

ÍNDICE SISTEMÁTICO

1. INTRODUCCIÓN: CUANDO COMPARTIR EN REDES SOCIALES ES ACOSAR EN EL TRABAJO.	15
2. CIVILIZAR EL USO DE LAS REDES SOCIALES EN EL TRABAJO: ¿UN PROBLEMA DE BUENAS NORMAS O DE MEJORES PRÁCTICAS?	21
2.1. DE CANAL COMUNICATIVO CIUDADANO A INSTRUMENTO PROFESIONAL AMBIGUO: LAS REDES SOCIALES Y LA DOCTRINA DE LA PÉRDIDA DE OPORTUNIDADES.	21
2.2. DEL PROBLEMA A LAS SOLUCIONES: REGULAR EL USO DE LAS REDES SOCIALES EN LA EMPRESA SÍ, PERO ¿CÓMO? ..	27
3. DIGITALIZACIÓN DE LA FÁBRICA MODERNA: «ORGANIZACIÓN ESTRESANTE, ALMAS QUEMADAS»	33
4. VIOLENCIA Y ACOSO CIBERNÉTICOS EN LAS EMPRESAS: ELEMENTOS PARA SU CONCEPTUACIÓN JURIDICA	43
4.1. EL BIENESTAR EN EL TRABAJO A LA PRUEBA DE LAS REDES: TODA CONFLICTIVIDAD DIGITAL NO ES ACOSO CIBERNÉTICO	43
4.2. LA VIOLENCIA Y EL ACOSO EN RED, RIESGOS DE NATURALEZA GLOBAL: MIRADAS A AMBOS LADOS DE LOS OCÉANOS	53
4.3. LA FALTA DE CONSENSO EN LA CONCEPTUACIÓN DEL ACOSO CIBERNÉTICO COMO FORMA DE VIOLENCIA DIGITAL LABORAL: ¿MÁS ALLÁ DE LA ESPECIFICIDAD MEDIAL?	57
4.4. UNA CONVERGENTE EVOLUCIÓN DOCTRINAL Y CONSTITUCIONAL PARA EL CONCEPTO JURÍDICO DE ACOSO CIBERNÉTICO: NI INTENCIONALIDAD NI DAÑO	61

4.5.	LA REITERACIÓN TEMPORAL, REQUISITO DEL ACOSO LABORAL COMO EXPRESIÓN DE AUTONOMÍA Y GRAVEDAD: ¿ELEMENTO TÍPICO DEL ACOSO CIBERNÉTICO?	65
4.6.	ORIGINALIDAD DEL CANAL DIGITAL Y LIQUIDEZ DE LAS FRONTERAS «FUERA-DENTRO»: EL CIBERACOSO «EN» EL TRABAJO «FUERA» DEL TIEMPO-LUGAR DE TRABAJO	68
4.7.	SÍNTESIS: EL CONCEPTO DE CIBERACOSO LABORAL Y DE SUS MODALIDADES	72
5.	PRECEDENTES JUDICIALES DE VIOLENCIA Y ACOSO CIBERNÉTICOS EN EL TRABAJO: CASOS Y ENSEÑANZAS ÚTILES PARA LA GESTIÓN DE PERSONAL	77
5.1.	LA HUELLA JUDICIAL DE LA VIOLENCIA DIGITAL LABORAL EN ESPAÑA Y LA FALTA DE ORDENACIÓN: SOBRE TODO, PERO NO SÓLO, CIBERACOSO SEXISTA Y SEXUAL.	77
5.2.	EXPERIENCIAS DE HOSTILIDAD VERTICAL ASCENDENTE: CUANDO LA LIBERTAD DE CRÍTICA DIGITAL EN ENTORNOS CONFLICTIVOS MUTA EN INTIMIDACIÓN ¿Y ACOSO?	79
5.3.	CASOS DE VIOLENCIA LABORAL DE GÉNERO EN RED: VIOLENCIA SEXISTA, ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	92
5.4.	TIPOLOGÍA DE CASOS DE INTIMIDACIÓN DIGITAL LABORAL, SIN SESGO DE GÉNERO NI CONSTITUTIVOS DE UN GENUINO CIBERACOSO.	123
5.5.	UN TIPO DE CIBERACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO A LA INVERSA: ¿LO IMPERSONAL DE LA RED ALIENTA EL ACOSO DE MUJER A HOMBRE?	127
5.6.	CASOS-TIPO JUDICIALES DE ACOSOS CIBERNÉTICOS EN EL TRABAJO MIXTOS, MORAL Y SEXUAL: UNA TIPOLOGÍA EN AUMENTO	137
5.7.	¿CASO DE ACECHO Y PERSECUCIÓN TECNOLÓGICA EN EL TRABAJO (<i>CYBERSTALKING AT WORK</i>)?: UNA FORMA DE CIBERACOSO INTENCIONAL E INSISTENTE	149
5.8.	TIPOS DE CIBERACOSOS LABORALES EN CONTEXTOS DE CONFLICTIVIDAD SINDICAL: ¿CUÁNDO EL EJERCICIO DE LIBERTADES DEMOCRÁTICAS MUTA EN VIOLENCIA?	170
5.9.	EL AISLAMIENTO PROFESIONAL-PERSONAL DE LAS COMUNICACIONES ONLINE EN LA EMPRESA COMO FORMA DE CIBERACOSO LABORAL	188

5.10. SÍNTESIS FINAL: ¿QUÉ NOS ENSEÑA LA DOCTRINA JUDICIAL PARA CARACTERIZAR E IDENTIFICAR MEJOR LAS CONDUCTAS DE CIBERACOSO LABORAL?	191
6. LA OBLIGACIÓN DE PREVENIR LA VIOLENCIA Y EL ACOSO CIBERNÉTICOS EN EL TRABAJO COMO RIESGOS PSICOSOCIALES EMERGENTES.....	203
6.1. LA AUSENCIA DE NOMINACIÓN LEGAL CREA INCERTIDUMBRE, PERO NO LIBERA DEL DEBER DE PROTECCIÓN EFICAZ INTEGRAL FRENTE AL CIBERACOSO EN EL TRABAJO.....	203
6.2. VIOLENCIA Y ACOSO CIBERNÉTICOS COMO RIEGOS PSICOSOCIALES EMERGENTES PARA EL SISTEMA DE PREVENCIÓN (EX ART. 14 LPRL Y ART. 15 CE)	208
6.3. EL CIBERACOSO COMO MODALIDAD DEL RIESGO DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO Y EL DEBER DE EVALUACIÓN DE RIESGOS EX ART. 16 LPRL	221
6.4. DE LA EVALUACIÓN DEL RIESGO DE CIBERACOSO LABORAL A LA PLANIFICACIÓN DE LAS MEDIDAS NECESARIAS PARA SU EFICAZ EVITACIÓN Y/O CORRECCIÓN.....	231
6.5. EL DEBER (JURISPRUDENCIAL) DE IMPLANTAR UN PROCEDIMIENTO DE GESTIÓN PROTOCOLIZADA DEL ACOSO CIBERNÉTICO EN EL TRABAJO	245
6.6. LA PREVENCIÓN DEL RIESGO DE VIOLENCIA DIGITAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO: EL CIBERACOSO EN EL TRABAJO POR RAZÓN DE SEXO.....	253
7. ACOSO CIBERNETICO LABORAL, POLÍTICAS DE USOS RAZONABLES DE LAS NTIC Y DESCONEXIÓN DIGITAL: NORMAS Y PRÁCTICAS	279
7.1. MÁS ALLÁ DE LA DESCONEXIÓN DIGITAL: LA NUEVA CARTA DE DERECHOS DIGITALES LABORALES GARANTIZA LA PREVENCIÓN FRENTE A LOS RIESGOS INFORMÁTICO	279
7.2. EL DEBER DE ELABORAR POLÍTICAS INTERNAS DE USOS RAZONABLES DE LAS NTRIC PARA EVITAR LA SOBREEXPOSICIÓN DIGITAL ¿Y LA VIOLENCIA DIGITAL ASOCIADA?	282
7.3. CÓDIGOS DE CONDUCTA Y PROTOCOLOS DE USOS SEGUROS Y RAZONABLES DE LAS REDES SOCIALES EN LAS RELACIONES DE TRABAJO	288

7.4. INVESTIGACIÓN EMPRESARIAL DEL CIBERACOSO Y EL TRIPLE BLINDAJE PERSONAL (PROTECCIÓN DE DATOS, INTIMIDAD, SECRETO DE COMUNICACIONES).....	327
7.5. GESTIÓN DEL CIBERACOSO EN EL TRABAJO Y MEDIDAS CAUTELARES: UNA TÉCNICA DE PROTECCIÓN PROVISIONAL EFICAZ PARA LAS VÍCTIMAS.....	335
8. LA PROTECCIÓN JURÍDICA FRENTE AL CIBERACOSO EN EL TRABAJO: EL SISTEMA DE RESPONSABILIDADES POR DAÑO E INCUMPLIMIENTO	341
8.1. PLANTEAMIENTO GENERAL: UN AMPLIO SISTEMA DE RESPONSABILIDADES FRENTE AL CIBERACOSO EN EL TRABAJO.....	341
8.2. EL SUBSISTEMA DE RESPONSABILIDAD (OBJETIVA) POR DAÑOS A LA SALUD: EL CIBERACOSO COMO FUENTE DE PATOLOGÍAS PROFESIONALES.....	342
8.3. EL RECARGO DE PRESTACIONES POR INCUMPLIMIENTO PREVENTIVO DEL RIESGO DE CIBERACOSO EN EL TRABAJO: ENTRE «LO PRESTACIONAL» Y «LO DISUASORIO»....	363
8.4. LA RESPONSABILIDAD CONTRACTUAL POR DAÑO DE CIBERACOSO EN EL TRABAJO: EL DERECHO A UNA REPARACIÓN ÍNTEGRA Y DISUASORIA	378
8.5. DE LA TUTELA RESARCITORIA A LA SANCIONADORA: EL CIBERACOSO EN EL TRABAJO COMO INFRACCIÓN ADMINISTRATIVA SOCIAL MUY GRAVE Y COMO DELITO.....	388
8.6. LA RESPONSABILIDAD DISCIPLINARIA: EL EJERCICIO DEL PODER DISCIPLINARIO COMO MEDIDA SANCIONADORA Y DISUASORIA.....	401
9. NUEVO MARCO NORMATIVO DE LA OIT SOBRE ACOSO Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO A TRAVÉS DE LAS NTIC: IMPACTO EN EL DERECHO ESPAÑOL.....	403
9.1. CARACTERIZACIÓN GENERAL: LA NOVEDAD DEL RECONOCIMIENTO DEL DERECHO A UN ENTORNO LABORAL LIBRE DE VIOLENCIA Y (CIBER)ACOSO	403
9.2. LA TRASCENDENTAL DIMENSIÓN CONCEPTUAL: ¿QUÉ SE ENTIENDE POR VIOLENCIA Y ACOSO EN EL TRABAJO EN EL MARCO DEL CONVENIO 190 OIT?	407
9.3. ÁMBITO DE APLICACIÓN DE LA TUTELA FRENTE A LA VIOLENCIA Y EL ACOSO EN EL TRABAJO: INCLUSIÓN EXPRESA DE LAS MODALIDADES CIBERNÉTICAS.....	414

9.4.	LA EXTENSIÓN DEL DERECHO DE TODA PERSONA A UN ENTORNO LABORAL PSICOSOCIALMENTE DESCONTAMINADO Y LA PROHIBICIÓN DE VIOLENCIA EN ÉL	420
9.5.	LÍMITES DE LA OBLIGACIÓN PREVENTIVA DE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO A CARGO DEL EMPRESARIO: EL ESTÁNDAR DE LA RAZONABILIDAD DE LO FACTIBLE (POSIBLE)	427
9.6.	LA POLÍTICA SOBRE PROTECCIÓN EFICAZ FRENTE A LA VIOLENCIA Y/O EL ACOSO EN EL TRABAJO, PRINCIPAL INSTRUMENTO DE PRACTICIDAD DE LA GARANTÍA LEGAL	433
9.7.	LA PROTECCIÓN EFECTIVA FRENTE AL ACOSO Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO FUERA DE LA JUSTICIA INTERNA: LAS GARANTÍAS DE EFECTIVIDAD PÚBLICAS	435
10.	CONCLUSIONES Y SÍNTESIS DE RECOMENDACIONES PRÁCTICAS.	439
	ANEXOS	445

