

UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE CARTAGENA

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EMPRESA

MBA UPCT 2020-2021



Regulación del acoso laboral: Una comparativa entre España y
China

Alumno: LU JUE

Director: KAHALE CARRILLO, DJAMIL TONY

Resumen

El problema del acoso laboral ha existido durante muchos años y muchos países han logrado muchos logros en la discusión e investigación de este problema. Cuando se implementan a nivel judicial, las definiciones legales de varios países son muy diferentes debido a sus diferentes sistemas judiciales, y su contenido específico también es muy diferente, pero básicamente involucran las características "repetitivas" y "discriminatorias" del bullying. El "deterioro del entorno laboral" como una manifestación de daño especial del acoso laboral también se ha incluido en la definición legal de muchos países. En segundo lugar, en cuanto a la clasificación del acoso laboral, los países también han mostrado diferentes ideas de clasificación, pero es básicamente cierto que el acoso escolar se concentra en conductas que atentan contra la dignidad humana de los trabajadores. Estos comportamientos de intimidación pueden causar daños graves tanto a la víctima como al empleador.

Después de años de práctica, varios países han demostrado varias teorías e ideas factibles para regular el acoso laboral.

Las leyes y regulaciones españolas involucran a Constitución Española, Estatuto de los trabajadores, Ley de Prevención de Riesgos Laborales, etc. Que son la combinación de derecho penal y derecho civil.

En el proceso de regular el acoso laboral, China no solo debe desempeñar el papel de los recursos judiciales existentes, sino también ampliar los canales de ayuda para los trabajadores e introducir múltiples sujetos para regular conjuntamente el problema, en lugar de limitar los recursos a los órganos judiciales. Aclarar la connotación de las disposiciones de principio a modo de explicación, de modo que pueda cubrir claramente el problema del acoso laboral. En respuesta a cuestiones de procedimiento, se presta más atención a la situación de desventaja de los trabajadores y se da preferencia parcial a los trabajadores. Finalmente, las empresas, los sindicatos, la supervisión laboral y otras entidades deben movilizarse para abordar conjuntamente el

problema del acoso en el lugar de trabajo, y deben realizarse esfuerzos tanto internos como externos para crear un entorno de trabajo armonioso y estable para los trabajadores y protegerlos.

[Palabras clave]: acoso laboral; regulación legal; práctica de socorro; sistema regulatorio perfecto

Índice

Resumen.....	2
Índice.....	4
1.1El propósito de la selección del tema de tesis.....	5
1.2Valor e importancia de la investigación.....	5
1.3Principales métodos de investigación.....	6
1.4Estructura de tesis.....	6
Capítulo 1 Descripción general del acoso en el lugar de trabajo.....	8
1. Definición de acoso laboral.....	8
1.1La definición académica de acoso laboral.....	8
1.2La definición legal de acoso laboral.....	9
2. Clasificación del acoso laboral.....	10
2.1Dividido por comportamiento específico.....	10
2.2Dividido por la naturaleza del acoso.....	11
3. Efectos negativos del acoso laboral.....	12
3.1Efectos negativos sobre el acosado.....	12
3.2Impacto negativo en la gestión empresarial.....	13
Capítulo 2 La base teórica de las regulaciones legales y una descripción general de los modelos de regulación.....	14
1. La base teórica de la regulación legal del acoso laboral.....	14
1.1 Protección del derecho de la personalidad.....	14
1.2 Teoría de la antidiscriminación.....	16
2. Una descripción general del modelo legal y regulatorio del acoso laboral.....	17
Capítulo 3 Situación actual de las regulaciones legales sobre el acoso en el lugar de trabajo en China.....	21
1. Descripción general de las leyes y regulaciones chinas.....	21
2. Comentario sobre Responsabilidad Legal y Sistema Legal.....	22
3.Resumen.....	28
Capítulo 4 Prácticas de alivio del acoso en el lugar de trabajo en otros países: tomemos A España como ejemplos.....	30
1. Leyes y normativas españolas.....	30
2. Cómo solucionar el acoso laboral.....	32
Capítulo 5 Conclusiones y Recomendaciones.....	35
1. El núcleo de la regulación: revisión y mejora de las leyes y regulaciones existentes.....	36
(2)Agregar cláusulas de derecho penal para regular con precisión los actos delictivos.....	39
2. Suplemento reglamentario: ampliar los canales de socorro para los trabajadores.....	40
3. Conclusión.....	43
Bibliografía.....	46

1. Introducción

1.1 El propósito de la selección del tema de tesis.

Si busca en Internet sobre el tema del acoso laboral, puede obtener muchos ejemplos y resultados. El acoso laboral es un comportamiento común que infringe los derechos e intereses de los trabajadores en el lugar de trabajo, pero nunca se ha tomado en serio en la profesión jurídica china. Por eso, es urgente estudiar este tema.

Como fenómeno social, el acoso laboral debe estar claramente definido para incluirlo bajo el control de la normativa legal. En primer lugar, desde la perspectiva de otros países, muchos países han realizado muchas investigaciones sobre este tema y se han obtenido muchos resultados de investigación. Existen varias definiciones de este fenómeno en varios países, y todavía hay preguntas sobre qué definición puede resumir mejor el acoso laboral. Con respecto a la realidad social de China, qué definición puede ajustarse a la realidad de nuestro país y puede resumir de manera más completa el problema del acoso laboral también necesita una mayor exploración.

Después de una definición clara, también hay preguntas sobre qué modelo regulatorio puede proteger a los trabajadores para el acoso laboral. Los diferentes países tienen diferentes modelos regulatorios, ¿tienen ciertos puntos en común? El hecho de que China pueda utilizar tales elementos comunes es también una parte que debería explorarse ahora.

1.2 Valor e importancia de la investigación

Sobre el valor e importancia de la investigación. El problema del acoso laboral es un problema común, pero no ha recibido atención legal.

En la actualidad, la investigación nacional sobre el acoso laboral en el lugar de trabajo es muy limitada, y ni el círculo teórico ni el campo práctico prestan atención a este tema. La existencia de acoso laboral provocará el deterioro del entorno laboral, lo que no solo provocará daños físicos y psíquicos a los

trabajadores acosados, sino que también perjudicará los intereses de la empresa y socavará la relación normal entre trabajadores.

Por lo tanto, discutir las regulaciones legales para el acoso laboral, estudiar los modelos regulatorios y las prácticas de socorro de varios países, mejorar los recursos judiciales existentes de manera específica e introducir más organismos reguladores, para proteger los derechos e intereses de los trabajadores y hacer que la relación entre los trabajadores sea más armoniosa.

1.3 Principales métodos de investigación

Investigación de la literatura. Sobre la base de revisar, clasificar y estudiar los resultados de la investigación del acoso laboral en España y China, definir los objetos de investigación y los conceptos clave, comprender los modelos legislativos y los modelos de ayuda relacionados con el acoso laboral en el extranjero y comprender las ventajas y desventajas de los prácticas.

Método de investigación interdisciplinar. Explore la relación entre las diferentes teorías temáticas y el acoso laboral, intente analizar el acoso laboral desde múltiples perspectivas, como el derecho laboral, el derecho civil y el derecho penal , para tener una comprensión más completa de las dificultades y el núcleo del acoso laboral regulaciones.

1.4 Estructura de tesis

El primer capítulo analiza principalmente la definición básica, la clasificación del comportamiento, los resultados del daño, etc. del acoso laboral, para tener una comprensión intuitiva del acoso laboral.

El segundo capítulo presenta principalmente las teorías y modelos regulatorios existentes sobre el acoso laboral en países extranjeros.

El tercer capítulo es principalmente a través del análisis de las leyes y regulaciones nacionales para aclarar cómo utilizar nuestros recursos

judiciales existentes al abordar el problema del acoso laboral y qué margen de mejora.

El cuarto capítulo presenta principalmente la legislación española sobre acoso laboral y el modelo de supervisión en temas relacionados.

El quinto capítulo se basa principalmente en la comprensión de las regulaciones y prácticas de socorro de los países antes mencionados, y la mejora y revisión de las leyes y regulaciones existentes de China de acuerdo con las condiciones locales.

Capítulo 1 Descripción general del acoso en el lugar de trabajo

1. Definición de acoso laboral

1.1 La definición académica de acoso laboral

La palabra bullying siempre ha existido en nuestras vidas. Lo que quiere decir es que una persona o grupo fuerte hace que alguien se concentre en sus propias deficiencias para que sienta miedo o vergüenza de no poder trabajar y vivir normalmente o ceder ante esta persona o grupo fuerte.¹

La intimidación tiene como objetivo ejercer el poder causando daño físico o psicológico a otros. Este comportamiento tiene tres componentes básicos: 1) realizar deliberadamente un comportamiento dañino; 2) este comportamiento tiene la intención de causar daño a otros; 3) este comportamiento tiene un objetivo definido.² El comportamiento del acosador es repetitivo o parte de un plan continuo, y la respuesta final o el resultado final del acosado es predecible.³

El acoso laboral generalmente se refiere al comportamiento de acoso que ocurre en el lugar de trabajo. Sin embargo, debido a las diferencias geográficas, culturales, etc., los académicos extranjeros tienen diferentes nombres para el acoso laboral.

Los países tienen diferentes nombres para el acoso laboral y hay varias discusiones sobre su definición. La siguiente es una discusión más influyente en el mundo. Los académicos estadounidenses Gary Namie y Ruth Namie plantean que el acoso laboral es un comportamiento agresivo deliberado, "para ejercer poder al dañar el cuerpo o la mente de los demás". Consiste en: ① propagación intencional del daño; ② se considera que este comportamiento causa daño a los demás; ③ el propósito de este comportamiento es llegar a una determinada persona.⁴

¹ Christopher S. Simon; Denise B. Simon. Bully for You; Full Steam Ahead: How Pennsylvania Employment Law Permits Bullying in the Workplace, 16 Widener L.J.(2005-2006), 142.

² Peter Randall. Adult Bullying: Perpetrators and Victims, Routledge(1997),3-4.

³ Peter Randall. Adult Bullying: Perpetrators and Victims, Routledge(1997), 4.

⁴ Gary Namie, Ruth Namie. Bullying Proof Yourself at Work: Personal Strategies to Stop the Hurt from Harassment. Benicia: DoubleDoc Press (1999),25.

El profesor académico noruego Ståle Valvatne Einarsen cree que el acoso laboral se refiere al acoso, la ofensa, el rechazo social de alguien o un impacto negativo en el trabajo de alguien en el trabajo. La actividad de intimidación o el proceso de intimidación debe repetirse regularmente (por ejemplo, una vez a la semana) y ocurrir dentro de un período de tiempo (por ejemplo, aproximadamente seis meses). El acoso escolar es un proceso que va en aumento y, en este proceso, la persona acosada eventualmente se encontrará en una posición de desventaja y se convertirá en víctima del comportamiento social negativo del sistema. Pero un incidente aislado o un conflicto entre dos partes con aproximadamente la misma "fuerza" no puede llamarse intimidación.⁵

La definición anterior describe objetivamente las manifestaciones externas de la conducta de acoso en el lugar de trabajo, y al mismo tiempo tiene un buen resumen objetivo de las características muy importantes y persistentes del acoso.

1.2 La definición legal de acoso laboral

La Organización Internacional del Trabajo ha adoptado el "Convenio para la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo" (en adelante, el "Convenio") adoptado en la 108a sesión de 2019 sobre la cuestión del acoso laboral.

En esta ley se describen las definiciones de violencia y acoso y se describen sus conceptos básicos. El artículo 1 (1) (a) de la Convención estipula que la violencia y el acoso se refieren a algunos comportamientos y prácticas especiales en el mundo del trabajo, que son inaceptables. Y estas prácticas, ya sea una o más veces, causarán daño físico y psicológico a la víctima. Se enfoca en el daño físico, psicológico, económico y sexual de la víctima,

⁵ Ståle Valvatne Einarsen, Helge Hoel, Dieter Zapf, Cary L. Cooper: *Bullying and Harassment in the Workplace: Developments in Theory, Research, and Practice*, Second Edition; Taylor & Francis Group (2017), 22.

incluida la violencia y el acoso de género. Entre ellos, 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.

Además de las definiciones, la Organización Internacional del Trabajo también ha delineado el alcance de la protección en virtud del Convenio. El párrafo 1 del artículo II del Convenio estipula que este Convenio protege a los trabajadores y otro personal en el mundo del trabajo, incluidos los empleados según lo definen las leyes y prácticas nacionales; así como a los trabajadores, independientemente de su situación contractual; personal de formación, incluidas las pasantías Aprendices y aprendices; trabajadores cuyo empleo ha sido despedido; buscadores de empleo y solicitantes, e individuos que desempeñan la autoridad, deberes o responsabilidades del empleador. La definición de alcance de la OIT es algo diferente de las definiciones legales de otros países. El "Convenio" cubre un alcance más amplio, que refleja profundamente sus puntos de vista sobre la diversidad y variabilidad del mundo del trabajo.

2. Clasificación del acoso laboral

2.1 Dividido por comportamiento específico

Creo que se puede dividir en tres categorías según comportamientos específicos.

(1) De tipo verbal, que tiene como objetivo degradar la personalidad de los trabajadores, lesionar la autoestima de los trabajadores, e incluso lesionar la salud de los trabajadores por medios verbales, provocando enfermedades psicológicas o físicas, etc. La difusión antes mencionada de rumores maliciosos, insultos sobre la raza de las personas, comentarios ofensivos,

amenazas de abuso, etc., se manifiestan como acoso verbal en el lugar de trabajo.⁶

(2) Comportamiento, a través de algunos comportamientos específicos, amenazando con intimidar a los trabajadores aislados, mostrando hostilidad o incluso atacando directamente a los trabajadores físicamente, dañando psicológicamente la dignidad de los trabajadores y dañando físicamente la vida y la salud de los trabajadores.

(3) Tipo de contacto laboral. En el lugar de trabajo, existe una relación de subordinación natural entre empleadores y trabajadores. Al mismo tiempo, los superiores de los trabajadores también tienen el poder de dirigir y orientar el trabajo de los trabajadores. La colaboración entre colegas seguramente generará desigualdad en el estatus de poder debido a la distribución del trabajo y otras razones. El comportamiento de intimidación que existe en esta relación de poder desigual puede ser fácilmente ocultado por las características del lugar de trabajo.

2.2 Dividido por la naturaleza del acoso

La Oficina de Normas Laborales del Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar de Japón proporcionó información en la segunda reunión de la "Mesa redonda sobre cuestiones relacionadas con el acoso laboral" celebrada el 6 de octubre de 2011. Según la naturaleza del comportamiento de intimidación, esta información clasifica los ejemplos representativos típicos de intimidación en el lugar de trabajo en los siguientes cinco tipos:

(1) Violencia y lesiones

(2) Insulto, furia, intimidación

(3) Ignorar, aislar y romper la amistad

(4) Obligar a hacer cosas que son innecesarias o imposibles en los negocios y obstaculizan el trabajo.

⁶ Christopher S. Simon; Denise B. Simon, Bully for You; Full Steam Ahead: How Pennsylvania Employment Law Permits Bullying in the Workplace, 16 Widener L.J. (2005-2006) 143-144.

(5) Otros: como vigilancia continua en los desplazamientos hacia y desde el trabajo; abrir casilleros sin el consentimiento del trabajador y tomar fotografías de pertenencias personales, etc.⁷

3. Efectos negativos del acoso laboral

3.1 Efectos negativos sobre el acosado

Cuando los trabajadores se enfrentan al acoso laboral, no solo se verá afectada su salud física y mental, sino que su desarrollo profesional también sufrirá un gran impacto. El profesor Gary Namie señaló en un estudio publicado conjuntamente con el Workplace Bullying and Trauma Institute (WBTI): "Si el empleador no se ocupa del bullying, otros empleados productivos se irán". Los resultados de la investigación también señalaron:

- (1) 37% de las víctimas de bullying fueron despedidas o rescindieron involuntariamente sus contratos laborales;
- (2) 33% de las víctimas de bullying renunciaron (generalmente mediante despido presuntivo);
- (3) 17% de las víctimas de bullying cambió de trabajo con el mismo empleador.

Con todo, cuando es intimidado, la persona intimidada tiene un 70% de posibilidades de perder su trabajo. ⁸

La investigación del profesor Gary Namie también señaló que el acoso no solo involucra a nuevos empleados, sino que puede ocurrir en cualquier etapa de la carrera del empleado. El acoso en el lugar de trabajo no solo daña gravemente la salud física y mental de los trabajadores, sino que también tiene un enorme impacto negativo en el desarrollo de su carrera. Estos dos

⁷ “職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキンググループ”, 6 de octubre de 2011 Información de la segunda reunión. Sitio web: <https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r9852000001qtzp-att/2r9852000001qu21.pdf>.

⁸ Christopher S. Simon; Denise B. Simon, Bully for You; Full Steam Ahead: How Pennsylvania Employment Law Permits Bullying in the Workplace, 16 Widener L.J. (2005-2006), 49.

efectos negativos interactúan para formar un ciclo negativo, que daña gravemente los intereses de los trabajadores y debe tomarse en serio.

3.2 Impacto negativo en la gestión empresarial

El acoso en el lugar de trabajo no solo tiene un impacto negativo en los trabajadores acosados, sino que también tiene un efecto negativo en el desarrollo de la propia empresa y la productividad social.

Peter Randall citó informes del Departamento de Justicia de EE. UU, la Oficina de Estadísticas de Justicia y señaló que “las infracciones y provocaciones en el lugar de trabajo causaron que 500.000 empleados perdieran 175.100 días laborables al año, o que perdieran 3,5 días laborables en cada incidente”, “Estas horas de trabajo perdidas probablemente causaron una pérdida económica de \$ 55 millones”.⁹

Además de las pérdidas directas mencionadas anteriormente, el acoso laboral también tiene un impacto indirecto sobre la creatividad y la productividad de las empresas.¹⁰ Para medir estos costos, se debe poder señalar cuánto puede lograr la organización de producción trabajando en un ambiente de trabajo más armonioso.¹¹ Al mismo tiempo, este estado de baja productividad no solo se da entre los acosados, sino que también afecta a otros trabajadores.

⁹ Peter Randall. *Adult Bullying: Perpetrators and Victims*, Routledge(1997),48

¹⁰ Emily S. Bassman. *Abuse In The Workplace: Management Remedies and Bottom Line Impact*, Westport, Conn. : Quorum(1992),137

¹¹ Emily S. Bassman. *Abuse In The Workplace: Management Remedies and Bottom Line Impact*, Westport, Conn. : Quorum, (1992),150

Capítulo 2 La base teórica de las regulaciones legales y una descripción general de los modelos de regulación

1. La base teórica de la regulación legal del acoso laboral

Como tema emergente en China, el acoso laboral aún no ha sido discutido sobre la base teórica de su regulación, por lo que al discutir este tema es necesario enfocarse en los resultados de la investigación teórica y la práctica de colegas de fuera de la región. Después de consultar los documentos teóricos y prácticos, descubrí que la mayoría de las regulaciones legales se basan en las siguientes categorías, que incluyen: 1. La teoría de la protección de los derechos de la personalidad; 2. La teoría de la lucha contra la discriminación

1.1 Protección del derecho de la personalidad

El derecho a la personalidad es el poder con la personalidad como contenido, pero la personalidad tiene las características de apertura y es difícil hacer una definición concreta, debe entenderse de manera característica.¹²

(1) El sujeto del derecho a la personalidad es "persona". Las personas incluyen tanto las personas físicas como las personas jurídicas. Sin embargo, la extensión de los dos derechos de la personalidad en el sistema judicial no es completamente consistente. Entre ellos, el alcance de los derechos de personalidad de las personas físicas es más amplio.

(2) Los derechos de la personalidad se basan en la existencia de personas. A partir de esta característica, los derechos de personalidad concretos en el sistema judicial se pueden dividir en derechos de personalidad material y derechos de personalidad espiritual.¹³

(3) Los derechos de la personalidad encarnan la autonomía y la individualidad de una persona. Las personas tienen derecho a la autodeterminación de su

¹² Zejian Wang, La ley de los derechos de la personalidad: hermenéutica jurídica, derecho comparado, estudios de caso (Pekín: Peking University Press, 2013), 41

¹³ Zejian Wang, La ley de los derechos de la personalidad: hermenéutica jurídica, derecho comparado, estudios de caso (Pekín: Peking University Press, 2013), 43

persona o comportamiento (acto u omisión), como la promesa de un comportamiento médico, el consentimiento para el comportamiento sexual, la autonomía de los datos personales, la libertad de no interferir con uno mismo y cómo presentar su imagen personal. etc.¹⁴

(4) El derecho a la personalidad radica en el mantenimiento y la promoción de la dignidad humana y el libre desarrollo de la personalidad. El ser humano es sujeto, no sujeto de dominación, todo el mundo tiene que pedirle a los demás que lo respeten y lo traten como persona.¹⁵

Por supuesto, el contenido específico de los derechos de la personalidad será diferente debido a los cambios sociales, el despertar de la personalidad personal y la infracción ilegal, ¹⁶que en la práctica judicial se manifiesta en la protección de los derechos de la personalidad individual.

El derecho civil está centrado en el ser humano y tiene como objetivo mantener el valor de la personalidad. Después de una larga historia de evolución y desarrollo, se ha establecido el concepto de la base del individuo.¹⁷ Esta idea está plasmada en el poder judicial, que es la norma de protección de la personalidad en las leyes de varios países. En lo que respecta a la regulación legal del acoso laboral, una gran cantidad de medidas regulatorias se basan en la protección de los derechos de la personalidad de los trabajadores.

¹⁴ Lo mismo que arriba

¹⁵ Lo mismo que arriba

¹⁶ Lo mismo que arriba

¹⁷ Bernd Rütters: "Jurisprudencia" (traducción de Ding Xiaochun y Wu Yue, edición de Law Press 2005), 81

1.2 Teoría de la antidiscriminación

Desde el punto de vista jurídico, la discriminación es una especie de trato diferenciado, cuyo resultado es excluir, negar o lesionar los derechos que deben gozar determinadas personas. Por supuesto, no todo trato diferenciado constituye discriminación. Por ejemplo, es razonable rechazar que las mujeres trabajen en una industria que no reúne las características fisiológicas de las mujeres y rechazar el tratamiento médico de las personas que carecen de calificaciones. Por lo tanto, el núcleo es mirar lo que está prohibido por la ley.

Específicamente al nivel legal de discriminación, se manifiesta en el trato diferencial deliberadamente desfavorable de los miembros de estos grupos debido a la malicia subjetiva hacia grupos con determinadas características.¹⁸

El propósito de la antidiscriminación es prevenir la humillación provocada por la discriminación, respetar la dignidad humana y lograr la igualdad y la justicia a nivel macro. El fenómeno social del acoso laboral tiene causas complejas, y el elemento de discriminación también tiene un impacto importante en él.¹⁹

Cuando los países formulan medidas para regular el acoso laboral, muchos países enumeran la antidiscriminación por separado como un aspecto importante de la regulación del acoso laboral. Por ejemplo, el artículo 7 de la Ley de Derechos Civiles de los Estados Unidos regula el empleo ilegal, la Ley de Igualdad del Reino Unido regula el acoso basado en la discriminación y los recursos legales previstos por Francia para la discriminación basada en las directivas de la UE revisadas en 2008, etc. .

¹⁸Weiwei Li, "Principios de la ley contra la discriminación", (edición de Law Press 2012 ,edición de libro electrónico Kindle), posiciones de Kindle 180-182.

¹⁹Weiwei Li, "Principios de la ley contra la discriminación", (edición de Law Press 2012 , edición de libro electrónico Kindle), posiciones de Kindle 182-184.

2. Una descripción general del modelo legal y regulatorio del acoso laboral

Los diferentes países y regiones tienen diferentes puntos de vista sobre el acoso en el lugar de trabajo, y sus propias tradiciones regulatorias, sistemas judiciales y orientaciones de valores teóricos también son diferentes, lo que refleja la regulación de los problemas de acoso en el lugar de trabajo, y sus modelos regulatorios también son diferentes. Después de revisar las leyes y regulaciones de muchos países, creo que las diferencias centrales se basan en los diferentes modelos regulatorios. Que son el modelo regulatorio descentralizado y el modelo regulatorio unificado.

(1) regulatorio descentralizado

Estados Unidos no tiene un nivel federal de leyes y regulaciones uniformes para hacer frente al acoso laboral. Se basa principalmente en el contenido de algunas leyes y reglamentos que regulan el comportamiento discriminatorio, el comportamiento de lesión mental intencional y el daño intencional a la relación laboral, para brindar soluciones para ciertos comportamientos o manifestaciones de acoso laboral.

Tabla 1. Modelo regulatorio estadounidense

Modelo regulatorio estadounidense	
Ley estatutaria	Artículo 7 de la Ley de derechos civiles
	Reafirmación de la ley de agravios (Art.2)
	Artículo 6 de la Tercera reforma de la Ley de empleo (Anteproyecto)
Ley común	Causar daño mental deliberadamente
	Causar deliberadamente abuso en el lugar de trabajo

Fuente: elaboración propia.

La lucha contra la discriminación relacionada con el acoso laboral existe principalmente en el artículo 7 de la Ley de derechos civiles. Las disposiciones de este artículo prohíben principalmente la discriminación basada en "raza,

color, creencias, género y etnia" en el lugar de trabajo. ²⁰De su definición, esta disposición es autolimitante, y el objetivo de su protección es liberar a las personas de la discriminación en un área específica, y no debe exceder su alcance específico.

Esto significa que este reglamento regula principalmente el acoso escolar basado en ciertos motivos de discriminación legalmente prohibidos. No se puede proteger a las víctimas de acoso laboral no discriminatorio.

Por ejemplo, el gerente real que tiene la autoridad para contratar, promover, disciplinar, intimidar al empleado de varias maneras. Después de que el empleado victimizado muestra una reacción adversa, usará su autoridad o influencia sobre el empleador para despedir a la víctima. La persona intimidada puede demandar al perpetrador por haber destruido deliberadamente la relación laboral (Intentional Interference in the Employment Relationship). Según el artículo 6 de la Tercera Reformulación de la Ley de Empleo (Borrador Provisional) de los Estados Unidos, el empleador es deliberado y no actos legales con razones justificadas que provoquen que otros empleadores no concluyan o continúen una relación laboral con un empleado, y el empleador será responsable de las pérdidas económicas dentro del rango razonable previsible del empleado. Ambas acciones pueden usarse para dañar intencionalmente la relación laboral para entablar una demanda contra el delincuente.²¹

De la situación anterior, podemos ver que las regulaciones estadounidenses son principalmente de gestión descentralizada. No existe una ley uniforme

²⁰ U.S.C.A. § 2000e-2(a) (2007) ("It shall be an unlawful employment practice ... (1) to fail or refuse to hire or to discharge any individual, or otherwise to discriminate against any individual with respect to his compensation, terms, conditions, or privileges of employment, because of such individual's race, color, religion, sex, or national origin; or (2) to limit, segregate, or classify his employees or applicants for employment in any way which would deprive or tend to deprive any individual of employment opportunities or otherwise adversely affect his status as an employee, because of such individual's race, color, religion, sex, or national origin.").

²¹Yongping Xiao, Shuo Peng: "Experiencias legislativas extraterritoriales y referencias al acoso laboral", (Revista de la Universidad de Wuhan [Edición de Filosofía y Ciencias Sociales], 2014) Volumen 67, Número 3, Página 7.

para abordar específicamente el problema del acoso en el lugar de trabajo. Es elegir diferentes leyes según diferentes situaciones.

(2) Regulatorio unificado.

El modelo regulatorio unificado se refiere a la adopción de una ley unificada para regular el acoso laboral. La mayor diferencia entre este modelo regulatorio y el modelo regulatorio descentralizado es que la intimidación en el lugar de trabajo generalmente recibe una definición legal unificada, y luego varios asuntos relacionados con la intimidación en el lugar de trabajo se manejarán a través de un sistema regulatorio legal unificado.

Tabla 2. regulatorio unificado.

Regulaciones especiales	Francia: 《 Ley de modernización social (Social Modernization Act) 》
	Suecia: 《 Regulaciones contra la victimización (Ordinance Against Victimization) 》
Modelo regulatorio general	Alemania: 《 Código civil alemán (Bürgerliches Gesetzbuch) 》

Fuente: elaboración propia.

Alemania es el modelo regulatorio general más típico. Las regulaciones de Alemania son diferentes a las de los países bajo un modelo regulatorio especial. No tiene una legislación específica para tratar el acoso laboral. La definición legal de acoso laboral en este país está determinada principalmente por decisiones judiciales y la Ley de Trato General de Alemania. Además, Todos sus recursos sustantivos y disposiciones procesales existen en el "Código Civil Alemán".

De la discusión anterior se desprende que el modelo regulatorio unificado es diferente al modelo regulatorio descentralizado, generalmente tiene una definición legal más clara de bullying en el lugar de trabajo y construye un sistema regulatorio relativamente completo en torno a este fenómeno social.

Sus leyes y reglamentos son autónomos, y no habrá problemas en el modelo regulatorio descentralizado debido a diferencias en las leyes y procedimientos estatutarios, lo que reduce la carga de litigio sobre los trabajadores. Además, sus regulaciones están más en línea con la forma de acoso laboral y están más dirigidas a proteger los derechos e intereses de los trabajadores.

Capítulo 3 Situación actual de las regulaciones legales sobre el acoso en el lugar de trabajo en China

1. Descripción general de las leyes y regulaciones chinas

Grafico1



Fuente: Informe de investigación de Weibo 2020

Weibo ha realizado una encuesta de "¿Alguna vez ha experimentado acoso laboral?" Los resultados de la encuesta muestran que el 56,3% de los internautas encuestados dijeron que habían encontrado acoso laboral y creían que el acoso laboral era común.

Hay mucho acoso laboral en China. Pero no importa a nivel teórico o práctico, China no ha hecho demasiadas críticas a los casos de acoso laboral. Desde un punto de vista teórico, China no tiene un discurso legal específico sobre el acoso laboral.

Desde una perspectiva práctica, China no tiene una ley especial para los casos de acoso laboral, y los órganos judiciales no han señalado el "acoso laboral" como causa del caso. Por lo tanto, la persona que es víctima de acoso

no puede denunciar directamente a los órganos judiciales sobre la base del "acoso laboral".

Con base en la situación anterior, esta sección estudiará principalmente desde el nivel legal, con base en la comprensión completa de la definición académica, los tipos de comportamiento y los efectos nocivos del acoso laboral anterior, y discutirá específicamente qué responsabilidades legales pueden estar involucradas en este fenómeno social. Al mismo tiempo, en el proceso de discutir las responsabilidades legales, clasificaré las leyes y regulaciones existentes en China y comprenderé su utilidad.

2. Comentario sobre Responsabilidad Legal y Sistema Legal

(1) Disposiciones especiales: artículo 88 de la "Ley de Contrato de Trabajo"

El artículo 88 de la "Ley de Contrato de Trabajo" estipula que en cualquiera de las siguientes circunstancias, el empleador deberá recibir una sanción administrativa conforme a la ley; si se constituye un delito, se investigará la responsabilidad penal conforme a la ley; si se causa daño al trabajador, será responsable de la indemnización:

1. Trabajo forzoso mediante violencia, amenazas o restricciones ilegales a la libertad personal;
2. Los comandos que violen las regulaciones u operaciones forzadas de riesgo ponen en peligro la seguridad personal de los trabajadores;
3. Insultos, castigos corporales, golpizas, registro ilegal o detención de trabajadores;
4. Las malas condiciones de trabajo y la grave contaminación ambiental han causado graves daños a la salud física y mental de los trabajadores.

Del contexto de la disposición, se puede concluir que se trata de una disposición que protege específicamente la salud física y mental de los trabajadores. Este reglamento tiene por objeto reducir el daño físico y psíquico del empleador a los trabajadores, desde la perspectiva del acoso laboral, es decir, regular la situación en la que el empleador es el autor del acoso. Pero,

¿puede pensar que esta disposición puede regular el acoso laboral, especialmente cuando el empleador es el autor del acoso? Creo que todavía está abierto a discusión.

En primer lugar, de acuerdo con la definición y clasificación del acoso laboral, los primeros tres puntos de las regulaciones anteriores pueden incluir algunos comportamientos de acoso verbal y conductual. Pero no se puede incluir específicamente el tipo de acoso laboral más confuso. En segundo lugar, la definición de malas condiciones de trabajo y contaminación ambiental grave en el párrafo 4 no es clara. Su definición contiene principalmente las siguientes preguntas: ¿Las malas condiciones de trabajo incluyen el deterioro de las condiciones de trabajo provocado por el acoso laboral, es decir, un entorno que daña la salud mental de los trabajadores puede reconocerse directamente como malas condiciones de trabajo? Al analizar el significado del artículo y clasificar el contexto del artículo, creo que puede contener el contenido. Sin embargo, si el término "condiciones laborales" se incluye en toda la "Ley de Contrato de Trabajo" para entender, surgirán ciertas preguntas. Leer el reglamento de la "Ley de Contrato de Trabajo". El término "condiciones de trabajo" ha aparecido 10 veces, en el artículo 17, artículo 18, artículo 32, artículo 38, artículo 55, en las disposiciones del artículo 61, artículo 62 y artículo 88. Entre ellos, los que pueden proporcionar un cierto contexto para entender el término "condiciones de trabajo" son el artículo 17, el artículo 18, el artículo 55, el artículo 61, el artículo 12 y el artículo 88, respectivamente.

Art.17	Artículo 17 El contrato de trabajo tendrá las siguientes cláusulas: (1) El nombre, domicilio y representante legal o responsable principal del empleador; (2) El nombre, la dirección y la identificación de residente del trabajador u otro código de identificación válido; (3) La duración del contrato laboral; (4) Contenido del trabajo y lugar del trabajo;
--------	--

	<p>(5) Horas de trabajo, descanso y vacaciones;</p> <p>(6) Retribución laboral;</p> <p>(7) Seguro social;</p> <p>(8) Protección laboral, condiciones de trabajo y protección contra riesgos laborales;</p> <p>(9) Otros asuntos que deben incluirse en el contrato de trabajo según lo requieran las leyes y reglamentos.</p> <p>Además de las cláusulas obligatorias estipuladas en el párrafo anterior, el empleador y el empleado podrán acordar otros asuntos como período de prueba, formación, guardar secretos, seguros complementarios y prestaciones sociales en el contrato laboral.</p>
Art.18	<p>El contrato de trabajo no es claro sobre la remuneración laboral y las condiciones laborales y otras normas, y si surgen disputas, el empleador y el empleado pueden renegociar; si la negociación fracasa, se aplican las disposiciones del contrato colectivo; si no hay contrato colectivo o el el contrato colectivo no prevé remuneración laboral, igual salario por trabajo igual; si no hay contrato colectivo o el contrato colectivo no estipula condiciones laborales u otras normas, se aplicarán las regulaciones nacionales pertinentes.</p>
Art.32	<p>Si el empleado se niega a violar las reglas y regulaciones del personal administrativo del empleador, u ordenar por la fuerza operaciones riesgosas, no se considerará como una violación del contrato laboral. Los trabajadores tienen derecho a criticar, denunciar y demandar al empleador por condiciones laborales que pongan en peligro la seguridad de la vida y la salud física.</p>
Art.38	<p>Si el empleador tiene una de las siguientes circunstancias, el empleado puede rescindir el contrato laboral:</p> <p>(1) No proporcionar protección laboral o condiciones de trabajo de acuerdo con el contrato laboral; (2) No pagar la remuneración laboral en</p>

	<p>su totalidad y a tiempo; (3) No pagar las primas de seguro social para los empleados de acuerdo con la ley; (4) Normas y reglamentos del empleador Violar las disposiciones de las leyes y reglamentos y lesionar los derechos e intereses de los trabajadores; (5) El contrato de trabajo es inválido debido a las circunstancias especificadas en el primer párrafo del artículo 26 de esta ley; (6) El Las leyes y reglamentos administrativos estipulan que el contrato de trabajo puede rescindirse. Otras situaciones. Si el empleador usa violencia, amenazas o restringe ilegalmente la libertad personal para obligar al trabajador a trabajar, o si el empleador viola las reglas y regulaciones u obliga a realizar operaciones riesgosas para poner en peligro la seguridad personal del trabajador, el trabajador puede rescindir inmediatamente el contrato de trabajo sin previo aviso al empleador</p>
Art.55	<p>La remuneración laboral y las condiciones de trabajo en el contrato colectivo no deben ser inferiores a las normas mínimas establecidas por el gobierno popular local; la remuneración laboral y las condiciones de trabajo en el contrato laboral celebrado entre el empleador y el trabajador no deben ser inferiores a las normas estipuladas.</p>
Art.61	<p>Cuando una unidad de despacho de mano de obra despacha trabajadores a través de las regiones, la remuneración laboral y las condiciones de trabajo de las que disfrutaban los trabajadores despachados se implementarán de acuerdo con las normas de la ubicación de la unidad de empleo.</p>
Art.62	<p>El empleador deberá cumplir con las siguientes obligaciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> (1) Implementar las normas laborales nacionales y proporcionar las condiciones laborales y la protección laboral correspondientes; (2) Informar a los trabajadores despachados de sus requisitos laborales y remuneración laboral; (3) Pagar horas extras, bonificaciones por desempeño y proporcionar

	<p>beneficios relacionados con el trabajo;</p> <p>(4) Proporcionar la capacitación necesaria para el puesto de trabajo a los trabajadores asignados en el trabajo;</p> <p>(5) Para el empleo continuo, se implementará el mecanismo normal de ajuste salarial. La unidad de empleo no enviará a los trabajadores enviados a otras unidades de empleo.</p>
--	---

Entre estos artículos, los términos que están más estrechamente relacionados con el término "condiciones de trabajo" son "riesgos laborales" y "protección laboral". Por lo tanto, creo que la comprensión del término "condiciones de trabajo" en la protección de la salud mental de los trabajadores requiere la asistencia de las leyes de mi país sobre riesgos laborales. Los resultados del análisis del artículo no son optimistas y hay un largo camino por recorrer para proteger la salud mental de los trabajadores.

Por lo tanto, esta disposición puede brindar cierta ayuda a las regulaciones de intimidación en el lugar de trabajo de China, pero solo puede cubrir parte de las conductas de intimidación en el lugar de trabajo, y aún se necesitan ciertas mejoras.

(2) Responsabilidad penal

En cuanto a la responsabilidad penal, si el agresor utiliza palabras para insultar o difamar al trabajador, puede implicar el delito de injuria o difamación del artículo 246 de la Ley Penal; ²²la lesión en el cuerpo de un trabajador de manera violenta puede implicar el delito de lesión intencional del artículo 234 de la Ley Penal.²³ Este delito no requiere que el perpetrador cometa un acto violento, siempre que el perpetrador tenga un daño intencional, como obligar a los trabajadores con una función auditiva débil a permanecer en un ambiente

²² Artículo 246 [Delitos de injuria y difamación] Quienes utilicen la violencia u otros métodos para insultar abiertamente a otros o fabriquen hechos para difamar a otros, si las circunstancias son graves, serán sancionados con prisión de duración determinada de no más de tres años, detención penal, vigilancia o privación de derechos políticos.

²³ Artículo 234 Quien hiere intencionalmente el cuerpo de otra persona será sancionado con pena privativa de libertad no mayor de tres años, detención penal o vigilancia.

excesivamente ruidoso y eventualmente causar una pérdida auditiva severa. Sin embargo, la lesión de la víctima debe ser mayor para constituir el delito; como acoso sexual grave en el cargo, puede constituir el delito de indecencia obligatoria en el artículo 237 de la Ley Penal;²⁴ además, si el autor recurre a la violencia, la coacción o la restricción de la libertad personal para obligar al trabajador a trabajar, puede constituir el delito de trabajo forzoso en el artículo 244 de la Ley Penal.²⁵

Algunas conductas de acoso laboral pueden estar reguladas por la legislación penal de mi país. Sin embargo, el derecho penal tiene un rasgo distintivo de moderación, lo que significa que "el derecho penal controla el alcance y el grado de sanción con base en ciertas reglas, es decir, cuando la aplicación de otras leyes es suficiente para restringir ciertos actos ilegales y proteger legítimos derechos e intereses, no deben ser utilizados. Está tipificado como delito; cuando la aplicación de una sanción más leve sea suficiente para restringir un determinado acto delictivo y proteger los derechos e intereses legítimos, no estipule una sanción mayor".²⁶

Y considerando que el acoso laboral daña principalmente los derechos de la personalidad de los trabajadores, sus métodos de infracción y los resultados de la infracción tienen cierto grado de ocultación. Por lo tanto, a través de la regulación del derecho penal, puede ser imposible lograr el propósito de la regulación debido a los requisitos excesivamente altos para iniciar

²⁴ El delito de indecencia e injuria obligatorios (artículo 237, párrafo 1, párrafo 2) Artículo 237 Quien utilice la violencia, la coacción u otros métodos para forzar la indecencia o insultar a una mujer será sancionado con una pena de prisión de cinco años como máximo o detención criminal. Quien reúna multitud o cometa en público el delito mencionado en el párrafo anterior, o se encuentre en otras circunstancias desfavorables, será sancionado con pena privativa de libertad no menor de cinco años.

²⁵ De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 244 de la Ley Penal de la República Popular de China, el delito de trabajo forzoso se refiere a quienes obligan a otros a trabajar mediante violencia, amenazas o restricciones a la libertad personal, y serán sancionados con pena de prisión preventiva. pena privativa de libertad no mayor de tres años o reclusión penal y multa; si las circunstancias son graves, serán condenados a pena privativa de libertad no menor de tres años pero no mayor de diez años y serán multados. El que sepa que otra persona ha realizado los actos mencionados en el párrafo anterior, recluta o transporta personal para él, o tiene otros actos de ayuda para obligar a otros a trabajar, será sancionado de acuerdo con lo dispuesto en el párrafo anterior.

²⁶ Ming Kaizhang: "El desarrollo de las máximas del derecho penal" (Peking: Peking University Press, 1999), 289

procedimientos penales o sus modestas restricciones. Por otro lado, China no tiene una ley penal que responda directamente a las características persistentes del acoso laboral. Por lo tanto, las normas legales existentes solo pueden regular un comportamiento único y no pueden realmente resolver el dilema de la realidad sistémica.

3.Resumen

La acoso laboral siempre ha existido en el lugar de trabajo chino, pero tanto los círculos teóricos como prácticos no le han prestado suficiente atención.

Desde la perspectiva de la responsabilidad del perpetrador, las leyes y reglamentos vigentes en China pueden influir en los casos de acoso laboral.

Por ejemplo, el artículo 88 de la "Ley de contratos laborales" establece el principio de que cuando un empleador se convierte en autor de un daño, la ley penal prevé la difamación,diversas protecciones de los derechos de la personalidad en el derecho civil.El complemento útil del derecho penal y así sucesivamente.

Sin embargo, sus deficiencias también son muy obvias. La semántica del artículo 88 "condiciones laborales" de la "Ley de Contrato de Trabajo" es poco clara y difícil de comprender en su totalidad. La ley penal inicia el procedimiento con alta evidencia y alto daño. Puede haber brechas entre los requisitos y los comportamientos de intimidación en el lugar de trabajo. Algunas protecciones específicas de los derechos de la personalidad en la ley civil son controvertidas y carecen de suficiente.

Sin embargo, una revisión cuidadosa de las leyes y regulaciones de China muestra que, ya sea responsabilidad por incumplimiento de contrato, responsabilidad por agravio o compensación por riesgos laborales, no existe una disposición directamente compatible para el acoso laboral.

Por ejemplo, aunque la "Ley de seguridad en el trabajo" y la "Ley del trabajo" de China estipulan que los empleadores deben proteger los derechos de

seguridad y salud en el trabajo de los trabajadores, no se ha debatido mucho sobre la connotación de esas obligaciones de protección, los trabajadores no tienen un medio claro para buscar ayuda . Solo en términos de responsabilidad extracontractual, es más probable que los empleadores asuman la responsabilidad, pero en la práctica, debido a la irracionalidad de la carga de la prueba y otras regulaciones, puede dificultar que los trabajadores defiendan sus derechos.

En resumen, las leyes y regulaciones chinas pueden influir en algunos casos de acoso laboral. Sin embargo, sus deficiencias también son muy obvias: debido a la falta de regulaciones específicas, la regulación solo puede enfocarse en un determinado comportamiento en el proceso de intimidación y no puede llevar a cabo una regulación general. La mayoría de las reglas generales deberían cubrir teóricamente el tipo de acoso laboral, pero existen muchas restricciones a nivel práctico. Todo esto indica que las leyes y reglamentos de China no pueden desempeñar el papel que les corresponde en la regulación del acoso laboral y deben mejorarse urgentemente.

Capítulo 4 Prácticas de alivio del acoso en el lugar de trabajo en otros países: tomemos A España como ejemplos

1. Leyes y normativas españolas

El acoso en el lugar de trabajo es un problema omnipresente. En España, este comportamiento tiene una definición más clara.

La primera es la definición de acoso . El acoso está tipificado como delito en la legislación penal española. Una serie de disposiciones de derecho penal sobre el acoso están diseñadas para proteger a las víctimas.El Código Penal español estipula que el acoso escolar es ilegal.Por ejemplo, el artículo 173 del Código Penal español.

Artículo 173.1 del Código Penal,esta ley estipula que cualquier conducta que insulte la personalidad de los demás y ponga en peligro la moral de los demás ocasiona violaciones de la ley y es condenada a una pena de prisión por un período fijo de no menos de seis meses pero no más de dos años.²⁷

Estas sanciones también se aplican a quienes se encuentran en una relación laboral o dentro del ámbito de una relación oficial. Estas personas pueden utilizar sus propias ventajas o su relación para hostil o humillar a otros. Si bien estos comportamientos no pueden constituir un delito de insulto a la personalidad, estos comportamientos han perjudicado gravemente a las víctimas y han provocado un fuerte hostigamiento a las víctimas.

El artículo 184 del Código Penal español explica principalmente la parte del acoso sexual en el trabajo. Si causa intimidación, hostilidad o humillación grave a la víctima en el lugar de trabajo, o solicita servicios sexuales a la víctima, será castigado. Se puede castigar con una pena de prisión de tres a cinco meses o con una multa de seis a diez meses.Dependiendo de la edad de la víctima, estado de enfermedad, etc., la intensidad del castigo variará. Será condenado a cinco a siete meses de prisión o multa de diez a catorce

²⁷ Artículo 173.1. El contenido específico de la ley es el que infligiera a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral, será castigado con la pena de prisión de seis meses a dos años.

meses. Si una persona culpable de acoso sexual se aprovecha de una posición superior en el lugar de trabajo, la enseñanza o la jerarquía para actuar, y provoca que la víctima tenga un mal relacionado con las expectativas que pueda tener en el campo, será condenado a cinco a siete meses de prisión o multa de diez a catorce meses. Si la víctima es particularmente vulnerable en esta situación, será sentenciada a entre seis meses y un año de prisión.²⁸

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define el acoso laboral en su artículo como:

“Acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que, en el lugar de trabajo en conexión con el trabajo, una persona o un grupo de personas hiere a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta”.²⁹

En realidad, hay muchas definiciones de acoso laboral, pero por sus causas, consecuencias y frecuencia, en la actualidad es considerado un problema jurídico, que surge en el marco de las relaciones laborales y requiere tratamiento legal.

28 Artículo 184. Código Penal

1. El que solicitare favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante, será castigado, como autor de acoso sexual, con la pena de prisión de tres a cinco meses o multa de seis a 10 meses. 2. Si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevaliéndose de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquélla pueda tener en el ámbito de la indicada relación, la pena será de prisión de cinco a siete meses o multa de 10 a 14 meses. 3. Cuando la víctima sea especialmente vulnerable, por razón de su edad, enfermedad o situación, la pena será de prisión de cinco a siete meses o multa de 10 a 14 meses en los supuestos previstos en el apartado 1, y de prisión de seis meses a un año en los supuestos previstos en el apartado 2 de este artículo.

29 OIT presenta estudio regional sobre acoso sexual en el trabajo y masculinidad, 27 de febrero de 2013, https://www.ilo.org/sanjose/sala-de-prensa/WCMS_205747/lang--es/index.htm

Como hemos resumido en el artículo anterior, existen muchas definiciones de acoso laboral, pero debe considerarse como una definición legal, que requiere de leyes y regulaciones distintas y claras para regularlo y proteger a la víctima. El fenómeno del acoso laboral no solo es considerado por los documentos de la OIT, sino también por las leyes nacionales y varios organismos internacionales de todo el mundo.

Con la resolución del Ministerio de Política Territorial y Administración Pública, de 05/05/2011, el gobierno aprobó un reglamento para regular el acoso laboral en la Administración. De acuerdo con dicha resolución, actuaciones como mantener a un funcionario sin trabajo u ordenarle tareas inútiles; difundir rumores falsos sobre su profesionalidad o vida privada; reprenderle reiteradamente delante de otras personas; tomar represalias si ha protestado por la organización del trabajo, etc., serán consideradas acoso laboral. De esto podemos ver que las leyes y regulaciones españolas tienen definiciones y legislaciones más claras sobre el acoso laboral.

2. Cómo solucionar el acoso laboral

(1) España también tiene métodos especiales para proteger los derechos de los trabajadores.

En 2020, el Comité Ejecutivo de la Cámara de Comercio de España aprobó la creación del Centro Español de Mediación (CEM), que pretende convertirse en un organismo de referencia para la mediación comercial.

El propósito de la mediación es llegar a un acuerdo que permita a las partes poner fin a sus disputas con la asistencia del mediador y bajo el principio de confidencialidad. Por tanto, llegar a una solución pactada que sea del interés de las partes, para evitar entablar una demanda o dar por finalizada la demanda ya interpuesta, parece ser el resultado ideal de la mediación. El establecimiento de CEM permite a los trabajadores proteger mejor sus

derechos. Debido a que el problema se puede resolver de manera privada sin pasar por el tribunal, el medio para resolver el problema aquí es la mediación. Las ventajas de la mediación incluyen la capacidad de brindar soluciones prácticas, prudentes, efectivas y eficientes a las diferencias de los emprendedores en sus procesos comerciales diarios. Uno de los principales atractivos de la mediación es precisamente promover la continuidad de las relaciones comerciales futuras, tras el acuerdo de mediación, las dos partes mantienen la "paz" sin "fracaso" ni "vencedor". No existe un centro de mediación similar en China. Por lo tanto, una vez que se infringen los derechos e intereses de los trabajadores, solo pueden recurrir a apelaciones y otros métodos para resolver el problema. Sin embargo, el acoso laboral general no es físicamente dañino, por lo que no se puede llevar a cabo un proceso penal debido a la recolección de evidencia insuficiente. Por el contrario, la Cámara de Comercio de España como tercero puede realizar mejor las consultas y la mediación sobre cuestiones.

(2) Los procedimientos para manejar las quejas de acoso en el lugar de trabajo son los siguientes.

En primer lugar, puede informar a la Inspección de Trabajo para que el inspector pueda verificar directa y personalmente. Obtenga evidencia visitando el lugar de trabajo, examine el contenido y obtenga resultados. Esta será una de las mejores pruebas porque los registros de la agencia se consideran altamente precisos, objetivos y justos.

En segundo lugar, puede estandarizar los procedimientos para la protección de los derechos básicos y las libertades públicas en la Ley de Regulación de la Jurisdicción Social. Debido a su urgencia, se procesará más rápido.

En tercer lugar, por lo dispuesto en el artículo 50 de la Ley de Trabajadores, la persona acosada puede exigir una indemnización al trabajador para rescindir su contrato porque las condiciones de trabajo han cambiado y su dignidad se

ha visto dañada.³⁰ La indemnización será equivalente a la indemnización por despido improcedente. El artículo 50 de la Carta de los Trabajadores otorga a los trabajadores el derecho a solicitar la terminación de su relación laboral antes de que infrinjan gravemente a sus empleadores. Si han contribuido a ello, tienen derecho a las correspondientes prestaciones de desempleo derivadas de un despido improcedente. Esta terminación debe ser dictada por el juez, es decir, si el empleador incumple el contrato, el juez determinará su gravedad y dará por terminada la relación laboral con la correspondiente indemnización. Es decir, los trabajadores no pueden determinar unilateralmente que se trata de un incumplimiento grave de contrato y dejar su puesto de trabajo, porque tal comportamiento se considerará como renuncia voluntaria y no tendrá derecho a indemnización ni prestaciones por desempleo.

Finalmente, una vez finalizado el acoso laboral, si la persona acosada lo cree oportuno, puede reclamar una indemnización por daños y perjuicios para compensar las pérdidas sufridas, como hemos explicado anteriormente.

30 Artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores.

Esta ley describe las razones legítimas por las que los trabajadores pueden solicitar la rescisión del contrato. Los motivos son los siguientes: a) En caso de incumplimiento del artículo 41, el empleador rebajó o modificó las condiciones laborales de los trabajadores, atentando contra la dignidad y los intereses de los trabajadores. b) Retraso en el pago de los salarios adeudados a los trabajadores o negativa a pagar los salarios de los trabajadores. c) El empleador violó gravemente sus obligaciones o el empleador rechazó la solicitud del trabajador de restablecer las condiciones de trabajo (cuando el tribunal dictaminó que el comportamiento del empleador no era razonable). De conformidad con las disposiciones legales del artículo 40 y el artículo 41. 2. Esta ley estipula en qué circunstancias los trabajadores tienen derecho a una indemnización por despido improcedente.

Capítulo 5 Conclusiones y Recomendaciones

Puede verse en el Capítulo 3 de este artículo que, en general, el derecho penal, el derecho civil, el derecho administrativo, el derecho laboral y otras leyes de China pueden regular parcialmente el acoso laboral, pero falta de instrucciones específicas y comprensión de los daños. Al mismo tiempo, debido a la falta de visibilidad del acoso laboral a nivel judicial, los trabajadores chinos también carecen de soluciones para este problema.

Es urgente incrementar los remedios de nuestro país para este problema. Por lo tanto, las sugerencias para mejorar la regulación legal del acoso en el lugar de trabajo pueden incluir dos puntos centrales:

1. Sobre la base de las leyes y regulaciones existentes, el problema del acoso en el lugar de trabajo se puede controlar con precisión complementando o revisando las leyes y regulaciones pertinentes;
2. Ampliación de la ayuda laboral Formas de desempeñar el papel de más sujetos en la regulación legal del acoso laboral.

Con el objetivo de los dos puntos centrales anteriores, el Capítulo 4 de este artículo proporciona una gran cantidad de ejemplos como referencia. Europa es la primera en prestar atención al problema del acoso laboral, y sus regulaciones legales internas son igualmente avanzadas y efectivas. En forma de ley exclusiva, España ha intercalado un gran número de normativas en la legislación laboral, perfeccionando la falta original de base jurídica, además, su legislación penal laboral es muy singular y ha jugado un papel importante. Al mismo tiempo, España regula el acoso laboral a través de múltiples organismos reguladores y, en cierta medida, ha logrado una gobernanza precisa.

1. El núcleo de la regulación: revisión y mejora de las leyes y regulaciones existentes

(1) Artículo 88 de la Ley de Contrato de Trabajo.

El artículo 88 de la Ley de contratos laborales, como una disposición legal poco común directamente relacionada con el acoso laboral en China, su principal mejora es aclarar el concepto de "malas condiciones de trabajo". La discusión anterior ha demostrado claramente que su intención original es difícil de generalizar el deterioro del entorno laboral causado por el acoso laboral. Por lo tanto, el mejor complemento de esta disposición es aclarar que las "malas condiciones de trabajo" incluyen el acoso laboral y las violaciones de la salud mental. Aclarar esta cláusula por medio de la interpretación legal puede aclarar las diversas responsabilidades del empleador cuando se convierte en un comportamiento de intimidación a nivel de la legislación laboral, a fin de proteger mejor los derechos e intereses de los trabajadores.

(2) Derecho penal

Las leyes penales de China pueden cubrir parte del acoso laboral, incluyendo específicamente los delitos de insultos y difamación según el artículo 246; el delito de lesión intencional según el artículo 234; y la obscenidad obligatoria según el artículo 237 El delito de injuria; el delito de trabajo forzoso según el artículo 244. Estos delitos pueden reducir en parte la ocurrencia de acoso laboral al regular ciertos comportamientos en el acoso laboral. Sin embargo, las condiciones para iniciar procedimientos penales son altas, y el daño de un solo acto en el proceso de acoso laboral no es grave desde la perspectiva del derecho penal, y es difícil cumplir las condiciones para iniciar procedimientos penales. El daño del acoso laboral radica en su comportamiento continuo y repetido, que en última instancia conduce a graves daños físicos y mentales al acosado.³¹

³¹ Artículo 12 de la Ley del Trabajo (enmendada en 2018): Los trabajadores no serán discriminados por su origen étnico, raza, género o creencias religiosas en el empleo; Artículo 3 de la Ley de Promoción del Empleo (modificada en 2015): Los trabajadores tienen derecho a la igualdad en el empleo y al empleo independiente de conformidad con la ley. El empleo de trabajadores no será discriminado por su origen étnico, raza, género, creencias religiosas, etc.

Por lo tanto, para regular con precisión el acoso laboral a través de la ley penal, la ley penal existente debe ser revisada y reformada. Las siguientes son dos ideas:

(1) Clarificar y ampliar el ámbito de aplicación de las leyes vigentes mediante interpretaciones judiciales, etc.

El derecho penal es difícil de aplicar a los incidentes de acoso laboral, principalmente porque solo regula un comportamiento y, al mismo tiempo, no presta atención a las características de comportamiento del acoso laboral, que son difíciles de ajustar a las características repetidas o discriminatorias del lugar de trabajo. A través de la interpretación judicial y otros métodos, el enfoque original en un solo comportamiento se expande a la regulación del comportamiento repetido o discriminatorio, o la connotación del concepto original se expande para incluir las características del comportamiento del acoso laboral, que puede adaptarse mejor al acoso laboral. La necesidad para regulación legal. Tomemos como ejemplo el artículo 246 de la Ley Penal, que estipula que quienes utilicen la violencia u otros métodos para insultar abiertamente a otros o fabriquen hechos para difamar a otros, si las circunstancias son graves, serán condenados a una pena de prisión fija de no más de tres años, detención penal, vigilancia o privación de derechos políticos ... Según este reglamento, muchas conductas abusivas y difamatorias repetidas en el acoso laboral difícilmente pueden constituir "circunstancias graves" desde un solo punto de vista. Por lo tanto, para adoptar esta disposición para regular verdaderamente el acoso en el lugar de trabajo, se pueden dar más explicaciones sobre "circunstancias graves". Por ejemplo, "circunstancias graves" debe incluir múltiples repeticiones o abusados o calumniados abiertamente por motivos discriminatorios. Los motivos discriminatorios se refieren a los motivos legales identificados de conformidad con el artículo 12 de la Ley del trabajo y el artículo 3 de la Ley de promoción del empleo, incluidos el origen étnico, la raza, el género, las creencias religiosas, etc.

La razón más importante por la que los trabajadores guardan silencio sobre el acoso laboral es que la subordinación de las relaciones laborales ha provocado que los trabajadores se encuentren en una posición de desventaja. Es muy aborrecible utilizar la propia posición superior para cometer un crimen. Por tanto, a la hora de interpretar "otras malas circunstancias", las conductas indecentes e insultantes que se aprovechan de la posición dominante en el ámbito laboral pueden tomarse en serio como agravantes. Esto puede adaptarse a la desigualdad de las relaciones laborales y favorecer la protección de los trabajadores.

En cuanto al delito de lesión intencional en el artículo 234 de la Ley Penal, el delito de lesión intencional en nuestro país está dirigido mayoritariamente a la lesión física, excluyendo la pura lesión mental. Aunque según el punto de vista del profesor Gao Mingxuan, si el perpetrador adopta métodos de estímulo a largo plazo para causar deliberadamente que otros causen trastornos mentales y se conviertan en una persona con enfermedad mental, el perpetrador debe ser castigado como delito de daño intencional.³² Sin embargo, en la práctica, debido a cuestiones como la recopilación de pruebas, en realidad no se presta atención a esta cuestión. Por ejemplo, golpear a la víctima en la cabeza para causar una lesión cerebral y causar una enfermedad mental puede constituir el delito de lesión intencional, pero es difícil que constituya una lesión intencional en la práctica si el trabajador es torturado torturándolo a través del aislamiento u otros medios. Por lo tanto, para el delito de daño intencional, creo que el punto más importante es aclarar el concepto de "daño", especialmente la determinación de "daño" en la práctica judicial.

En el acoso laboral, rara vez se ven golpes directos y otros comportamientos, y la mayoría de ellos se realizan a través de diversos medios no físicos para lograr el propósito o efecto de dañar a los trabajadores. Si el concepto de "daño", es difícil de recopilar pruebas, etc.

³² Ming Xuangao: Monografía de derecho penal, (Higher Education Press, 2006), 640-641.

Si la razón no puede incluir una lesión mental directa, el ámbito de aplicación de este reglamento se reducirá considerablemente y será difícil desempeñar el papel que le corresponde en la regulación legal del acoso laboral, lo que debe tomarse en serio. En cuanto al delito de trabajo forzoso en la Ley Penal, es decir, el artículo 244 de la Ley Penal, el foco debe estar en la interpretación de "violencia" y "amenaza". En la intimidación en el lugar de trabajo, los comportamientos de "violencia suave" y "amenazas suaves" son muy comunes. Por ejemplo, cambiar el trabajo de manera repetida y maliciosa requiere obligar a los trabajadores a trabajar horas extras y reducir repetidamente las evaluaciones laborales de manera maliciosa para obligar a los trabajadores a trabajar. El núcleo de tales comportamientos A través de comportamientos maliciosos repetidos, se establecen requisitos laborales irrazonables y los trabajadores deben ser obligados a cumplir. A primera vista, este tipo de comportamiento difícilmente puede considerarse un acto de daño doloso, pero desde la perspectiva del efecto, el daño a la salud física y mental de los trabajadores es muy obvio. En la práctica, no hay preocupación por este tipo de comportamiento de lesiones leves. Un gran número de casos son en su mayoría condenados por el delito en términos de restricción de la libertad personal, violencia directa, amenazas de lesiones, etc. Por lo tanto, para abordar el problema del acoso laboral, se deben utilizar interpretaciones judiciales para aclarar las connotaciones de "violencia" y "amenaza", e incluir comportamientos de lesiones leves.

Preste más atención al acoso y la coerción en esta forma de gestión del trabajo para proteger mejor los derechos e intereses de los trabajadores.

(2) Agregar cláusulas de derecho penal para regular con precisión los actos delictivos.

Las enmiendas parciales a las disposiciones existentes pueden fortalecer la regulación del acoso en el lugar de trabajo hasta cierto punto. Sin embargo, el propósito legislativo original del artículo no era regular el acoso en el lugar de

trabajo, e incluso si se aprobó mediante enmiendas parciales, no podría cumplir plenamente con los requisitos de cumplimiento normativo. Por lo tanto, en términos de responsabilidad penal, la verdadera cura es modificar las regulaciones especiales para regular el acoso laboral.

En primer lugar, la definición de acoso laboral debe introducirse en el derecho penal.

El punto central es el comportamiento dañino repetido o discriminatorio, que puede incluir específicamente abuso, acoso, asalto, etc. La segunda parte de la definición debe prestar especial atención al punto de "malicia objetiva", es decir, debe haber pruebas que demuestren que la conducta del perpetrador es objetivamente maliciosa para constituir un delito. Por lo tanto, para diferentes comportamientos de acoso laboral, debe haber diferencias en sus constituciones penales, que deben demostrarse con base en los hechos. Al decidir que el perpetrador debe asumir la responsabilidad penal, debe basarse en razones sólidas y el juez debe estar convencido de que el perpetrador es culpable. Desde el punto de vista de la evidencia, la evidencia debe poder demostrar que su comportamiento ha estado más allá del alcance del comportamiento razonable.

2. Suplemento reglamentario: ampliar los canales de socorro para los trabajadores

Las leyes y reglamentos vigentes en China se han reformado para regular determinadas cuestiones de acoso laboral. Sin embargo, los sujetos de aplicación de los reglamentos son relativamente únicos, principalmente empleadores y trabajadores. Por ejemplo, la ley establece obligaciones para los empleadores o los trabajadores para que se demanden a sí mismos. En mi opinión, puede ser más práctico introducir más organismos reguladores y múltiples organismos para trabajar juntos para resolver problemas, y puede

ser más práctico proteger los derechos e intereses de los trabajadores. Al comparar las medidas regulatorias de España, creo que los siguientes sistemas pueden establecerse en China para ampliar mejor los canales de ayuda laboral y resolver mejor el problema del acoso laboral.

(1) Estatutos sociales

Como base para la gestión interna de la empresa, se puede decir que los estatutos de la empresa desempeñan el papel de "constitución" dentro de la empresa. El acoso laboral ocurre dentro de la empresa, lo que significa que el acoso laboral es el primero en enfrentar las regulaciones de los estatutos de la empresa. Las leyes españolas pertinentes estipulan que los empresarios están obligados a incorporar medidas de implementación contra el acoso mental en las normas internas de la empresa para garantizar el cumplimiento de las normas de salud y seguridad. Los estatutos de la empresa son formulados por la empresa y son las reglas que mejor reflejan el sistema de gestión interno de la empresa. La introducción de requisitos reglamentarios para el acoso laboral en este documento puede cumplir plenamente con las características de la empresa, evitar la rigidez de la normativa, y demostrar plenamente su flexibilidad. Al mismo tiempo, a través del gobierno interno de la empresa,

Para reducir efectivamente las quejas laborales, el problema se puede resolver a nivel de base. Las regulaciones específicas pueden incluir: 1. La empresa debe desarrollar un mecanismo de prevención para prevenir el acoso laboral; 2. Cuando ocurre el acoso laboral, la empresa debe proporcionar canales de denuncia y establecer un mecanismo de resolución correspondiente; 3. Si no se puede resolver dentro de la empresa, debería ayudar a los trabajadores a arreglar las pruebas relevantes y ayudar a los trabajadores a entablar arbitraje o litigio.

(2) Dar pleno juego al papel de los sindicatos y los representantes sindicales

Como representantes de los intereses de los trabajadores, los sindicatos deberían enfrentarse al acoso laboral y proteger a los trabajadores. Como organización de masas, los propios sindicatos pueden utilizarse como parte de la regulación del acoso en el lugar de trabajo. En España, los representantes de los trabajadores en el gremio tienen derecho a "actuar como denunciantes". Los representantes sindicales provienen de los trabajadores y tienen la ventaja de observar más de cerca la situación en el lugar de trabajo. Como miembro del trabajador, el costo de la comunicación también es menor. Por lo tanto, la información que obtengan los representantes sindicales estará más cerca de la realidad de los trabajadores, y los trámites regulatorios podrán iniciarse de manera oportuna y veraz.

Como organización que representa los intereses de los trabajadores, el sindicato actúa principalmente como un tercero supervisor en caso de acoso laboral y supervisa el manejo por parte del empleador de los problemas de acoso laboral. Se pueden establecer normas y medidas específicas de la siguiente manera: Cuando se produzca acoso laboral, el representante sindical tendrá derecho a informar al sindicato directamente o en nombre del trabajador. Después de recibir el informe correspondiente, el sindicato deberá verificar la situación y comunicarse con el empleador para indicar lo que sabe Circunstancia, y se debe exigir al empleador que tome medidas inmediatas para intervenir. Los empleadores no deben negarse a intervenir. Al abordar el incidente, el sindicato debe supervisar el manejo de la situación por parte del empleador y hacer recomendaciones cuando sea necesario.

La implementación de las medidas anteriores puede despertar el entusiasmo de los sindicatos y sus representantes, al tiempo que ayuda a los trabajadores a despejar los canales para informar, también supervisa el manejo de los problemas por parte de los empleadores y evita desviaciones obvias.

(3) Dar pleno juego al papel de la supervisión de la seguridad laboral

Cuando se trata de incidentes de acoso laboral en España, existe una organización única llamada Comité de Mediación. La regulación del acoso en

el lugar de trabajo requiere la participación de terceros externos además de la participación de organizaciones internas o personas como sindicatos y empleadores. La supervisión de la seguridad laboral de China puede ayudar en este sentido.

Sin embargo, las "Regulaciones de supervisión de la seguridad laboral" de China se establecen principalmente para regular a los empleadores. El acoso en el lugar de trabajo no solo se refiere al acoso por parte de los empleadores a los trabajadores, sino que también incluye el acoso entre un gran número de colegas. Por lo tanto, si se quiere regular el acoso laboral a través de la supervisión de la seguridad laboral, es principalmente a través de la obligación del empleador establecer como ámbito de supervisión la normativa sobre el acoso laboral, de manera que se eviten las omisiones provocadas por el comportamiento del empleador.

3. Conclusión

Como mala práctica en el lugar de trabajo, el acoso laboral existe desde hace mucho tiempo en el entorno laboral y viola gravemente los derechos e intereses de los trabajadores. A través de mucho análisis y combinando la teoría y la experiencia práctica fuera del territorio, este artículo describe la apariencia básica del problema del "acoso laboral". En primer lugar, para la definición, examinó los diferentes entendimientos de la definición en diferentes sistemas legales y combinó la definición de "acoso y violencia" en la "Convención para la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo". Combinando el estado actual de la teoría y la práctica de mi país, se da una definición de "acoso laboral". Apuntando a la situación actual de la normativa legal sobre acoso laboral en China, y con el fin de solucionar mejor las deficiencias de la normativa legal existente, mediante la combinación de las leyes y normativas específicas de España.

De la comparación en España, hemos aprendido sobre el sistema sindical y el sistema de tortura de la legislación laboral.

Es necesario establecer una normativa específica sobre el acoso laboral, de manera que se obtenga una legislación actualizada y completa que proteja de manera sistemática y efectiva a los trabajadores de las distintas violencias morales en el trabajo. Los métodos actuales de protección de derechos en China no son exhaustivos y, debido a la severidad insuficiente o la recopilación de pruebas insuficiente, es imposible proteger sus derechos e intereses legítimos a través de medios legales efectivos. Por lo tanto, se necesita urgentemente una reforma legislativa para brindar una solución más directa y efectiva a este problema, y se necesita una definición más detallada y precisa de acosador. Y China debería prestar atención al acoso laboral y establecer un proyecto de ley específico para solucionar este problema. La definición específica de acoso laboral debería definirse más claramente en la ley y sus consecuencias legales deberían expresarse con mayor claridad. Es decir, se clasificará de manera normativa, y al mismo tiempo se confirmará en derecho, señalando los derechos legales lesionados por el acosador.³³

Las causas del acoso en el lugar de trabajo pueden involucrar factores personales y organizacionales, como cierto liderazgo, inseguridad, falta de control emocional, diseño de trabajo problemático (como conflicto de roles) y problemas relacionados con la cultura y la política organizacional. Hay muchas formas de acoso laboral: a veces incluye manipulación indirecta y estrategias de abuso como el chisme y la exclusión social (por ejemplo, no ser invitado a trabajar). Otras veces, se expresa a través de comportamientos relacionados con el trabajo, como ocultar información, asignar tareas sin sentido o poco razonables, establecer plazos imposibles, prevenir oportunidades laborales e interferir con el trabajo (p. Ej., Interferencia y acoso

33 DJAMIL TONY KAHLE CARRILLO, "EL ACOSO MORAL EN EL TRABAJO {MOBBING}: SOLUCIÓN A UN ANTIGUO PROBLEMA DESDE UNA NUEVA PERSPECTIVA JURÍDICA, BOLETÍN DE LA FACULTAD DE DERECHO" (2003), 239

constantes, supervisión innecesaria) o cambios aleatorios reglas o expectativas. Con menos frecuencia, la intimidación en el lugar de trabajo implica estrategias más directas, como la intimidación física y comportamientos físicos amenazantes: amenazas, arrojar objetos o ataques físicos.

Es difícil utilizar las leyes vigentes en China para definir la gravedad de las lesiones de las víctimas, por lo que, cuando las víctimas defienden sus derechos, es difícil utilizar las leyes vigentes para definir las y sancionarlas.

Finalmente, creo que para mejorar las leyes y regulaciones existentes en China, no solo debemos jugar el papel de las leyes y regulaciones existentes, también es necesario complementar y explicar con más detalle las lagunas legales que no están claras. sino también ampliar los canales de ayuda para los trabajadores e introducir más sujetos para regular conjuntamente el problema.

Por ejemplo, como mencioné anteriormente, aumente los estatutos de la empresa, establezca un sindicato y utilice estos diferentes métodos para resolver este problema.

Mejorar la ley y aumentar los canales de protección puede proteger mejor la seguridad de los trabajadores y reducir la incidencia del acoso laboral.

Bibliografía

Bernd Rütters: "Jurisprudencia" traducción de Ding Xiaochun y Wu Yue, edición de Law Press 2005

Christopher S. Simon; Denise B. Simon, Bully for You; Full Steam Ahead: How Pennsylvania Employment Law Permits Bullying in the Workplace, 16 Widener L.J. 2005-2006

DJAMIL TONY KAHALE CARRILLO.EL ACOSO MORAL EN EL TRABAJO {MOBBING}:SOLUCIÓN A UN ANTIGUO PROBLEMA DESDE UNA NUEVA PERSPECTIVA JURÍDICA,BOLETÍN DE LA FACULTAD DE DERECHO,2003.

Emily S. Bassman. Abuse In The Workplace: Management Remedies and Bottom Line Impact, Westport, Conn. : Quorum,1992

Gary Namie, Ruth Namie. Bullying Proof Yourself at Work: Personal Strategies to Stop the Hurt from Harassment. Benicia: DoubleDoc Press ,1999

Ming Xuangao: Monografía de derecho penal, Higher Education Press, 2006

Peter Randall. Adult Bullying: Perpetrators and Victims, Routledge,1997

Ståle Valvatne Einarsen, Helge Hoel, Dieter Zapf, Cary L. Cooper: Bullying and Harassment in the Workplace: Developments in Theory, Research, and Practice, Second Edition; Taylor & Francis Group ,2017

Weiwei Li, "Principios de la ley contra la discriminación", edición de Law Press 2012 ,edición de libro electrónico Kindle, posiciones de Kindle

Yongping Xiao, Shuo Peng: "Experiencias legislativas extraterritoriales y referencias al acoso laboral", Revista de la Universidad de Wuhan,Edición de Filosofía y Ciencias Sociales, 2014

Zejian Wang, La ley de los derechos de la personalidad: hermenéutica jurídica, derecho comparado, estudios de caso. Pekín: Peking University Press, 2013, 41

“職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキンググループ”, 6 de octubre de 2011 Información de la segunda reunión. Sitio web: [https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r9852000001qtzp-att / 2r9852000001qu21.pdf](https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r9852000001qtzp-att/2r9852000001qu21.pdf).