio da segurança e da saúde no trabalho sobre as matérias referidas nas alíneas a), b), i) e l) do n.º 1 e no n.º 2 do artigo anterior.

4 - O empregador deve informar os serviços e os técnicos qualificados exteriores à empresa que exerçam actividades de segurança e de saúde no trabalho sobre os factores que presumível ou reconhecidamente afectem a segurança e a saúde dos trabalhadores e as matérias referidas nas alíneas a) e g) do n.º 1 do artigo 18.º

5 - A empresa em cujas instalações é prestado um serviço deve informar os respectivos empregadores e trabalhadores sobre as matérias identificadas no número anterior.

6 - O empregador deve, ainda, comunicar a admissão de trabalhadores com contratos de duração determinada, em comissão de serviço ou em cedência ocasional, ao serviço de segurança e de saúde no trabalho mencionado no n.º 4 e aos trabalhadores com funções específicas no domínio da segurança e da saúde no trabalho.

7 - Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos n.os 1 e 2.

8 - Constitui contra-ordenação leve a violação do disposto nos n.os 3, 4, 5 e 6.

[Ver todas as alterações](#)

- [Retificado pelo/a Declaração de Retificação n.º 20/2014 - Diário da República n.º 61/2014, Série I de 2014-03-27, em vigor a partir de 2014-02-27](#)
- [Alterado pelo/a Artigo 2.º do/a Lei n.º 3/2014 - Diário da República n.º 19/2014, Série I de 2014-01-28, em vigor a partir de 2014-02-27](#)

TRADUCCIÓN

Artículo 19
(Información de trabajadores)

1 - El trabajador, así como sus representantes para la seguridad y salud en la empresa, establecimiento o servicio, deberán contar con información actualizada sobre:

- a) Las materias a que se refiere el inciso j) del apartado 1 del artículo anterior;
- b) Las medidas e instrucciones a adoptar en caso de peligro grave e inminente;
- c) Medidas de emergencia y primeros auxilios, evacuación de trabajadores y extinción de incendios, así como trabajadores o servicios encargados de implementarlos.

2 - Sin perjuicio de una formación adecuada, la información a que se refiere el párrafo anterior deberá ponerse siempre a disposición del trabajador en los siguientes casos:

- a) Admisión a la empresa;
- b) Cambio de trabajo o funciones;
- c) Introducción de nuevos equipos de trabajo o alteración de los existentes;
- d) Adopción de una nueva tecnología;
- e) Actividades en las que participen trabajadores de distintas empresas.

3 - El empresario deberá informar a los trabajadores con funciones específicas en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo sobre las materias a que se refieren los apartados a), b), i) y l) del apartado 1 y del apartado 2 del artículo anterior.

4 - El empresario deberá informar a los servicios y técnicos cualificados ajenos a la empresa que realicen actividades de seguridad y salud en el trabajo sobre los factores que se presumen o reconocen que afectan a la seguridad y salud de los trabajadores y las materias a que se refieren los puntos a) y g) del artículo 18, apartado 1.

5 - La empresa en cuyas instalaciones se presta un servicio debe informar a los respectivos empleadores y trabajadores sobre los asuntos identificados en el número anterior.

6 - El empleador también deberá notificar la admisión de trabajadores con contrato de duración determinada, con cargo por servicio o asignación ocasional, al servicio de seguridad y salud en el trabajo mencionado en el apartado 4 y a los trabajadores con funciones específicas en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo.

7 - La violación de lo dispuesto en los párrafos 1 y 2 constituye una infracción muy grave.

8 - Es un incumplimiento leve de lo dispuesto en los apartados 3, 4, 5 y 6.

Artigo 20.º

(Formação dos trabalhadores)

1 - O trabalhador deve receber uma formação adequada no domínio da segurança e saúde no trabalho, tendo em atenção o posto de trabalho e o exercício de actividades de risco elevado.

2 - Aos trabalhadores designados para se ocuparem de todas ou algumas das actividades de segurança e de saúde no trabalho deve ser assegurada, pelo empregador, a formação permanente para o exercício das respectivas funções.

3 - Sem prejuízo do disposto no n.º 1, o empregador deve formar, em número suficiente, tendo em conta a dimensão da empresa e os riscos existentes, os trabalhadores responsáveis pela aplicação das medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, bem como facultar-lhes material adequado.

4 - A formação dos trabalhadores da empresa sobre segurança e saúde no trabalho deve ser assegurada de modo a que não possa resultar prejuízo para os mesmos.

5 - Para efeitos do disposto nos números anteriores, o empregador e as respectivas associações representativas podem solicitar o apoio dos organismos públicos competentes quando careçam dos meios e condições necessários à realização da formação.

6 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.os 1 a 4.

TRADUCCIÓN

Artículo 20
(Formación de trabajadores)

1 - El trabajador debe recibir una formación adecuada en materia de seguridad y salud en el

trabajo, teniendo en cuenta el puesto de trabajo y el ejercicio de actividades de alto riesgo.

2 - Los empleados designados para realizar todas o algunas de las actividades de seguridad y salud en el trabajo deben contar con la garantía del empleador de una formación permanente para el ejercicio de sus respectivas funciones.

3 - Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 1, el empresario deberá formar, en número suficiente, teniendo en cuenta el tamaño de la empresa y los riesgos existentes, a los trabajadores responsables de la aplicación de primeros auxilios, extinción de incendios y medidas de extinción de incendios, evacuación de los trabajadores, así como dotarles de material adecuado.

4 - La formación de los trabajadores de la empresa en materia de seguridad y salud en el trabajo debe garantizarse de tal forma que no puedan resultarles perjudiciales.

5° - A los efectos de los párrafos anteriores, el empresario y las respectivas asociaciones representativas podrán solicitar el apoyo de los organismos públicos competentes cuando carezcan de los medios y condiciones necesarios para realizar la formación.

6 - La violación de las disposiciones de los párrafos 1 a 4 constituye un delito grave.

Lei n.º 107/2009. Régimen procesal aplicable a las infracciones laborales y de seguridad social.

[Enlace al documento](#)

Artigo 10.º

(Procedimentos inspectivos)

1 - No exercício das suas funções profissionais o inspector do trabalho efectua, sem prejuízo do disposto em legislação específica, os seguintes procedimentos....

d) Levantar autos de notícia e participações, relativamente a infracções constatadas no exercício das respectivas competências, podendo ainda levantar autos de advertência em caso de infracções classificadas como leves e das quais ainda não tenha resultado prejuízo grave para os trabalhadores, para a administração do trabalho ou para a segurança social.

...

TRADUCCIÓN

Artículo 10

(Procedimientos de inspección)

1 - En el ejercicio de sus funciones profesionales, el inspector del trabajo realiza, sin perjuicio de lo dispuesto en la legislación específica, los siguientes procedimientos....

d) Levantar avisos de expedientes e informes, en relación a las infracciones encontradas en el ejercicio de las respectivas competencias, pudiendo también levantar avisos de advertencia en caso de infracciones calificadas como leves y que aún no hayan resultado en lesiones graves a los trabajadores, a la administración del trabajo o la seguridad social.

...

Artigo 13.º

(Auto de notícia e participação)

1 - O auto de notícia e a participação são elaborados pelos inspectores do trabalho ou da segurança social, consoante a natureza das contra-ordenações em causa.

2 - Sem prejuízo do disposto em legislação especial, há lugar a auto de notícia quando, no exercício das suas funções o inspector do trabalho ou da segurança social, verificar ou comprovar, pessoal e directamente, ainda que por forma não imediata, qualquer infracção a normas sujeitas à fiscalização da respectiva autoridade administrativa sancionada com coima.

...

TRADUCCIÓN

Artículo 13

(Auto de noticias y participación)

1 - El informe y la participación son elaborados por inspectores del trabajo o de la seguridad social, según la naturaleza de las infracciones administrativas de que se trate.

2 - Sin perjuicio de lo dispuesto en la legislación especial, se da aviso cuando, en el desempeño de sus funciones, el inspector del trabajo o de la seguridad social verifica o acredita, personal y directamente, aunque no de forma inmediata, alguna infracción a las normas sujetas a inspección por la autoridad administrativa respectiva sancionada con multa.

...

Decreto-Lei n.º 48/95. Código Penal

[Enlace al documento](#)

Artigo 222.º

(Burla relativa a trabalho ou emprego)

1 - Quem, com intenção de obter para si ou para terceiro enriquecimento ilegítimo, causar a outra pessoa prejuízo patrimonial, através de aliciamento ou promessa de trabalho ou emprego no estrangeiro, é punido com pena de prisão até 5 anos ou com pena de multa até 600 dias.

2 - Com a mesma pena é punido quem, com intenção de obter para si ou para terceiro enriquecimento ilegítimo, causar a pessoa residente no estrangeiro prejuízo patrimonial, através de aliciamento ou promessa de trabalho ou emprego em Portugal.

3 - É correspondentemente aplicável o disposto nos n.os 2 e 3 do artigo 206.º e no n.º 2 do artigo 218.º

Ver todas as alterações

- [Alterado pelo/a Artigo 1.º do/a Lei n.º 59/2007 - Diário da República n.º 170/2007, Série I de 2007-09-04, em vigor a partir de 2007-09-15](#)
- [Alterado pelo/a Artigo 2.º do/a Lei n.º 65/98 - Diário da República n.º 202/1998, Série I-A de 1998-09-02, em vigor a partir de 1998-09-07](#)

TRADUCCIÓN

Artículo 222.

(Estafa relacionada con el trabajo o el empleo)

1 - El que, con la intención de obtener un enriquecimiento ilegítimo para sí mismo o para un tercero, cause un perjuicio económico a otra persona seduciendo o prometiendo trabajo o empleo en el extranjero, será castigado con una pena de prisión de hasta cinco años o con una multa de hasta 600 días.

2 - La misma pena se impone a quien, con la intención de obtener un enriquecimiento ilegítimo para sí mismo o para un tercero, provoque un perjuicio económico a una persona residente en el extranjero seduciendo o prometiendo un trabajo o un empleo en Portugal.

3.- Los apartados 2 y 3 del artículo 206 y el apartado 2 del artículo 218 se aplicarán en consecuencia.

Artigo 277.º

(Infracção de regras de construção, dano em instalações e perturbação de serviços)

1 - Quem:

a) No âmbito da sua actividade profissional infringir regras legais, regulamentares ou técnicas que devam ser observadas no planeamento, direcção ou execução de construção, demolição ou instalação, ou na sua modificação ou conservação;

b) Destruir, danificar ou tornar não utilizável, total ou parcialmente, aparelhagem ou outros meios existentes em local de trabalho e destinados a prevenir acidentes, ou, infringindo regras legais, regulamentares ou técnicas, omitir a instalação de tais meios ou aparelhagem;

c) Destruir, danificar ou tornar não utilizável, total ou parcialmente, instalação para aproveitamento, produção, armazenamento, condução ou distribuição de água, óleo, gasolina, calor, electricidade, gás ou energia nuclear, ou para protecção contra forças da natureza; ou

d) Impedir ou perturbar a exploração de serviços de comunicações ou de fornecimento ao público de água, luz, energia ou calor, subtraindo ou desviando, destruindo, danificando ou tornando não utilizável, total ou parcialmente, coisa ou energia que serve tais serviços; e criar deste modo perigo para a vida ou para a integridade física de outrem, ou para bens patrimoniais alheios de valor elevado, é punido com pena de prisão de 1 a 8 anos.

2 - Se o perigo referido no número anterior for criado por negligência, o agente é punido com pena de prisão até 5 anos.

3 - Se a conduta referida no n.º 1 for praticada por negligência, o agente é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa.

[Alterado pelo/a Artigo 1.º do/a Lei n.º 59/2007 - Diário da República n.º 170/2007, Série I de 2007-09-04, em vigor a partir de 2007-09-15](#)

TRADUCCIÓN

Artículo 277.

(Infracción de las normas de construcción, daños a las instalaciones e interrupción de los servicios)

1 - Quién:

a) En el ámbito de su actividad profesional, viole las normas legales, reglamentarias o técnicas que deban observarse en la planificación, dirección o ejecución de la construcción, demolición o instalación, o en su modificación o conservación;

b) Destruya, dañe o inutilice, total o parcialmente los aparatos u otros medios existentes en el lugar de trabajo y destinados a prevenir accidentes, o, en violación de las normas legales, reglamentarias o técnicas, omita la instalación de dichos medios o aparatos;

c) Destruya, dañe o inutilice, total o parcialmente, una instalación para uso, producción, almacenamiento, conducción o distribución de agua, aceite, gasolina, calor, electricidad, gas o energía nuclear, o para protección contra fuerzas de la naturaleza; o

d) Impida o perturbe la explotación de los servicios de comunicaciones o el suministro de agua, luz, energía o calor al público, sustrayendo o desviando, destruyendo, dañando o prestando, total o parcialmente, la energía que sirve a dichos servicios y, por lo tanto, cree un peligro para

la vida o la integridad física de otros, o para los bienes ajenos de alto valor, se castigará con una pena de prisión de 1 a 8 años.

2 - Si el peligro al que se refiere el párrafo anterior es creado por negligencia, el agente será sancionado con pena de prisión de hasta 5 años.

3 - Si la conducta a que se refiere el apartado 1 se practica por negligencia, el agente será sancionado con pena de prisión de hasta 3 años o con multa.

Legislación relacionada

Lei n.º 73/2017

[Enlace al documento](#)

Ley que refuerza el marco legislativo para la prevención del acoso, reformando el Código del Trabajo.

Decreto-Lei n.º 480/99. Código de Processo do Trabalho

[Enlace al documento](#)

Código de Procedimiento laboral.

Jurisprudencia

[Enlace a la Corte del Tribunal Supremo de Justicia](#)

PRIMER CASO

Acórdãos STJ	Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça
Processo:	1030/06.4TTPRT.S1
Nº Convencional:	4.ª SECÇÃO
Relator:	VASQUES DINIS
Descritores:	MOBBING NO TRABALHO DISCRIMINAÇÃO ÓNUS DA PROVA
Nº do Documento:	SJ
Data do Acórdão:	21/04/2010
Votação:	UNANIMIDADE
Texto Integral:	S
Privacidade:	1
Meio Processual:	REVISTA
Decisão:	CONCEDIDA A REVISTA
Doutrina:	

[Enlace al documento](#)

RESUMEN (traducción libre):

El Tribunal concede la revisión del caso a la empresa, ya que la trabajadora no puede probar discriminación respecto a otros trabajadores y mobbing laboral. No existen indicios que permitan concluir con seguridad que las conductas del empresario pudieran producir en la trabajadora una ofensa a la dignidad e integridad moral, a través del desgaste psicológico, humillación, intimidación, hostilidad o desestabilización.

SEGUNDO CASO

<u>Acórdãos STJ</u>	Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça
Processo:	532/11.5TTSTRE.E1.S1
Nº Convencional:	4ª SECÇÃO
Relator:	GONÇALVES ROCHA
Descritores:	MATÉRIA DE FACTO PODERES DO SUPREMO ASSÉDIO MORAL
Data do Acórdão:	09/05/2018
Votação:	UNANIMIDADE
Texto Integral:	S
Privacidade:	1
Meio Processual:	REVISTA
Decisão:	NEGADA

[Enlace al documento](#)

RESUMEN (traducción libre):

La trabajadora reclama una situación de acoso en el trabajo que no puede ser probada según los hechos presentados al Tribunal y, por tanto, la revisión del caso es rechazada por dicho Tribunal, ya que no se puede concluir que exista intención de acoso por parte de la empresa.

TERCER CASO

<u>Acórdãos STJ</u>	Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça
Processo:	763/16.1T8AVR.P1.S1
Nº Convencional:	4ª SECCÃO
Relator:	CHAMBEL MOURISCO
Descritores:	ACIDENTE DE TRABALHO OMISSÃO DE PRONÚNCIA PRESUNÇÕES JUDICIAIS VIOLAÇÃO DAS REGRAS DE SEGURANÇA DESCARACTERIZAÇÃO DE ACIDENTE NEXO DE CAUSALIDADE TAXA DE ALCOOLEMIA
Data do Acórdão:	26/06/2019
Votação:	UNANIMIDADE
Texto Integral:	S
Privacidade:	1
Meio Processual:	REVISTA
Decisão:	NEGADA
Área Temática:	

[Enlace al documento](#)

RESUMEN (traducción libre):

La demandante reclama revisión de sentencia, pues el marido sufre accidente de trabajo con resultado de muerte. No se concede la revisión del caso, pues el accidente laboral ocurre en un lugar en el que el empleado no debería haber estado, y hay relación entre el accidente y la tasa de alcoholemia del trabajador.

BÉLGICA

Principales textos de derecho laboral en NATLEX: [Enlace a la página](#)

FINLANDIA

Principales textos de derecho laboral en NATLEX: [Enlace a la página](#)

REINO UNIDO

Principales textos de derecho laboral en NATLEX: [Enlace a la página](#)

SUECIA

Principales textos de derecho laboral en NATLEX: [Enlace a la página](#)

Parte tercera: BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA

Referencias bibliográficas ajustadas a las [Normas APA \(7ª edición\)](#).

MONOGRAFÍAS

- Alcantarilla Hidalgo, F. J., Benito-Butrón Ochoa, J. C., Goiria Ormazábal, J. I., Garrido Bengoechea, L. Á., Lafont Nicuesa, L., Marcos González, J. I., Molina Navarrete, C., Olaizola Nogales, I., San Sebastián Mendizábal, X., Villegas Fernández, J. M. & Velázquez Fernández, M. (2012). *El «mobbing» en las administraciones públicas* (2ª ed.). Aranzadi.
- Alli, B. O. (2002). *Principios fundamentales de salud y seguridad en el trabajo*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Subdirección General de Publicaciones.
- Aparicio Tovar, J., Pérez del Río, T., Galán León, F., Ruiz Rodríguez, L. R., Martínez Gómez, R., Terradillos Basoco, J. M., Vicente Martínez, R. de, Castronuovo, D., Acale Sánchez, M., Lillo Pérez, E., Ramírez Barbosa, P. A. & Gallardo García, R. M. (2006). *Estudios jurídicos sobre siniestralidad laboral*. Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico. https://www.juntadeandalucia.es/export/drupaljda/1_1323_1_1026_siniestralidad.pdf
- Ballester Pastor, M. A. (2017). *Retos y perspectivas de la discriminación laboral por razón de género*. Tirant lo Blanch.
- Cabeza Pereiro, J. & Lousada Arochena, J. F. (2014). *El derecho fundamental a la no discriminación por orientación sexual e identidad de género en la relación laboral*. Bomarzo.
- Cabeza Pereiro, J., Camas Roda, F., García Testal, E., López Balaguer, M., López Roca, C., López Terrada, E., Nores Torres, L. E. & Nuñez González, C. (2010). *La transposición del principio antidiscriminatorio comunitario al ordenamiento jurídico laboral español*. Tirant lo Blanch.
- Cano Galán, Y., Geraldés, da C. L. T. M., Lieberwitz, R. L., Loy, G., Murgas Torrazza, R., Pérez Campos, A. I., Redinha, M. R. G., San Martín Mazzucconi, C. & Villalón Alejo, L. (2009). *Discriminación por razón de sexo y acoso desde una perspectiva laboral comparada*. Universidad Rey Juan Carlos : Dykinson.

- Conde Colmenero, P. (2009). *El acoso laboral en el empleo público*. Comares.
- Fernández Collados, M. B. (2014). *La responsabilidad empresarial en materia de seguridad y salud en el trabajo*. Aranzadi.
- Fernández Garrido, J., García Rodríguez, B., Gómez Abelleira, F. J., Martínez Moreno, C., Molina Navarrete, C., Olarte Encabo, S., Pedrosa Alquézar, S. I. & Rodríguez Copé, M. L. (2006). *Acoso moral en el trabajo: Concepto, prevención, tutela procesal y reparación de daños*. Thomson-Aranzadi.
- García Gómez, M., Cárcoba Alonso, Á., Menéndez Navarro, A., Morón Prieto, R. & Vogel, L. (2015). *Qué hacemos con la salud de los trabajadores en tiempos de crisis*. Akal.
- Gimeno Lahoz, R. (2005). *La presión laboral tendenciosa: (El mobbing desde la óptica de un juez)*. Lex Nova.
- Gómez Pavón, P., Armendáriz León, C., Pedreira González, F. M. & Bustos Rubio, M. (2015). *Delitos de defraudación a la seguridad social y delitos contra los derechos de los trabajadores* (1ª ed.). Bosch,
- Kurczyn Villalobos, P. (2004). *Acoso sexual y discriminación por maternidad en el trabajo* (1ª ed.). Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas.
- Landa Gorostiza, J.-M. (2012). *La complicidad delictiva en la actividad laboral «cotidiana»*. Comares.
- Lanzadera Arencibia, E. (2020). *Régimen jurídico de la prevención de riesgos laborales* (2ª ed.). Centro de Estudios Financieros.
- Lousada Arochena, J. F. (2014). *El derecho fundamental a la igualdad efectiva de mujeres y hombres: Fundamentos del derecho a la igualdad de género y, en especial, su aplicación en el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Tirant lo Blanch.
- Lozano Lares, F. (2014). *El tratamiento jurídico de la siniestralidad laboral: un análisis tipológico*. Cinca.
- Luque Parra, M. (2002). *La responsabilidad civil del empresario en materia de seguridad y salud laboral*. Consejo Económico y Social.
- Molina Navarrete, C. (2008). *El acuerdo marco comunitario para la gestión del acoso y violencia en el trabajo*. Bomarzo.

- Ortubay Fuentes, M. (2000). *Tutela penal de las condiciones de trabajo: Un estudio del artículo 311 del Código penal*. Universidad del País Vasco, Servicio Editorial.
- Pedrosa Alquézar, S. I. (2005). *La vigilancia de la salud en el ámbito laboral*. Consejo Económico y Social.
- Pozo Moreira, F. J. (2012). *La tutela judicial de las nuevas causas de discriminación: La cláusula abierta de no discriminación del art. 14 de la Constitución en las relaciones laborales*. Andavira.
- Ramos Quintana, M. I. (2002). *La garantía de los derechos de los trabajadores: inderogabilidad e indisponibilidad*. Lex Nova.
- Remersaro Coronel, L. (2016). *El delito de riesgos laborales*. Fundación de Cultura Universitaria.
- Rocha Brandão, D. da. (2015). *La discriminación en el acceso al empleo por razón de nacionalidad*. Comares.
- Rodríguez González, S. (2020). *La no discriminación retributiva por causa del sexo y del género*. Bomarzo.
- Rodríguez López, P. (2004). *El acoso moral en el trabajo*. Dijusa.
- Rodríguez Sanz de Galdeano, B., Rubio de Medina, M. D., Maneiro Vázquez, Y., Miranda Boto, J. M., Pino Espejo, M. J., Sánchez Tovar, L., Matud Aznar, M. P., Zingales, R., Velasco Portero, M. T. & Rodríguez Sanz de Galdeano, B. (2010). «*Mobbing*», *acoso laboral y acoso por razón de sexo: Guía para la empresa y las personas trabajadoras*. Tecnos.
- Salvador Concepción, R. (2010). *El delito de creación de riesgo para la salud del trabajador*. Universidad de Almería.
- Sánchez, E. & Larrauri, E. (2000). *El nuevo delito de acoso sexual y su sanción administrativa en el ámbito laboral*. Tirant Lo Blanch.
- Simón Castellano, P. & Abadías Selma, A. (Coords.). (2020). *Mapa de riesgos penales y prevención del delito en la empresa*. Wolters Kluwer.
- Terradillos Basoco, J. M. (2006). *La siniestralidad laboral como delito*. Bomarzo.

Terradillos Basoco, J. M., Acale Sánchez, M. & Gallardo García, R. M. (2005). *Siniestralidad laboral: Un análisis criminológico y jurisprudencial*. Universidad de Cádiz, Servicio de Publicaciones.

Vallejo Dacosta, R. (2002). *Modificaciones de las condiciones de trabajo*. Consejo Económico y Social.

Vicente Martínez, R. de. (2013). *La respuesta penal a la siniestralidad laboral*. Bosch.

Vicente Martínez, R. de. (2020). *Derecho penal del trabajo: Los delitos contra los derechos de los trabajadores y contra la seguridad social*. Tirant lo Blanch.

CAPÍTULOS DE LIBRO

- Baylos Grau, A. P. (2018). Contextualizando el «Derecho penal del trabajo». En *Liber amicorum: Estudios jurídicos en homenaje al profesor doctor Juan M^a Terradillos Basoco* (pp. 937-950). Tirant lo Blanch.
- Benítez Ortúzar, I. F. (2018). A propósito de los nuevos artículos 311.2 CP y 311 bis CP: ¿delitos contra los derechos de los trabajadores? En *Liber amicorum: Estudios jurídicos en homenaje al profesor doctor Juan M^a Terradillos Basoco* (pp. 1033-1047). Tirant lo Blanch.
- Cortés Bechiarelli, E. (2010). El nuevo delito de grave acoso en el ámbito laboral. En *Reforma del Código Penal: perspectiva económica tras la entrada en vigor de la Ley Orgánica 5/2010 de 22 de junio: situación jurídico-penal del empresario* (pp. 99-122). El Derecho.
- Cuenca García, M. J. (2018). La incidencia de la «nueva» imprudencia menos grave en la siniestralidad laboral. En *Liber amicorum: Estudios jurídicos en homenaje al profesor doctor Juan M^a Terradillos Basoco* (pp. 1155-1168). Tirant lo Blanch.
- Díaz-Maroto y Villarejo, J. (2011). Los delitos de acoso en los ámbitos inmobiliario y laboral. En *Estudios sobre las reformas del Código Penal: (operadas por las LO 5/2010, de 22 de junio, y 3/2011, de 28 de enero)* (pp. 289-310). Civitas : Thomson Reuters.
- Dolz Lago, M. J. (2018). Apuntes sobre las penas con dimensión laboral en el régimen español de responsabilidad penal de las personas jurídicas. En *La responsabilidad penal de las personas jurídicas* (pp. 79-116). Ministerio de Justicia, Fiscalía General del Estado. <https://www.fiscal.es/documents/20142/284182/La+responsabilidad+penal+de+las+personas+jur%C3%ADdicas.+Libro+homenaje+al+ex+Fiscal+General+del+Estado+Jos%C3%A9+Manuel+Maza+Mart%C3%ADn.pdf/c833b8ad-07b4-3b9a-4a1f-732f5d88e04a?version=1.0&t=1563363452216>
- Gallardo García, R. M. (2018). La siniestralidad laboral como delito: Consecuencias aplicativas. En *Liber amicorum: Estudios jurídicos en homenaje al profesor doctor Juan M^a Terradillos Basoco* (pp. 1123-1135). Tirant lo Blanch.
- Gallardo García, R. M. (2020). Las problemáticas relaciones entre el Derecho penal y el Derecho laboral en el ámbito de la siniestralidad laboral. En Valencia Sáiz, Á. (Dir.), *Desafíos actuales del derecho: Aportaciones presentadas al II Congreso Nacional de Jóvenes Investigadores en Ciencias Jurídicas* (pp. 47-60). EUMED. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/libro/759551.pdf>
- González Ortega, S. & Carrero Domínguez, C. (2002). Normativa en materia de prevención de riesgos laborales y delitos contra la seguridad en el trabajo. En *Derecho penal de la empresa* (pp. 495-514). Universidad Pública de Navarra.

- Hortal Ibarra, J. C. (2016a). Delitos contra los derechos de los trabajadores: contratación de trabajadores extranjeros sin permiso de trabajo en condiciones laborales lesivas (art. 312.2 Inciso II). En Corcoy Bidasolo, M. (Coord.), Gómez Martín, V. (Coord.), *Manual de derecho penal, económico y de empresa: Parte general y parte especial: (adaptado a las LLOO 1/2015 y 2/2015 de Reforma del Código Penal): doctrina y jurisprudencia con casos solucionados: Tomo 1* (pp. 526-529). Tirant lo Blanch.
- Hortal Ibarra, J. C. (2016b). Delitos contra los derechos de los trabajadores: delito contra la discriminación laboral (art. 314). En Corcoy Bidasolo, M. (Coord.), Gómez Martín, V. (Coord.), *Manual de derecho penal, económico y de empresa: Parte general y parte especial: (adaptado a las LLOO 1/2015 y 2/2015 de Reforma del Código Penal): doctrina y jurisprudencia con casos solucionados: Tomo 1* (pp. 531-532). Tirant lo Blanch.
- Hortal Ibarra, J. C. (2016c). Delitos contra los derechos de los trabajadores: delitos contra la seguridad en el trabajo (arts. 316-318). En Corcoy Bidasolo, M. (Coord.), Gómez Martín, V. (Coord.), *Manual de derecho penal, económico y de empresa: Parte general y parte especial: (adaptado a las LLOO 1/2015 y 2/2015 de Reforma del Código Penal): doctrina y jurisprudencia con casos solucionados: Tomo 1* (pp. 538-552). Tirant lo Blanch.
- Hortal Ibarra, J. C. (2016d). Delitos contra los derechos de los trabajadores: protección penal de la libertad sindical y el derecho de huelga (art. 315). En Corcoy Bidasolo, M. (Coord.), Gómez Martín, V. (Coord.), *Manual de derecho penal, económico y de empresa: parte general y parte especial: (adaptado a las LLOO 1/2015 y 2/2015 de Reforma del Código Penal): doctrina y jurisprudencia con casos solucionados: Tomo 1* (pp. 533-537). Tirant lo Blanch.
- Hortal Ibarra, J. C. (2016e). Delitos contra los derechos de los trabajadores: teoría general: imposición y mantenimiento de las condiciones ilegales de trabajo (art. 311). En Corcoy Bidasolo, M. (Coord.), Gómez Martín, V. (Coord.), *Manual de derecho penal, económico y de empresa: parte general y parte especial: (adaptado a las LLOO 1/2015 y 2/2015 de Reforma del Código Penal): doctrina y jurisprudencia con casos solucionados: Tomo 1* (pp. 511-521). Tirant lo Blanch.
- Hortal Ibarra, J. C. (2016f). Delitos contra los derechos de los trabajadores: tráfico ilegal de mano de obra y reclutamiento o determinación al abandono del puesto de trabajo (art. 312.1 y 2). En *Manual de derecho penal, económico y de empresa: parte general y parte especial: (adaptado a las LLOO 1/2015 y 2/2015 de Reforma del Código Penal): doctrina y jurisprudencia con casos solucionados: Tomo 1* (p. 525). Tirant lo Blanch.
- López Peregrín, C. (2018). Siniestralidad laboral y responsabilidad penal por delitos contra la vida o la salud cometidos en comisión por omisión imprudente en el ámbito empresarial. En *Liber amicorum: Estudios jurídicos en homenaje al profesor doctor Juan M^a Terradillos Basoco* (pp. 1137-1153). Tirant lo Blanch.

- Martín Jiménez, R. (2005). El principio de no discriminación laboral en la Constitución Española. En *Homenaje a D. Íñigo Cavero Lataillade* (pp. 615-627). Tirant lo Blanch.
- Mayoral Narros, I. V., & Pavón Herradón, D. (2020). ¿El Derecho Penal como instrumento de tutela de los derechos fundamentales, sociales y laborales?: Un cuestionamiento desde el análisis del delito de discriminación laboral. En *Setenta años de Constitución Italiana y cuarenta años de Constitución Española: Vol. 5* (pp. 421-436). Centro de Estudios Políticos y Constitucionales. https://www.boe.es/biblioteca_juridica/abrir_pdf.php?id=PUB-PB-2020-108_5
- Méndez Rodríguez, C. (2018). La técnica de tipificación y su relación con la aplicación de los delitos que protegen la vida y la salud de los trabajadores. En *Liber amicorum: Estudios jurídicos en homenaje al profesor doctor Juan M^a Terradillos Basoco* (pp. 1095-1108). Tirant lo Blanch.
- Molina Navarrete, C. (2002). El derecho a la seguridad y salud en el trabajo. En *Comentario a la Constitución socio-económica de España* (pp. 1393-1424). Comares.
- Moreno Verdejo, J. (2011). Los nuevos delitos de acoso laboral e inmobiliario. En *La nueva reforma del Código Penal* (pp. 79-102). La Ley.
- Navarro Cardoso, F. (2018). El delito de contratación ilegal del art. 311 bis CP. En *Liber amicorum: Estudios jurídicos en homenaje al profesor doctor Juan M^a Terradillos Basoco* (pp. 1049-1063). Tirant lo Blanch.
- Olaizola Nogales, I. (2002). El delito de acoso sexual: Perspectiva penal y laboral. En *Derecho penal de la empresa* (pp. 565-592). Universidad Pública de Navarra.
- Olaizola Nogales, I. (2020). La relación entre el delito de acoso sexual y el delito de acoso laboral. En *Diseño e implementación de planes de igualdad en las empresas* (pp. 609-637). Aranzadi Thomson Reuters.
- Ragués i Vallès, R. (2012). Los delitos contra la libertad y la integridad moral: incriminación del acoso laboral e inmobiliario. En *El nuevo Código Penal: Comentarios a la reforma* (pp. 261-280). La Ley.
- Ramón Ribas, E. (2018). Delitos contra los derechos de los trabajadores: ¿responsabilidad penal de la empresa? En *Liber amicorum: Estudios jurídicos en homenaje al profesor doctor Juan M^a Terradillos Basoco* (pp. 991-1002). Tirant lo Blanch.
- Revelles Carrasco, M. (2018). Disfunciones del sistema judicial en el ámbito penal de la siniestralidad laboral. En *Liber amicorum: Estudios jurídicos en homenaje al profesor doctor Juan M^a Terradillos Basoco* (pp. 1109-1121). Tirant lo Blanch.

- Santana Vega, D. M. (2013). El nuevo delito de acoso laboral. En *Libro homenaje al prof. Luis Rodríguez Ramos* (pp. 933-952). Tirant lo Blanch.
- Santana Vega, D. M. (2014). Problemas concursales del nuevo delito de acoso laboral. En *Mujeres, contratos y empresa desde la igualdad de género* (pp. 395-412). Tirant lo Blanch.
- Sierra Hernáiz, E. (2002). La represión penal de la discriminación laboral: análisis del artículo 314 CP. En *Derecho penal de la empresa* (pp. 551-564). Universidad Pública de Navarra.
- Terradillos Basoco, J. M. (2005). Los delitos contra la vida y salud de los trabajadores: diez años de vigencia (diez cuestiones controvertidas en los tribunales). En *Siniestralidad laboral: Un análisis criminológico y jurisprudencial* (pp. 69-90). Universidad de Cádiz, Servicio de Publicaciones.

ARTÍCULOS

- Armenteros León, M. (2007). Tutela penal de la libertad del trabajador para decidir sobre el ejercicio del derecho de huelga. *Boletín de Información del Ministerio de Justicia*, (2031), 357-386. <https://www.mjusticia.gob.es/es/AreaTematica/DocumentacionPublicaciones/InstLibrariayHistoricalBulletins/2031/Estudios.PDF>
- Barceló Moyano, M. (2018). El delito de fraude de prestaciones de la Seguridad Social: Aplicación práctica y cuestiones problemáticas. *Actualidad Jurídica Uriá Menéndez*, (50), 62-70. <https://www.uria.com/documentos/publicaciones/6296/documento/foro-Esp-02.pdf?id=8510>
- Blasco Pellicer, Á. (2006). Medidas laborales y de seguridad social en la protección integral contra la violencia de género. *Revista Jurídica de la Comunidad Valenciana*, (17), 103-116.
- Boronat Tormo, M. (2012). Desde el acoso laboral al delito de acoso : Criterios de delimitación. *Revista Jurídica de la Comunidad Valenciana*, (44), 5-28.
- Bustos Rubio, M. (2013). El delito de acoso laboral: Exigencias europeas y análisis del tipo penal. *Revista de Derecho Penal y Criminología*, (Extra 1), 13-52. http://espacio.uned.es/fez/eserv/bibliuned:revistaDerechoPenalyCriminologia-2013-x-1-7000/Delito_acoso_laboral.pdf
- Camacho Vizcaíno, A. (2015). El delito de coacciones laborales del artículo 315.3 del Código Penal. *Diario La Ley*, (8484).
- Cardenal Montraveta, S. & Cardenal Alemany, F. (2002). El delito contra los derechos de los trabajadores extranjeros sin permiso de trabajo, art. 312.2 in fine cp. *Revista del Poder Judicial*, 66(II), 213-274.
- Cuenca García, M. J. (2013). Prevención penal y extrapenal de la siniestralidad laboral. *Estudios Penales y Criminológicos*, (33), 1-57. <https://revistas.usc.gal/index.php/epc/article/view/1186/1669>
- Desdentado Bonete, A. (2000). Cuestiones de enjuiciamiento en la modificación de las condiciones de trabajo. *Revista del Poder Judicial*, (57), 481-517.
- Dolz Lago, M. J. (2006). Jurisprudencia reciente del Tribunal Supremo sobre los delitos contra los derechos de los trabajadores, el delito contra la Seguridad Social y el acoso laboral o mobbing. *Estudios Jurídicos*, n. 2006.

- Domingo Monforte, J. & Salvador Álvarez, N. (2019). Sinestralidad laboral: Prevención y Gestión del Riesgo. *Diario La Ley*, (9379).
- Figuera Albet, J. & Salàs i Darrocha, J. T. (2007). El delito de imposición de condiciones laborales perjudiciales (art. 311CP). *Revista Técnico Laboral*, 29(114), 693-700.
- Fraguas Madurga, L. (2016). El derecho fundamental de huelga y el delito de coacciones laborales. *Revista de Derecho y Proceso Penal*, (43), 83-112.
- Galeano, N. (2021). Trabajo estacional y salud laboral: Los peligros de la temporalidad en prevención de riesgos laborales y salud ocupacional. *Gestión Práctica de Riesgos Laborales*, (194), 57-59.
- Gallo, P. (2019). Criterios para la autoría del delito contra la seguridad de los trabajadores: (Art. 316 del CP español). *Indret*, (4), <https://raco.cat/index.php/InDret/article/view/364390/458726>
- García González, G. (2020). Siniestralidad laboral en clave de género. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 23(3), 375-379. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7522635&orden=0&info=link>
- García Ortiz, S. & Salàs i Darrocha, J. T. (2013). Los delitos de discriminación laboral (art. 314 CP) y de limitaciones a la libertad sindical (art. 315 CP). *Revista Técnico Laboral*, 35(135), 5-18.
- García Ortiz, S. & Salàs i Darrocha, J. T. (2014). El mobbing como delito contra la integridad moral en el ámbito laboral (art. 173.1 CP). *Revista Técnico Laboral*, 36(141), 325-335.
- García Sedano, T. (2017). Delitos contra los derechos de los trabajadores. *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, (45).
- Gómez Gordillo, R. (2014). Trabajo a tiempo parcial, jubilación y prohibición de discriminación sexual: Revisión de la normativa española a la luz del derecho de la Unión Europea y la jurisprudencia del TJUE y del Tribunal Constitucional. *Revista de Derecho Comunitario Europeo*, (47), 157-179. <https://recyt.fecyt.es/index.php/RDCE/article/view/39299>
- Gómez Martín, V. (2015). ¿Por qué no se aplica el art. 314 CP?: Algunas reflexiones sobre la ineficiencia del delito de discriminación laboral. *Revista Técnico Laboral*, 37(145), 517-524.
- González Ortega, S. (2004). El disfrute efectivo de las vacaciones anuales retribuidas: Una cuestión de derecho y de libertad personal, de seguridad en el trabajo y de igualdad: a propósito de la sentencia del TJCE, de 18 de marzo de 2004, en un caso de coincidencia

temporal entre descanso por maternidad y período de vacaciones. *Revista Española de Derecho Europeo*, (11), 419-440.

Lozano Lares, F. (2020). El contenido y alcance de la obligación general de seguridad y salud laboral. *Trabajo y Derecho*, (70).

MaletVázquez, M. (2014). Accidentes laborales: análisis del delito previsto en la ley nº 19.196. *Revista de Derecho Penal*, (22), 19-44.

Manso Laso, J. (2000). La responsabilidad empresarial ante los delitos contra la salud laboral. *Capital Humano*, Año 13(138), 40-49.

Martínez Ruiz, J. (2002). Sobre los delitos contra la seguridad en el trabajo: Comentario de la jurisprudencia del TS al hilo de la Instrucción 1/2001, sobre actuación del Ministerio Fiscal en torno a la siniestralidad laboral. *Revista Electrónica de Ciencia Penal y Criminología*, (4). <http://criminet.ugr.es/recpc/jp04/recpc04-j09.pdf>

Martínez Sánchez, M. T. (2017). El delito de coacciones laborales del artículo 315.3 CP. *Revista Técnico Laboral*, 39(151), 5-15.

Mata y Martín, R. M. (2008). Derecho penal y siniestralidad laboral: concurso de infracciones. *Revista General de Derecho Penal*, (10).

Megías Bas, A. (2014). El delito de tráfico ilegal de mano de obra. *Anales de Derecho*, (32). <https://digitum.um.es/digitum/bitstream/10201/40789/1/EI%20delito%20de%20tr%c3%a1fico%20ilegal.pdf>

Muñoz Marín, Á. (2016). Delito contra los derechos de los trabajadores. *CEFLegal: Revista práctica de derecho. Comentarios y casos prácticos*, (187-188), 181-186.

Núñez Fernández, J. (2010). Aspectos esenciales del nuevo delito de acoso laboral y sus antecedentes jurisprudenciales como trato degradante. *Diario La Ley*, (7534).

Payá Castiblanque, R. (2020). Seguridad y salud laboral en el área mediterránea de relaciones laborales: factores determinantes y análisis comparado. *Aposta*, (84), 25-44. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7198807&orden=0&info=link>

Pomares Cintas, E. (2010). Una alternativa a las propuestas legislativas de tipificación del delito de acoso laboral. *Actualidad jurídica Aranzadi*, (795), 8-13.

Purcalla Bonilla, M. A. (2002a). Claves aplicativas del delito de riesgo por incumplimiento de normas de prevención de riesgos laborales. *La Ley*, (6), 1748-1763.

- Purcalla Bonilla, M. Á. (2002b). La modalidad procesal en materia de movilidad geográfica y modificación sustancial de condiciones de trabajo. *Revista del Poder Judicial*, (64), 527-580.
- Quintanilla Navarro, R. Y. (2020). Reducción de cotizaciones por contingencias profesionales: ¿Competencia normativa estatal o autonómica?: comentario a la STS Sala de lo Contencioso-Administrativo, núm. 1238/2019, de 25 de septiembre. *Revista de Derecho de la Seguridad Social. Laborum*, (22), 169-182.
- Remersaro Coronel, L. (2021). Las empresas transnacionales y la protección de la vida y salud de los trabajadores: Una propuesta político-criminal para la persecución global del delito de riesgos laborales. *Revista Penal*, (47), 263-282.
- Ruano Albertos, S. (2010). El «acoso» ¿riesgo laboral a prevenir en las empresas o delito a punir por el Estado? : «Qvisnovum sub sole». *Tribuna Social*, (234), 9-20.
- Sempere Navarro, A. V. (2017). El delito laboral (art. 311.1º CP) y la STS 247/2017. *Revista Aranzadi Doctrinal*, (9), 13-24.
- Sempere Navarro, A. V. (2020). El fraude a la Seguridad Social como delito de resultado. *Revista de Jurisprudencia Laboral*, (5), https://www.boe.es/biblioteca_juridica/anuarios_derecho/abrir_pdf.php?id=ANU-L-2020-00000000985
- Subijana Zunzunegui, I. J. (2000a). Los delitos contra los derechos de los trabajadores: cuestiones generales y la tutela penal del principio de igualdad en el seno de la actividad laboral. *Eguzkilore*, (14), 143-158. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2263922&orden=117351&info=link>
- Subijana Zunzunegui, I. J. (2000b). Los delitos imprudentes en el ámbito laboral. *Actualidad Penal*, (43), 913.
- Tapia Ballesteros, P. (2019). El delito de discriminación laboral (art. 314 CP): ¿Ejemplo de una deliberada técnica legislativa deficiente? *Revista de Derecho y Proceso Penal*, (55), 65-92.
- Terradillos Basoco, J. M. (2021). Delitos contra los derechos de los trabajadores: Veinticinco años de política legislativa errática. *Estudios Penales y Criminológicos*, (41), 631-687. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7726385&orden=0&info=link>
- Trabado Álvarez, C. (2011). La regulación penal del delito de mobbing en España. *Diario La Ley*, (7718).

Vicente Pachés, F. de. (2021). Estrategia procesal idónea para la defensa frente al acoso en el trabajo: ¿Jurisdicción penal o laboral? *Estudios financieros. Revista de trabajo y seguridad social*, (461-462), 224-236.

Villacampa Estiarte, C. (2013). La incriminación del mobbing en derecho penal español: Los claroscuros del delito de acoso laboral. *Revista de Derecho y Proceso penal*, (30), 193-250.

INFORMES

Informe anual de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social 2019 (2020). Inspección de Trabajo y Seguridad Social, Ministerio de Trabajo y Economía Social. https://www.mites.gob.es/itss/ITSS/ITSS_Descargas/Que_hacemos/Memorias/Memoria_2019.pdf

Informe Mundial sobre Salarios 2020-2021: Los salarios y el salario mínimo en tiempos de la COVID-19 (2020). Organización Internacional del Trabajo. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_789973.pdf

Perspectivas sociales y del empleo en el mundo: Tendencias 2019 (2019). Organización Internacional del Trabajo. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_713013.pdf

Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Tendencias 2020. (2020). Organización Internacional del Trabajo. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_757163.pdf

Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Tendencias 2021 (2021). Organización Internacional del Trabajo. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_825200.pdf

World Social Protection Report 2020-22: Social protection at the crossroads – in pursuit of a better future (2021). Organización Internacional del Trabajo. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_817572.pdf

PÁGINAS WEB

Delito de fraude a la Seguridad Social. (2019, octubre 30). Iberley.
<https://www.iberley.es/temas/delito-fraude-seguridad-social-63667>

Delitos contra los derechos de los trabajadores. (2019, noviembre 13). Iberley.
<https://www.iberley.es/temas/delitos-contra-derechos-trabajadores-48021>

TESIS DOCTORALES

- Bernard Véliz, J. E. (2012). *El Tribunal Penal Internacional: su posible competencia en la tutela de los derechos de los trabajadores* [Tesis de doctorado, Universidad Nacional de Educación a Distancia].
- Faraldo Cabana, C. (2004). *El delito contra la seguridad e higiene en el trabajo* [Tesis de doctorado, Universidad de la Coruña].
- Galán García, A. (2016). *La siniestralidad laboral en España, 1900-2010: un relato entre lo evidente y lo prioritario* [Tesis de doctorado, Universidad de Huelva].
http://rabida.uhu.es/dspace/bitstream/handle/10272/12119/La_siniestralidad_laboral.pdf?sequence=4
- Gallardo García, R. M. (2012). *Los delitos contra la vida y la salud de los trabajadores: Nuevos enfoques* [Tesis de doctorado, Universidad de Cádiz].
- Gallo, P. (2017). *Riesgos penales laborales: Un análisis crítico del art- 316 del CP español y una propuesta de tipo penal de peligro para el ordenamiento jurídico argentino* [Tesis de doctorado, Universidad Autónoma de Madrid].
- López Molina, J. Á. (2017). *Acoso Laboral: Perspectiva penal y compliance en la prevención de riesgos laborales* [Tesis de doctorado, Universidad Católica San Antonio de Murcia].
<http://repositorio.ucam.edu/bitstream/handle/10952/2584/Tesis.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Remersaro Coronel, L. (2019). *Protección penal de la vida y salud de los trabajadores: Análisis político-criminal y dogmático del delito de riesgos laborales en España y Uruguay* [Tesis de doctorado, Universidad de Salamanca].
- Tapia Ballesteros, P. (2012). *El delito de discriminación laboral: Artículo 314 CP* [Tesis de doctorado, Universidad de Valladolid].
<https://www.educacion.gob.es/teseo/imprimirFicheroTesis.do?idFichero=fACKpcT500c%3D>