

ESTUDIOS

LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO

M.^a BELÉN FERNÁNDEZ COLLADOS
FRANCISCO A. GONZÁLEZ DÍAZ

DIRECTORES

JOSÉ ANTONIO GONZÁLEZ MARTÍNEZ
COORDINADOR

ALBERTO CÁMARA BOTÍA
BELÉN DEL MAR LÓPEZ INSUA
BELÉN GARCÍA ROMERO
CARMEN SÁNCHEZ TRIGUEROS
ELISA CUADROS GARRIDO
FERMÍN GALLEGO MOYA

GUILLERMO RODRÍGUEZ INIESTA
JOSÉ ANTONIO GONZÁLEZ MARTÍNEZ
LOÏC LEROUGE
M.^a BELÉN FERNÁNDEZ COLLADOS
NOEMÍ SERRANO ARGÜELLO
ROBERTA NUNIN

Proyecto PID2022-1371710B-I00, «La prevención de riesgos laborales ante la transición ecológica y digital y los desafíos económico, demográfico y de género», financiado por MCIN/AEI/10.13039/501100011033 y por el FEDER, UE e incluido en la Convocatoria de Proyectos de Generación de Conocimiento, en el marco del Plan Estatal de Investigación Científica, Técnica y de Innovación 2021-2023.



**INCLUYE LIBRO
ELECTRÓNICO**

ARANZADI

© M.ª Belén Fernández Collados, Francisco A. González Díaz (Dirs.), José Antonio González Martínez (Coord.) y otros, 2025

© ARANZADI LA LEY, S.A.U.

ARANZADI LA LEY, S.A.U.

C/ Collado Mediano, 9
28231 Las Rozas (Madrid)

www.aranzadilaley.es

Atención al cliente: <https://areacliente.aranzadilaley.es/>

Primera edición: 2025

La presente publicación ha sido financiada por el Proyecto PID2022-137171OB-I00, «La prevención de riesgos laborales ante la transición ecológica y digital y los desafíos económico, demográfico y de género», financiado por MCIN/AEI/10.13039/501100011033 y por el FEDER, UE e incluido en la Convocatoria de Proyectos de Generación de Conocimiento, en el marco del Plan Estatal de Investigación Científica, Técnica y de Innovación 2021-2023.

Los trabajos de investigación que conforman esta obra se han desarrollado en el marco del objetivo 1 del mencionado proyecto: «Prevención de la violencia en el trabajo», con el objeto de «concretar el marco teórico y el estado de la cuestión, tanto a nivel nacional como en el Derecho comparado, y aportar soluciones ante la inminente entrada en vigor del Convenio n.º 190 de la OIT».



Depósito Legal: M-5983-2025

ISBN versión impresa con complemento electrónico: 978-84-1078-467-3

ISBN versión electrónica: 978-84-1078-471-0

Diseño, Preimpresión e Impresión: ARANZADI LA LEY, S.A.U.

Printed in Spain

© ARANZADI LA LEY, S.A.U. Todos los derechos reservados. A los efectos del art. 32 del Real Decreto Legislativo 1/1996, de 12 de abril, por el que se aprueba la Ley de Propiedad Intelectual, ARANZADI LA LEY, S.A.U., se opone expresamente a cualquier utilización del contenido de esta publicación sin su expresa autorización, lo cual incluye especialmente cualquier reproducción, modificación, registro, copia, explotación, distribución, comunicación, transmisión, envío, reutilización, publicación, tratamiento o cualquier otra utilización total o parcial en cualquier modo, medio o formato de esta publicación.

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la Ley. Dirijase a **Cedro** (Centro Español de Derechos Reprográficos, www.cedro.org) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra.

El editor y los autores no asumirán ningún tipo de responsabilidad que pueda derivarse frente a terceros como consecuencia de la utilización total o parcial de cualquier modo y en cualquier medio o formato de esta publicación (reproducción, modificación, registro, copia, explotación, distribución, comunicación pública, transformación, publicación, reutilización, etc.) que no haya sido expresa y previamente autorizada.

El editor y los autores no aceptarán responsabilidades por las posibles consecuencias ocasionadas a las personas naturales o jurídicas que actúen o dejen de actuar como resultado de alguna información contenida en esta publicación.

ARANZADI LA LEY no será responsable de las opiniones vertidas por los autores de los contenidos, así como en foros, chats, u cualesquiera otras herramientas de participación. Igualmente, ARANZADI LA LEY se exime de las posibles vulneraciones de derechos de propiedad intelectual y que sean imputables a dichos autores.

ARANZADI LA LEY queda eximida de cualquier responsabilidad por los daños y perjuicios de toda naturaleza que puedan deberse a la falta de veracidad, exactitud, exhaustividad y/o actualidad de los contenidos transmitidos, difundidos, almacenados, puestos a disposición o recibidos, obtenidos o a los que se haya accedido a través de sus PRODUCTOS. Ni tampoco por los Contenidos prestados u ofertados por terceras personas o entidades.

ARANZADI LA LEY se reserva el derecho de eliminación de aquellos contenidos que resulten inveraces, inexactos y contrarios a la ley, la moral, el orden público y las buenas costumbres.

Nota de la Editorial: El texto de las resoluciones judiciales contenido en las publicaciones y productos de ARANZADI LA LEY, S.A.U., es suministrado por el Centro de Documentación Judicial del Consejo General del Poder Judicial (Cendoj), excepto aquellas que puntualmente nos han sido proporcionadas por parte de los gabinetes de comunicación de los órganos judiciales colegiados. El Cendoj es el único organismo legalmente facultado para la recopilación de dichas resoluciones. El tratamiento de los datos de carácter personal contenidos en dichas resoluciones es realizado directamente por el citado organismo, desde julio de 2003, con sus propios criterios en cumplimiento de la normativa vigente sobre el particular, siendo por tanto de su exclusiva responsabilidad cualquier error o incidencia en esta materia.

Índice General

Página

CAPÍTULO 1

LA ADHESIÓN DE ESPAÑA AL CONVENIO OIT 190 SOBRE ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA Y ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO

CARMEN SÁNCHEZ TRIGUEROS	23
1. Introducción	24
1.1. <i>Relevancia del tema</i>	24
1.2. <i>La 325.ª reunión del Consejo de Administración y su desarrollo (2015)</i>	25
1.3. <i>La 108.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (2019)</i>	26
1.4. <i>Idea general sobre el Convenio 190 y su Recomendación</i>	27
A) <i>Significado primario</i>	27
B) <i>El convenio</i>	27
C) <i>La recomendación</i>	28
2. Derechos fundamentales y violencia laboral	29
2.1. <i>Entronque genérico</i>	29
2.2. <i>Entronque con las libertades colectivas</i>	29
2.3. <i>Concordancia con la no discriminación</i>	30
3. Ámbito de aplicación	32
3.1. <i>Previsiones de amplio espectro</i>	32

	<i>Página</i>
3.2. <i>La perspectiva inclusiva</i>	33
A) Alcance principal	33
B) Expansión subjetiva	34
C) Integración	34
D) Perspectiva de género.	35
E) Consecuencias prácticas.	36
3.3. <i>Derivaciones concretas</i>	36
3.4. <i>Referencia a las nuevas normas españolas</i>	37
4. El elemento locativo y la laboralidad	38
4.1. <i>La cuestión suscitada</i>	38
4.2. <i>La postura del Convenio 190</i>	39
4.3. <i>Referencia al ordenamiento español</i>	40
A) Ciberacoso	40
B) Nuevas regulaciones	40
C) Presupuesto necesario	41
5. El elemento fáctico: las conductas proscritas	41
5.1. <i>Relevancia de los conceptos</i>	41
A) Conducta prohibida unitaria.	42
B) El contraste con la dualidad conceptual en la UE	43
C) Reiteración e intencionalidad	44
D) Referencias al ordenamiento nacional	45
5.2. <i>El acoso sexual y por razón de sexo</i>	46
A) Perspectiva comunitaria.	46
B) Perspectiva española tradicional	47
C) El Convenio 190.	49
D) Novedades normativas nacionales.	50
5.3. <i>La violencia o acoso en el ámbito doméstico</i>	52
A) Laboralidad del problema	52
B) Previsiones del Convenio y de la Resolución.	52

	<i>Página</i>
C) Referencias al ordenamiento nacional	53
6. Medidas de protección y de prevención	54
6.1. Obligaciones estatales	54
6.2. Obligaciones empresariales	55
6.3. Referencia al plano interno	57
7. Cuestiones instrumentales	61
7.1. Punto de partida.	61
7.2. Medidas reparatorias	62
7.3. Control de la aplicación	63
7.4. Indemnidad y autotutela	64
7.5. Denuncias y reclamaciones	64
7.6. Sanciones	65
7.7. Orientación, formación y sensibilización.	66
7.8. Referencias internas	66
A) Tutela administrativa	66
B) La Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social.	67
C) La Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.	69
D) El Código Penal.	70
8. Reflexión final.	71
9. Bibliografía	73

CAPÍTULO 2

VIOLENCIA EN EL TRABAJO Y GÉNERO

BELÉN DEL MAR LÓPEZ INSUA	77
1. Violencia en el trabajo: derechos fundamentales a escena y marco normativo.	78
2. Prevención de la violencia por razón de género en los lugares de trabajo: actuaciones violencias y riesgos psicosociales.	83

	<i>Página</i>
2.1. <i>Riesgos Psicosociales versus obligaciones empresariales</i>	85
2.2. <i>Nuevas obligaciones empresariales tras la aprobación del Convenio 190 de la OIT: efectos sobre la normativa española.</i>	91
3. Género, prevención de riesgos laborales, digitalización y violencia en el trabajo: Un debate doctrinal y jurisprudencial	94
3.1. <i>Violencia en el trabajo y nuevas tecnologías: avances significativos.</i>	95
3.2. <i>Acoso sexual y por razón de género en las empresas</i>	99
4. Conclusiones finales	105
5. Bibliografía	106

CAPÍTULO 3

VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS TRANS Y DESPIDO	
ALBERTO CÁMARA BOTÍA	111
1. Introducción	112
2. El despido de un transexual ante el Tribunal de justicia de la Unión Europea: una cuestión de discriminación por razón de sexo	117
2.1. <i>El litigio original y el planteamiento de la cuestión prejudicial</i>	118
2.2. <i>El criterio del Tribunal de Justicia: el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres debe aplicarse a las discriminaciones por cambio de sexo.</i>	119
2.3. <i>La prolongada influencia de la sentencia Cornwall</i>	123
2.4. <i>El doble estándar judicial para la discriminación por transexualidad y por orientación sexual</i>	126
3. El mismo problema ante el Tribunal Supremo de los Estados Unidos: es imposible discriminar a una persona por ser homosexual o transgénero sin discriminar a ese individuo por su sexo	127
3.1. <i>Los problemas planteados ante el Tribunal Supremo.</i>	127

	<i>Página</i>
3.2. <i>La decisión del Tribunal Supremo: la homosexualidad y la condición de transgénero están indisolublemente ligadas al sexo</i>	130
3.3. <i>El voto particular del juez Alito: «Es difícil recordar un abuso más descarado de nuestra autoridad para interpretar leyes»</i>	134
4. El despido discriminatorio de personas trans en el Derecho español	135
4.1. <i>La tipificación legal de la identidad sexual y la expresión de género como motivos protegidos</i>	135
4.2. <i>La situación anterior a las Leyes 15/2022 y 4/2023: la indiscutida alegación de discriminación por razón de sexo por trabajadoras transexuales despedidas</i>	137
4.3. <i>El telón de fondo: la protección constitucional de la transexualidad</i>	139
4.3.1. <i>La transexualidad desde la perspectiva de la prohibición de discriminación: la condición de transexual «es indudablemente una circunstancia incluida en la cláusula cualquier otra condición o circunstancia personal o social» del art. 14 CE</i>	139
4.3.2. <i>La transexualidad desde la perspectiva de la identidad de la persona: el derecho a decidir sobre la propia identidad</i>	140
4.4. <i>El despido de personas trans ante el Tribunal Constitucional. La STC 67/2022, de 2 de junio: una construcción jurídica específica sobre las nociones de sexo y género</i>	143
A. <i>El origen del litigio y la solución de los tribunales laborales</i>	143
B. <i>El recurso de amparo y el contenido de la sentencia constitucional</i>	144
C. <i>La fijación de doctrina constitucional sobre la identidad de género</i>	145
a) <i>La identidad de género es la «circunstancia personal determinante de la eventual discriminación»</i>	145

b)	El art. 14 CE prohíbe «los tratamientos discriminatorios cuyo factor determinante aparece fundado en la identidad de género»	149
c)	La jurisprudencia constitucional sobre vulneración del art. 14 CE en el marco de las relaciones laborales y reparto de la carga de la prueba en estos supuestos resulta aplicable a las discriminaciones por causa de identidad de género	150
D.	La aplicación de la doctrina al caso planteado	150
4.5.	<i>La reiteración de la doctrina constitucional sobre identidad de género por la STC 81/2024, de 3 de junio</i>	152
5.	Colofón	154
6.	Bibliografía	155

CAPÍTULO 4

LOS DIFERENTES ILÍCITOS DEL ACOSO SEXUAL

	ELISA CUADROS GARRIDO	161
1.	Delimitación	161
2.	Evolución legislativa	162
3.	Tratamiento desde el Derecho del Trabajo	168
3.1.	<i>Concepto</i>	168
3.2.	<i>Extinción contractual</i>	170
A)	Despido	170
B)	Art. 50 ET	172
4.	Delito de acoso sexual	174
4.1.	<i>Concepto</i>	174
4.2.	<i>Tipos del delito</i>	176
A)	Básico	176
B)	Modalidades agravadas del delito	177
5.	Prevención de riesgos laborales	179

	<i>Página</i>
6. Reflexiones conclusivas	184
7. Bibliografía	184

CAPÍTULO 5

EL CIBERACOSO COMO FORMA DE VIOLENCIA LABORAL FERMÍN GALLEGO MOYA	187
1. Introducción	187
2. El contexto en que se produce esta forma de acoso	190
3. Elementos que contribuyen a la propagación del fenómeno	193
4. El marco normativo	196
5. Tipología del ciberacoso	202
6. Consecuencias del ciberacoso en la persona agredida	206
7. La intervención de la negociación colectiva	208
8. La importancia de la prevención del ciberacoso	215
9. Aproximación al ciberacoso en los juzgados y tribunales de lo social	222
10. Conclusiones	226
11. Bibliografía	228

CAPÍTULO 6

EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL ÁMBITO LABORAL COMO DELITO GUILLERMO RODRÍGUEZ INIESTA	231
1. Introducción	232
2. El encaje del acoso por razón de sexo como un delito de persecución, acecho o acoso predatorio. su viabilidad	239
2.1. <i>Incorporación al Código Penal del artículo 172 ter. un nuevo delito de acoso.</i>	239
2.2. <i>Análisis del tipo básico.</i>	242

	<i>Página</i>
2.2.1. El bien jurídico protegido	242
2.2.2. Tipo objetivo	242
2.2.3. Sujeto activo y pasivo del delito	245
2.2.4. Tipo subjetivo	245
2.2.5. Concurso	245
2.2.6. Requisito de procedibilidad	245
2.2.7. Pena	245
2.3. <i>Tipos agravados</i>	246
3. El acoso por razón de sexo en el ámbito laboral con trascendencia penal como delito contra la integridad moral y trato degradante	247
3.1. <i>Integridad moral y trato degradante</i>	247
3.2. <i>Elementos Que Configuran El Tipo Penal.</i>	250
3.2.1. El bien jurídico protegido	251
3.2.2. El tipo objetivo	253
3.2.3. Sujeto activo y pasivo del delito	254
3.2.4. Elemento subjetivo	255
3.2.5. Concurso de delitos	255
3.2.6. Penalidad	256
4. La previsión expresa del acoso por razón de sexo en el Código Penal Militar.	256
5. Consideraciones finales	258
6. Bibliografía	259

CAPÍTULO 7

TUTELA JUDICIAL Y ADMINISTRATIVA FRENTE AL ACOSO LABORAL

BELÉN GARCÍA ROMERO	263
1. Introducción	264
2. Definición y tipos de acoso	265

	<i>Página</i>
3. Marco normativo	266
3.1. <i>Constitución Española</i>	266
3.2. <i>Convenio 190 OIT</i>	267
3.3. <i>Ley Orgánica de Protección Integral contra la Violencia de Género</i>	267
3.4. <i>Ley Orgánica de Garantía Integral de libertad sexual</i>	267
3.5. <i>Código Penal</i>	268
3.6. <i>Leyes de Igualdad</i>	268
3.7. <i>Estatuto de los Trabajadores</i>	269
3.8. <i>Ley de Prevención de Riesgos Laborales</i>	270
3.9. <i>Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social</i>	271
4. Mecanismos de tutela judicial	272
4.1. <i>Introducción</i>	272
4.2. <i>Cuestiones procesales previas</i>	272
4.2.1. <i>La denuncia previa ante la empresa</i>	272
4.2.2. <i>Requisitos objetivos para ejercitar la acción</i>	274
4.3. <i>Acciones judiciales laborales</i>	276
4.3.1. <i>Impugnación de la contingencia de la que deriva la Incapacidad temporal o permanente</i>	276
4.3.2. <i>Acción de resolución del contrato por la vía del artículo 50 ET</i>	277
4.3.3. <i>Acción de tutela de los derechos fundamentales</i> ..	279
4.3.4. <i>Acción mixta de resolución del contrato de trabajo con tutela de derechos fundamentales</i>	282
4.4. <i>Denuncia Penal</i>	282
4.5. <i>Demanda civil</i>	284
5. Mecanismos de tutela administrativa	285
5.1. <i>Infracciones laborales en relación con el acoso laboral y ámbito de la responsabilidad empresarial</i>	285
5.1.1. <i>La violencia y el acoso como infracciones administrativas en las relaciones laborales</i>	285

	<i>Página</i>
5.1.2. Las sanciones aplicables y su graduación	287
5.2. <i>Infracciones en materia de salud laboral</i>	288
5.3. <i>Actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social</i> . . .	290
5.4. <i>La tutela de Seguridad Social</i>	291
6. Tutela preventiva	291
7. Conclusiones, desafíos y perspectivas	292
8. Bibliografía	293

CAPÍTULO 8

LA PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

M. ^a BELÉN FERNÁNDEZ COLLADOS	297
1. La violencia en el trabajo como riesgo laboral	298
1.1. <i>Concepto de violencia en el trabajo</i>	298
1.2. <i>Tipos de violencia en el trabajo</i>	303
1.3. <i>La violencia en el trabajo como riesgo psicosocial</i>	305
2. Negociación colectiva, prevención de riesgos laborales y violencia en el trabajo	307
2.1. <i>La prevención de riesgos laborales en la negociación colectiva</i>	307
2.2. <i>La prevención de riesgos laborales en el VAENC</i>	309
2.3. <i>La violencia en el trabajo en la negociación colectiva</i>	314
2.3.1. Aspectos preliminares sobre el tratamiento de la violencia laboral en la negociación colectiva	314
2.3.2. Convenios definitorios o programáticos	316
2.3.3. Convenios con marcado carácter disciplinario.	317
2.3.4. Convenios que establecen protocolos específicos contra el acoso laboral o la violencia en el trabajo	320
2.3.5. Convenios con medidas preventivas y/o reparatorias	323
2.3.6. Convenios que incluyen la violencia a través de medios digitales o ciberacoso	326

	<i>Página</i>
3. Conclusiones y recomendaciones <i>de lege ferenda</i>	328
4. Bibliografía	331

CAPÍTULO 9

UNA MIRADA AL MALTRATO Y VIOLENCIA EN LOS LUGARES DE TRABAJO. ACERCAMIENTO A SU EXTENSIÓN Y ALCANCE DESDE ALGUNAS RESPUESTAS JUDICIALES

NOEMÍ SERRANO ARGÜELLO	335
1. Los llamativos contornos de la violencia laboral	336
2. La violencia presente en el trabajo. Momentos en que se manifiesta y normativa aplicable	338
3. Comportamientos reprochables de violencia laboral o acoso en el trabajo	344
4. La falta de respuestas judiciales que reconocen la existencia de acoso laboral.	349
5. El acoso alcanza al empleo público. Un repaso en sede constitucional	360
6. La prueba de la existencia de acoso laboral.	362
7. La indemnización frente a la violencia laboral	364
8. El estado de la cuestión. la necesidad de atender a la violencia y el acoso laboral de manera integral en la empresa	366
9. Bibliografía	368

CAPÍTULO 10

LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES DEL TRABAJADOR EXPATRIADO: EL CONVENIO 190 DE LA OIT COMO LEGISLACIÓN APLICABLE

JOSÉ ANTONIO GONZÁLEZ MARTÍNEZ	371
1. Introducción	372
2. El trabajador desplazado por su empleador	373

	<i>Página</i>
3. Gestión de la prevención de los riesgos laborales del trabajador desplazado	377
3.1. <i>La expatriación como posible menoscabo, en el país de destino, del estándar de seguridad y salud del país de origen</i>	378
3.2. <i>Las normas preventivas y su sometimiento al principio de territorialidad</i>	379
4. Aseguramiento durante la expatriación de los estándares de seguridad y salud: el recargo de prestaciones como medida punitiva y resarcitoria	381
4.1. <i>Aspectos generales del recargo de prestaciones por infracción de medidas de seguridad</i>	382
4.1.1. <i>Aproximación conceptual</i>	383
4.1.2. <i>Su singular naturaleza sancionadora</i>	384
4.2. <i>Especificidades de su acción protectora</i>	387
4.2.1. <i>Requisitos para su imposición</i>	387
4.2.2. <i>Alcance material, procedimiento, cuantía y aseguramiento</i>	389
5. El convenio 190 de la OIT como medida preventiva	391
5.1. <i>El expatriado como trabajador especialmente sensible, en las normativas comunitaria y nacional</i>	391
5.2. <i>El convenio 190 de la OIT se impone a la normativa supranacional o nacional</i>	393
6. Conclusiones	394
7. Bibliografía	396

CAPÍTULO 11

LA RATIFICACIÓN DEL CONVENIO N. 190 OIT EN FRANCIA: UNA RATIFICACIÓN DISCRETA PARA RETOS IMPORTANTES

LOÏC LEROUGE	399
Prefacio	399
1. Cuestiones y debates en torno al Convenio n. 190	403

	<i>Página</i>
1.1. <i>La igualdad entre mujeres y hombres: Un pilar del trabajo decente</i>	404
1.2. <i>La cuestión LGBTI: el punto clave de los debates</i>	405
2. Alcance de la ratificación del Convenio n. 190 por Francia .	407
2.1. <i>Ampliar el ámbito de aplicación de la legislación sobre acoso y violencia en el lugar de trabajo.</i>	407
2.2. <i>La salud en el trabajo y los derechos fundamentales a través del prisma de la violencia y el acoso.</i>	413
3. Conclusión	414
4. Bibliografía	415

CAPÍTULO 12

PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO EN ITALIA

ROBERTA NUNIN	417
1. El Convenio núm. 190/2019 de la OIT y su ratificación en Italia	417
2. La cuestión del acoso y de la violencia en el lugar de trabajo en el Decreto Legislativo núm. 81/2008: evaluación de riesgos, medidas de prevención y coordinación con la legislación contra la discriminación.	421
3. Mecanismos de certificación de la calidad social y papel de la negociación colectiva.	425
4. Un problema emergente: la violencia contra los trabajadores de la salud	429
5. Consideraciones finales	431
6. Bibliografía	433

Capítulo 1

La adhesión de España al Convenio OIT 190 sobre eliminación de la violencia y acoso en el mundo del trabajo¹

CARMEN SÁNCHEZ TRIGUEROS

*Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Murcia*

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5010-225>

SUMARIO: 1. INTRODUCCIÓN. 1.1. *Relevancia del tema*. 1.2. *La 325.ª reunión del Consejo de Administración y su desarrollo (2015)*. 1.3. *La 108.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (2019)*. 1.4. *Idea general sobre el Convenio 190 y su Recomendación*. A) Significado primario. B) El convenio. C) La recomendación. 2. DERECHOS FUNDAMENTALES Y VIOLENCIA LABORAL. 2.1. *Entronque genérico*. 2.2. *Entronque con las libertades colectivas*. 2.3. *Concordancia con la no discriminación*. 3. ÁMBITO DE APLICACIÓN. 3.1. *Previsiones de amplio espectro*. 3.2. *La perspectiva inclusiva*. A) Alcance principal. B) Expansión subjetiva. C) Integración. D) Perspectiva de género. E) Consecuencias prácticas. 3.3. *Derivaciones concretas*. 3.4. *Referencia a las nuevas normas españolas*. 4. EL ELEMENTO LOCATIVO Y LA LABORALIDAD. 4.1. *La cuestión suscitada*. 4.2. *La postura del Convenio 190*. 4.3. *Referencia al ordenamiento español*. A) Ciberacoso. B) Nuevas regulaciones. C) Presupuesto necesario. 5. EL ELEMENTO FÁCTICO: LAS CONDUCTAS PROS-

-
1. Trabajo realizado en el marco del Proyecto PID2022-137171OB-I00 sobre «La prevención de riesgos laborales ante la transición ecológica y digital y los desafíos económico, demográfico y de género», financiado por MCIN/AEI/10.13039/501100011033 y por el FEDER, UE e incluido en la Convocatoria de Proyectos de Generación de Conocimiento, en el marco del Plan Estatal de Investigación Científica, Técnica y de Innovación 2021-2023.

CRITAS. 5.1. *Relevancia de los conceptos*. A) Conducta prohibida unitaria. B) El contraste con la dualidad conceptual en la UE. C) Reiteración e intencionalidad. D) Referencias al ordenamiento nacional. 5.2. *El acoso sexual y por razón de sexo*. A) Perspectiva comunitaria. B) Perspectiva española tradicional. C) El Convenio 190. D) Novedades normativas nacionales. 5.3. *La violencia o acoso en el ámbito doméstico*. A) Laboralidad del problema. B) Previsiones del Convenio y de la Resolución. C) Referencias al ordenamiento nacional. 6. MEDIDAS DE PROTECCIÓN Y DE PREVENCIÓN. 6.1. *Obligaciones estatales*. 6.2. *Obligaciones empresariales*. 6.3. *Referencia al plano interno*. 7. CUESTIONES INSTRUMENTALES. 7.1. *Punto de partida*. 7.2. *Medidas reparatorias*. 7.3. *Control de la aplicación*. 7.4. *Indemnidad y autotutela*. 7.5. *Denuncias y reclamaciones*. 7.6. *Sanciones*. 7.7. *Orientación, formación y sensibilización*. 7.8. *Referencias internas*. A) Tutela administrativa. B) La Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social. C) La Ley Reguladora de la Jurisdicción Social. D) El Código Penal. 8. REFLEXIÓN FINAL. 9. BIBLIOGRAFÍA.

1. INTRODUCCIÓN

El 21 de junio de 2019, la Organización Internacional del Trabajo adoptó en Ginebra el Convenio 190. España suscribió y ratificó este instrumento internacional y fue publicado en el Boletín Oficial del Estado el 16 de junio de 2022, habiendo entrado en vigor un año después². Las páginas que siguen constituyen una aproximación general a su alcance.

1.1. RELEVANCIA DEL TEMA

Puesto que la erradicación de la violencia laboral constituye un objetivo de progreso que viene compartiéndose desde tiempo atrás, es lógico que la OIT viniera ocupándose del mismo cada vez que se suscitaba la elaboración de una nueva norma sobre condiciones de trabajo en determinado ámbito. Resultado de ello es que aparecen previsiones sobre el tema en las disposiciones horizontales que han ido surgiendo, sea sobre colectivos étnicos o indígenas, sea sobre personas de categorías tradicionalmente vulnerables.

En concordancia con ello, puede decirse que, inspirada por la preocupación sobre este problema, la OIT ha venido abordando las cuestiones relativas a la violencia y el acoso en el trabajo en los últimos decenios de

2. Al cierre de estas páginas (febrero 2025) el Convenio cuenta con 47 ratificaciones; para varios países se encuentra en periodo de *vacatio legis*.

una manera dispersa, contemplándolas a medida que reparaba en la situación global de ciertos grupos, con la consiguiente restricción del enfoque proyectado³. De ese modo, se echaba de menos un instrumento de amplio espectro subjetivo y objetivamente completo que pudiera contemplar todos los casos de violencia y acoso para las personas inmersas en el ámbito laboral. Vale la pena adelantar que en su preámbulo el Convenio invoca *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*.

1.2. LA 325.^a REUNIÓN DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN Y SU DESARROLLO (2015)

En su 325.^a reunión (noviembre de 2015), el Consejo de Administración de la OIT aprobó una propuesta del Grupo de Trabajadores y acordó iniciar una discusión sobre «*La violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo*», con miras a la elaboración de normas, con miras a convocar una Reunión tripartita de expertos para brindar orientaciones sobre la base de las cuales el Consejo de Administración examinaría en su 328.^a reunión (noviembre de 2016) los preparativos para la primera discusión por la Conferencia de los posibles instrumentos⁴.

A la luz del orden del día aprobado, la Oficina preparó un documento de base, que se apoyó en investigaciones llevadas a cabo en los ámbitos de la no discriminación y la igualdad, y de la seguridad y salud en el trabajo, así como en un análisis comparativo de las normas a nivel nacional, regional e internacional⁵. La Reunión tripartita de expertos se convocó posteriormente, del 3 al 6 de octubre de 2016⁶.

Al inicio de la primera discusión de la Comisión, celebrada en la 107.^a reunión de la Conferencia, en 2018, todas las partes manifestaron estar de

3. En el Convenio núm. 169, de 1989, sobre pueblos indígenas y tribales en países independientes, el art. 20.3.d) dispone que los trabajadores pertenecientes a esos pueblos deberán gozar de protección contra el hostigamiento sexual y en el Convenio n.º 189, de 2011, sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, el art. 5 dispone que «todo miembro deberá adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos gocen de una protección efectiva contra toda forma de abuso, acoso y violencia». Se trata, sin embargo, de referencias aisladas e inconcretas y solo ahora se aborda el tema con toda su complejidad.
4. Documento GB.325/PV, párrafos 33, a) y b).
5. OIT: Documento de base para el debate de la Reunión de expertos sobre la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo, Ginebra, 2016 (documento MEVWM/2016).
6. Se preparó un informe abreviado para la 328.^a reunión del Consejo de Administración (documento GB.328/INS/17/5), en cuyo anexo I se presentaron las conclusiones de la Reunión.

acuerdo con la necesidad de eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, y asegurar el derecho a trabajar sin ser objeto de violencia ni acoso.

1.3. LA 108.^a REUNIÓN DE LA CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2019)

Al comienzo de la segunda discusión, en 2019, todos los grupos coincidieron en ratificar la adopción de las dos normas, un Convenio y una Recomendación, dotados de suficiente flexibilidad para facilitar su ratificación por un gran número de Estados Miembros. Ahora bien, las opiniones divergían en cuanto a los contenidos específicos de las normas propuestas.

La Conferencia adoptó estos instrumentos el año del Centenario de la Organización, reafirmando así la continua pertinencia de su papel normativo y el valor y la fuerza persistentes del tripartismo. El mismo día, la Conferencia adoptó asimismo la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo, con un compromiso claro de poner fin a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. En ese momento, los gobiernos, los empleadores y los trabajadores de 187 países indicaron claramente que la violencia y el acoso no tienen lugar en el mundo del trabajo, y que todas las personas tienen derecho a ser tratadas con dignidad y respeto⁷.

Tras un intenso diálogo a nivel nacional, regional e internacional, el Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo 2019 (núm. 190) y la Recomendación que lo complementa (núm. 206) fueron adoptados finalmente el 21 de junio de 2019 en el marco de la 108.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo por una abrumadora mayoría de mandantes tripartitos de la OIT. Los gobiernos, y las organizaciones de trabajadores y de empleadores representados en la Conferencia Internacional del Trabajo lograron alcanzar un consenso histórico con respecto a la adopción de las dos normas, pero para llegar a esta decisión hubo negociaciones prolongadas, debates profundos y situaciones tensas.

7. Este logro, es la culminación de un larguísimo debate que comenzó con una Resolución relativa a la igualdad de género como eje del trabajo decente que fue adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 98.^o reunión (2009), y en ella se pedía la prohibición de la violencia de género en el lugar de trabajo, así como la adopción de políticas públicas, programas, leyes y otras medidas para prevenirla.

1.4. IDEA GENERAL SOBRE EL CONVENIO 190 Y SU RECOMENDACIÓN

A) Significado primario

El Convenio núm. 190 y la Recomendación núm. 206 son las primeras normas internacionales del trabajo que proporcionan un marco común para prevenir, remediar y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluidos la violencia y el acoso por razón de género⁸.

Las dos normas reconocen que para proporcionar a los trabajadores y las trabajadoras un mundo libre de violencia y acoso, los países miembros, deben adoptar un conjunto de medidas que abarcan desde la prevención, hasta la protección, recursos, aplicación y reparación. El objeto de estas disposiciones es prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, así como garantizar el derecho a la igualdad y la no discriminación en el empleo y ocupación.

B) El convenio

El Convenio OIT 190 entró en vigor, con carácter general, el 25 de junio de 2021, de conformidad con lo establecido en el apartado 2 de su artículo 14. Para España entró en vigor el 25 de mayo de 2023 (convirtiéndose en el

8. El Convenio núm. 190 y la Recomendación núm. 206 se basan en la Declaración de Filadelfia (1944), que 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». La necesidad de proteger la dignidad de todos los seres humanos ha sido intrínseca a la labor de la OIT desde sus comienzos. A lo largo de su historia, la OIT ha adoptado una serie de normas que tienen el objetivo de proteger a los trabajadores en general, o a ciertas categorías de trabajadores, contra situaciones en las que la violencia y el acoso están presentes. Por ejemplo, algunas de las formas ilegales de trabajo abordadas en los Convenios fundamentales de la OIT están relacionadas inherentemente con la violencia (OIT 2017a). Otras normas internacionales del trabajo se refieren directamente a diversas manifestaciones de violencia y acoso en el mundo del trabajo, o han sido consideradas por la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) de la OIT a fin de cubrir ciertas manifestaciones de violencia y acoso. Aunque puede que la violencia y el acoso no se aborden explícitamente en estos instrumentos, dicha conducta constituye un riesgo para la salud. Los instrumentos relativos a la seguridad social de la OIT establecen el derecho a la atención médica y a cuidados afines y a la rehabilitación, con inclusión de la atención psicológica y del tratamiento para las víctimas de lesiones relacionadas con el trabajo (accidentes del trabajo y enfermedades profesionales), y en caso de enfermedad general. También pretenden garantizar la provisión de pagos periódicos en caso de incapacidad temporal para trabajar, pérdida de la capacidad de ganancia o muerte.

decimoquinto Estado Miembro en asumirlo)⁹, de conformidad con lo establecido en el apartado 3 de su artículo 14¹⁰.

El Convenio incluye, por primera vez en el Derecho Internacional, el reconocimiento específico del derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, y establece la obligación de respetar, promover y asegurar el disfrute de este derecho (art. 4.1).

El Convenio consta de una amplia introducción y siete bloques que agrupan a veinte artículos: definiciones y ámbito de aplicación; principios fundamentales; protección y prevención; control de la aplicación y vías de recursos y reparación; orientación, formación y sensibilización; métodos de aplicación.

C) La recomendación

La Recomendación desarrolla las directrices sobre la forma de aplicar el Convenio y aborda también asuntos no tratados en éste, como el de los factores de riesgos psicosociales asociados en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo, el desarrollo más amplio de una diversidad de medidas apropiadas para hacer frente a la violencia y al acoso, así como la regulación de medidas que permitan la inversión de la carga de prueba¹¹.

Consta de una breve introducción (donde se enfatiza que el texto complementa el Convenio) y cuatro bloques generales: principios fundamentales; protección y prevención; control de la aplicación y vías de recursos y reparación y asistencia; orientación, formación y sensibilización.

Suele afirmarse que las Recomendaciones de la OIT son meras declaraciones, desprovistas de todo carácter vinculante, dirigidas a los Estados miembros, y que sólo obligan a éstos a informar al Director de la OIT sobre el estado de la respectiva legislación interna y sobre el grado de observancia

9. Uruguay fue el primer país en ratificar el Convenio 190 y la Recomendación, el 12 de junio de 2020.

10. Instrumento de adhesión al Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, hecho en Ginebra el 21 de junio de 2019, BOE núm. 143, de 16 de junio de 2022.

11. La técnica de la Recomendación se emplea en lugar de la del Convenio en dos supuestos: 1.^o) Cuando la Conferencia, al recibir la propuesta inicial de norma internacional, acuerda que la materia sea objeto de una simple Recomendación. 2.^o) Cuando, no obstante acordar la Conferencia en dicho acto preliminar que la materia ha de ser objeto de regulación por Convenio, en la deliberación sobre la adopción de éste no se alcanza la mayoría reglamentaria precisa para su aprobación (dos tercios de los delegados presentes).

de lo recomendado. Sin embargo, lo cierto es que poseen un valor hermenéutico nada despreciable¹².

2. DERECHOS FUNDAMENTALES Y VIOLENCIA LABORAL

2.1. ENTRONQUE GENÉRICO

El Convenio núm. 190 y la Recomendación núm. 206 entroncan con diversos instrumentos internacionales, tales como el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, y las normas internacionales del trabajo sobre la igualdad y la no discriminación y sobre la seguridad y salud en el trabajo, que también brindan protección contra la violencia y el acoso, pero de una manera implícita¹³.

El Convenio núm. 190 y la Recomendación núm. 206 reconocen que el derecho a estar libres de violencia y de acoso en el mundo del trabajo es inseparable de todos los principios y derechos fundamentales en el trabajo y está estrechamente vinculado con los mismos y, más en general, con el trabajo decente. Tras reconocer en su preámbulo que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo son incompatibles con el trabajo decente, el Convenio núm. 190 insta a los Estados a respetar, promover y hacer realidad los principios y derechos fundamentales en el trabajo, y a promover el trabajo decente, con el fin de prevenir y eliminar la violencia y el acoso (art. 5). La eliminación efectiva de la violencia y el acoso en el trabajo pasa por el respeto y la promoción previa por parte de los Estados de 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» (art. 5).

2.2. ENTRONQUE CON LAS LIBERTADES COLECTIVAS

La libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva son medios fundamentales para prevenir y combatir las

12. A tenor de la muy citada STC 38/1981, de 23 de noviembre, «son textos orientativos que sin eficacia vinculante pueden operar como criterios interpretativos o aclaratorios de los convenios».

13. En relación con el artículo 7.b del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales ha subrayado continuamente que factores como el derecho a no ser sometido a la violencia y el acoso — incluido el acoso sexual — son fundamentales para garantizar el derecho a unas condiciones de trabajo justas y favorables.

situaciones de violencia y acoso en el trabajo. En cambio, la denegación de tales derechos es un factor importante al aumentar el riesgo de experimentar violencia y acoso¹⁴. En relación con esto, la Recomendación núm. 206 prevé que estos derechos fundamentales deberían garantizarse a «todos los trabajadores y todos los empleadores, incluidos aquellos en los sectores, ocupaciones y modalidades de trabajo que están más expuestos a la violencia y el acoso» (párr. 3).

Respetar, promover y hacer realidad el derecho de todas las personas a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso no puede lograrse a menos que se eliminen el trabajo forzoso u obligatorio y el trabajo infantil, incluidas sus peores formas, que están inherentemente relacionadas con la violencia.

2.3. CONCORDANCIA CON LA NO DISCRIMINACIÓN

El principio de igualdad y no discriminación está intrínsecamente relacionado con la violencia y el acoso. Esto es evidente, no solo por el hecho de que la violencia y el acoso basados en motivos prohibidos deben considerarse discriminación, sino también por el hecho de que las legislaciones y prácticas discriminatorias pueden contribuir a perpetuar las normas sociales perjudiciales o los prejuicios de género que pueden conducir a la violencia y el acoso. La Recomendación núm. 206 recuerda a los países ratificantes que los esfuerzos encaminados a proteger a las mujeres y otros grupos contra el gran riesgo de violencia y acoso no deberían conducir a ninguna forma de discriminación directa o indirecta, como «la restricción ni la exclusión de la participación de las mujeres o de los grupos mencionados en el artículo 6 del Convenio en determinados empleos, sectores u ocupaciones» (párr. 12). Algunos estudios muestran que reformar las leyes discriminatorias que limitan la capacidad de las mujeres para trabajar, administrar o heredar bienes, por ejemplo, contribuye a reducir la violencia (Htun y Jensenius 2020). Otro estudio sobre la incidencia del acoso sexual en los dos últimos decenios muestra que, a medida que se cierra la brecha de género en el mercado de trabajo, se reduce el acoso sexual (Cassino y Besen-Cassino 2019).

Promover la igualdad en el trabajo y combatir las formas múltiples e interseccionales de discriminación son elementos esenciales de cualquier

14. Aunque los instrumentos de la OIT sobre la libertad sindical no incluyen una prohibición explícita de la violencia contra las actividades sindicales, la CEACR de la OIT ha subrayado continuamente la interdependencia entre las libertades civiles y los derechos sindicales, y en particular la importancia de que los sindicatos desplieguen su actividad en un entorno libre de violencia, presión y amenazas de cualquier tipo.

enfoque encaminado a prevenir y eliminar la violencia y el acoso¹⁵. A este respecto, el artículo 6 del Convenio núm. 190 prevé que los Estados deberán «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 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 o el acoso en el mundo del trabajo»¹⁶.

La Recomendación 206 añade que los Miembros deberían velar por que las medidas de violencia y el acoso no resulten en la restricción ni en la exclusión de la participación de las mujeres o de los trabajadores pertenecientes a los demás grupos vulnerables en determinados empleos, sectores u ocupaciones y que la referencia a los grupos vulnerables debe interpretarse de conformidad con las normas internacionales del trabajo y los instrumentos internacionales sobre derechos humanos aplicables (párr. 13)¹⁷. Asimismo, deberían adoptarse medidas legislativas específicas para proteger a los trabajadores migrantes, y particularmente a las trabajadoras

15. Las políticas sociales que alivian la carga del trabajo de cuidados no remunerado y que promueven un reparto más equitativo de las responsabilidades familiares también son esenciales, ya que combaten la discriminación en el lugar de trabajo y permiten a los trabajadores, en particular las mujeres, conciliar las responsabilidades familiares y el trabajo remunerado.
16. Uno de los debates más polémicos fue la inclusión de las garantías de derechos ante la igualdad a los grupos más vulnerables o en grupos en situación de vulnerabilidad que están afectados de manera desproporcionada por la violencia y acoso en el mundo del trabajo. Y dentro de estos el más polémico fue el colectivo conformado por trabajadores y trabajadoras lesbianas, gays, bisexuales, trans, intersexuales o no conformes con el género. Este punto ante la resistencia de algunos países a que figurasen en el texto. Por lo que se tuvo que recurrir a una redacción no exhaustiva que además considere a grupos de personas que, no siendo hoy un colectivo vulnerable, lo pueden llegar a ser en el futuro.
17. A este respecto, el Comité de las Naciones Unidas sobre la Protección de los Derechos de los Trabajadores Migratorios (CMW) y el Relator Especial de las Naciones Unidas sobre los derechos humanos de los migrantes han expresado su opinión acerca de que la entrada o estancia irregulares en un país no deberían considerarse un delito, y de que los migrantes en situación irregular no son delincuentes en sí y no deben tratarse como tales. El CMW también ha considerado que dicha penalización fomenta las percepciones públicas de que los trabajadores migrantes y sus familiares en situación irregular representan una competencia «ilegal» o desleal para los trabajos y las prestaciones sociales, por lo que incita a la discriminación y la xenofobia. Consciente de que la penalización puede aumentar la vulnerabilidad de los trabajadores migrantes a la violación de sus derechos humanos fundamentales, la CEACR ha subrayado la particular importancia que revisten las medidas encaminadas a combatir los estereotipos y prejuicios de que los migrantes son más proclives a los delitos o la violencia, y a proteger a todos los trabajadores migrantes contra la discriminación racial y la xenofobia.

migrantes (párr. 10)¹⁸. Los estudios muestran que las características personales, como la raza y el origen étnico, la discapacidad, la orientación sexual y la identidad de género, el estado serológico respecto del VIH/sida o las responsabilidades familiares pueden dar lugar a que las personas o los grupos estén más expuestos al riesgo de violencia y acoso.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

3.1. PREVISIONES DE AMPLIO ESPECTRO

El Convenio tiene un ámbito de aplicación amplio. Se extiende a todos los sectores (público o privado) de la economía, tanto formal como informal (división carente de sentido en el caso español), en zonas urbanas o rurales (art. 2.2). Esta vocación generalista concuerda con la ya expuesta intención de abandonar perspectivas parciales y estratigráficas (aplicar previsiones sobre violencia laboral solo a medida que iban surgiendo normas respecto de las materias más variadas).

De manera concordante, el Convenio desea proteger a los asalariados según se definen en la legislación y la práctica nacionales, a las personas que trabajan, cualquiera que sea su situación contractual, a 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

18. El único grupo en situación de vulnerabilidad que la Recomendación núm. 206 menciona específicamente son los trabajadores migrantes, particularmente las trabajadoras migrantes, con independencia de su estatus migratorio (párr. 10). Los trabajadores migrantes, en particular quienes se encuentran en una situación irregular, son vulnerables a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo en todas las fases del ciclo de migración. El hecho de que, en muchos casos, los trabajadores migrantes temporales o los migrantes en situaciones irregulares, no gocen en la legislación y en la práctica de igualdad de trato respecto de los trabajadores nacionales o puedan ser excluidos del ámbito de aplicación de las disposiciones individuales y colectivas en materia de empleo exacerba esta situación y crea un mayor grado de amenaza (OIT 2020g). Esta amenaza de violencia y acoso está incluso más presente para las mujeres migrantes que se encuentran en estas situaciones. Por este motivo, el párrafo 10 de la Recomendación núm. 206 invita a los Estados Miembros a «adoptar medidas legislativas o de otra índole para proteger a los trabajadores migrantes, y particularmente a las trabajadoras migrantes, contra la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, con independencia de su estatus migratorio, en los países de origen, tránsito o destino». Además de asegurar que las disposiciones individuales y colectivas de la legislación laboral y en materia de empleo cubren asimismo a los trabajadores migrantes, los memorandos de entendimiento y los acuerdos bilaterales, cuando se redactan en consonancia con las normas internacionales del trabajo, pueden contribuir a garantizar la protección necesaria para todas las personas interesadas.

un empleo y los individuos que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador (art. 2.1)¹⁹.

3.2. LA PERSPECTIVA INCLUSIVA

A) Alcance principal

Esta amplitud de las coordenadas objetivas y subjetivas configuran el «enfoque inclusivo» que exige el Convenio núm. 190. Dada la gran diversidad de personas protegidas por el Convenio, una solución válida para todos no habría podido brindar una protección efectiva universal, ya que las medidas deben reconocer y tener en cuenta las especificidades y vulnerabilidades de cada persona o grupo, los diferentes sectores u ocupaciones en los que despliegan su actividad, así como las modalidades de trabajo a través de las cuales proporcionan trabajo o se les proporciona trabajo, incluida la posible interacción con terceros, según proceda. Por no hablar de la disparidad de categorías jurídicas que los ordenamientos nacionales han establecido para calificar la existencia de contrataciones aborales, relaciones de aprendizaje o formación, vínculos societarios o cooperativos, incluso fenómenos válidamente configurados como de economía informal, etc.

No parece exagerado pensar que de tales previsiones se desprende un principio interpretativo práctico y relevante: en caso de duda ha de optarse por la posibilidad que conceda mayor extensión a los preceptos de referencia.

A su vez, este amplio ámbito de protección está en consonancia y es coherente con la última definición estadística de «trabajo», adoptada por la Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo. Abarca todos los empleos y actividades laborales en todas las modalidades de trabajo²⁰.

19. La amplia formulación permite la inclusión de los trabajadores que tienen contratos de cero horas y otras formas atípicas de empleo, los que trabajan en línea en lugares de trabajo virtuales o a través de plataformas, y los trabajadores independientes y a domicilio.

20. En 2023, la 21.ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (Ginebra, 11-20 de octubre de 2023) adoptó la Resolución de modificación de la resolución sobre las estadísticas del trabajo, la ocupación y la subutilización de la fuerza de trabajo, que deja claro que el trabajo puede realizarse en cualquier tipo de unidad económica y también puede incluir servicios que no se proporcionan en el contexto de las transacciones de mercado. Esta definición incluye a) trabajo de producción para el autoconsumo, que comprende la producción de bienes y servicios para uso final propio; b) trabajo en la ocupación, que comprende el trabajo realizado para terceros a cambio de remuneración o beneficios; c) trabajo en formación no remunerado, que comprende el trabajo realizado para terceros, sin remuneración, para adquirir experiencia o competencias en el lugar de trabajo; d) trabajo voluntario, que comprende el trabajo sin remuneración y no obligatorio realizado para terceros; e) otras actividades laborales

B) Expansión subjetiva

Dado el amplio ámbito personal de protección (que incluye a las personas que tal vez no estén cubiertas por las disposiciones de la legislación laboral) y con el fin de asegurar la protección efectiva contra todas las formas de violencia y acoso que ocurran «durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo», el Convenio núm. 190 insta a los países ratificantes a adoptar, «de conformidad con la legislación y la situación nacional y en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores para reflejar mejor las diferentes necesidades y realidades, un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género [pone de relieve la necesidad de abordar las causas profundas de la violencia y el acoso por razón de género, y de reducir sus efectos nocivos] para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo (art. 4.2)».

El enfoque «inclusivo» se refiere al amplio ámbito personal de protección, así como a la necesidad de asegurar consultas para reflejar mejor las diferentes necesidades y realidades.

C) Integración

El enfoque «integrado» se refiere a la necesidad de abordar el fenómeno «en la legislación relativa al trabajo y el empleo, la seguridad y salud en el trabajo, la igualdad y la no discriminación y en el derecho penal, según proceda»²¹. También se refiere a la necesidad de tener medidas de prevención y protección²²; control de la aplicación y vías de recurso y reparación²³ y orientación, formación y sensibilización²⁴. Cada uno de estos componentes es esencial. La prevención y la gestión de riesgos y peligros no tendrían éxito si no se llevan a cabo la formación y la sensibilización. De manera análoga, unos mecanismos de control de la aplicación ineficientes e ineficaces no ayudarán a impedir y prevenir futuros casos de violencia y acoso.

(no definidas en esta Resolución). Estas «otras actividades laborales» incluyen actividades tales como los servicios no remunerados prestados a la comunidad o el trabajo en prisión no remunerado impuestos por un tribunal o autoridad similar, y el servicio militar o civil alternativo no remunerados, que podrían considerarse como una forma de trabajo específica a efectos de la medición (por ejemplo, trabajo obligatorio no remunerado para terceros).

21. Recomendación núm. 206, párr. 2.

22. Convenio núm. 190, arts. 7-9; Recomendación núm. 206, párrs. 6-13).

23. Convenio núm. 190, art. 10; Recomendación núm. 206, párrs. 14-22.

24. Convenio núm. 190, art. 11; Recomendación núm. 206, párr. 23.

D) Perspectiva de género

Por último, es preciso que dicho enfoque «tenga en cuenta las consideraciones de género», poniéndose así de relieve la necesidad de abordar las causas profundas de la violencia y el acoso por razón de género, y de reducir sus efectos nocivos.

La Recomendación núm. 206 precisa que para adoptar y aplicar este enfoque inclusivo e integrado encarga a los Estados miembros que los aborden en la legislación relativa al trabajo, a la seguridad y la salud en el trabajo, a la igualdad y no discriminación y en el Derecho Penal, según proceda (n.º 2).

Este enfoque debería tener en cuenta la violencia y el acoso que impliquen a terceros cuando proceda²⁵, 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 de trabajo o de otros organismos competentes»²⁶.

25. También a exigencia de un importante número de países, cuyas normativas nacionales no ofrecen ningún tipo de garantías a las víctimas del acoso y la violencia, se reconoce la protección de terceros, así como a los trabajadores de determinados sectores, que desarrollan su labor específica o están sujetos a acuerdo de trabajo particulares; por ejemplo, las trabajadoras del hogar, sector fuertemente feminizado, donde las situaciones de abusos sexuales son perpetrados por el empleador o familiares de este. También incluyen a los sectores de la sanidad, el transporte, la enseñanza; así como las personas que laboran por las noches o en lugares alejados.

26. El número 20 de la Recomendación concreta que «los inspectores del trabajo y los agentes de otras autoridades competentes, según proceda, deberían recibir formación específica sobre las cuestiones de género para poder detectar y tratar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluidos los peligros y riesgos psicosociales, la violencia y el acoso por razón de género y la discriminación ejercida contra determinados grupos de trabajadores». A continuación, se recomienda que la cuestión de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo se incluya en el mandato de los organismos nacionales responsables de la inspección de trabajo, la seguridad y salud en el trabajo y de la igualdad y la no discriminación, incluida la igualdad de género (n.º 21).

E) Consecuencias prácticas

Al adoptar y aplicar ese enfoque inclusivo e integrado —termina diciendo el art. 4— «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" (art. 4.3)».

3.3. DERIVACIONES CONCRETAS

El art. 6 del Convenio prescribe que 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.

Es en la Recomendación OIT número 206 que acompaña al Convenio donde se especifica que los sectores, ocupaciones y modalidades más expuestos a la violencia y el acoso son los siguientes: el trabajo nocturno, el trabajo que se realiza de forma aislada, el trabajo en el sector de la salud, la hostelería, los servicios sociales, los servicios de emergencia, el trabajo doméstico, el transporte, la educación y el ocio (punto 9). Esta Recomendación, además de expresar una preocupación general por las «consideraciones de género» (punto 2) y varias específicas para las «víctimas de violencia y acoso por razón de género» (punto 17)²⁷ y sobre el impacto de las «víctimas de la violencia de género en el ámbito del trabajo» (punto 18), menciona: por un lado, a los trabajadores migrantes, principalmente a las trabajadoras migrantes, con independencia de su estatus migratorio, en los países de origen, tránsito o destino, según proceda (punto 10)²⁸; y, por otro, a los trabajadores y empleadores de la economía informal y sus asociaciones (punto 11).

27. El apoyo, las vías de recurso y reparación para las víctimas de violencia y acoso por razón de género deben comprender medidas tales como: a) apoyo a las víctimas para reincorporarse en el mundo del trabajo; b) servicios accesibles, según proceda, de asesoramiento e información; c) un servicio de atención telefónica disponible 24 horas; d) servicios de emergencia; e) la atención y tratamientos médicos y apoyo psicológico; f) centros de crisis, incluidos los centros de acogida; g) unidades especializadas en la policía o agentes con formación específica para ayudar a las víctimas.

28. Como apunta la doctrina, no es frecuente que lleguen a los tribunales cuestiones relativas a la violencia y acoso en el trabajo por motivos xenófobos, y ello es sorprendente dado que las plantillas de las empresas son cada vez más multiculturales, especial-

3.4. REFERENCIA A LAS NUEVAS NORMAS ESPAÑOLAS

Durante los últimos años bien apareciendo importantes normas con rango de Ley que abordan materias relacionadas con la igualdad, la violencia en el trabajo, la diversidad de las personas o los colectivos considerados vulnerables. No se trata, desde luego, de normas que concuerden literalmente con el Convenio OIT estudiado, pero tampoco del todo ajenas a ello. Al menos es conveniente recordar las siguientes:

- Ley Orgánica 8/2021, de 4 de junio, de protección integral a la infancia y la adolescencia frente a la violencia (en adelante, LOPIVI)²⁹.
- Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación (en adelante, LITND)³⁰.
- Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual (en adelante, LOGILS)³¹.
- Ley Orgánica 1/2023, de 28 de febrero, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo: situaciones especiales de Incapacidad temporal (en adelante, LOSSR)³².
- Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI (en adelante, Ley LGTBI)³³.

En particular, la LITND no ha querido ser una Ley más de derechos sociales sino una Ley de derecho antidiscriminatorio específico, con vocación de aplicación presente y de futuro, para dar «cobertura a las discriminaciones que existen y a las que están por venir». Es una norma horizontal, interdisciplinar. Su relevancia para el ámbito sociolaboral no deriva de su especialidad sino de que afecta a la totalidad de ramas o sectores del ordenamiento. Ello, no obstante, resulta significativo que mencione de forma

mente en determinados sectores como la agricultura y la hostelería. Son muchos los informes que alertan del incremento de los delitos de odio por motivos xenófobos que se traducen en acoso y violencia hacia los trabajadores inmigrantes. Sin olvidar que las diversas formas de violencia y acoso las sufren, en especial, las trabajadoras inmigrantes.

29. Publicada en: «BOE» núm. 134, de 05/06/2021.

30. Publicada en: «BOE» núm. 167, de 13/07/2022.

31. Publicada en: «BOE» núm. 215, de 07/09/2022.

32. Publicada en: «BOE» núm. 51, de 01/03/2023.

33. Publicada en: «BOE» núm. 51, de 01/03/2023.

expresa diversos campos sobre los que proyecta su regulación y que entre los mismos aparezcan varios de la reseñada índole³⁴:

- Empleo, por cuenta ajena y por cuenta propia (acceso, condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, promoción profesional, formación para el empleo, etc.).
- Empleo público (acceso, promoción, condiciones de trabajo y formación).
- Afiliación y participación en organizaciones políticas, sindicales, empresariales, profesionales y de interés social o económico.
- Educación.
- Sanidad.
- Administración de Justicia.
- Protección social, prestaciones, servicios sociales.

4. EL ELEMENTO LOCATIVO Y LA LABORALIDAD

4.1. LA CUESTIÓN SUSCITADA

En las tareas preparativas de Convenio y Recomendación suscitó mucha controversia la determinación de los espacios físicos donde se pueden producir situaciones de acoso y violencia.

El Grupo de Empleadores se oponía a la ampliación de este tipo de espacios (trayecto al ir y regresar del trabajo, lugares donde se toman los alimentos, viajes por motivos profesionales, entre otros), aduciendo que carecían de control sobre los mismos, obviando que la finalidad es garantizar espacios libres de violencia y acoso vinculados con el trabajo (de ahí el uso de la expresión «el mundo del trabajo») y que las responsabilidades tienen que articularse en el mismo instrumento.

Fácilmente se entiende que el teletrabajo y los avances tecnológicos amplían de modo muy relevante los posibles lugares (ámbitos, en realidad) donde es posible apreciar una u otra forma de violencia.

34. El listado puede verse en su artículo 3.1.

4.2. LA POSTURA DEL CONVENIO 190

Luego de un amplio debate, se acordó que el Convenio se aplicaría a todas las situaciones de violencia y acoso que se producen en todos los lugares y circunstancias que se suscitan «durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo» (art. 3).

Como el propio Convenio explicita, no puede delimitarse el ámbito de aplicación por márgenes físicos de la empresa y temporales de la prestación de servicios y así enumera una serie de supuestos que no responden a estos parámetros que, en caso de que se produzcan estas conductas, deberán calificarse como violencia y acoso en el trabajo. Se trata de los comportamientos que se cometen en espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo (art. 3.a), lo que permite incluir el trabajo a distancia y el trabajo doméstico en el ámbito de protección.

En este sentido se menciona expresamente como ámbito privado incluido «*el alojamiento proporcionado por el empleador*» (art. 3.e), independientemente de que sea lugar de trabajo —como en el caso del trabajo doméstico o de cuidados que se realiza en régimen interno—. Igualmente, se extiende la protección frente a las conductas de violencia y acoso que tienen lugar en los espacios de la empresa o del centro de trabajo que no están destinados a la realización de la prestación de servicios, esto es, los lugares donde se abona el salario, lugares de descanso o comedores, o en los que se utilizan «*instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios* (art. 3.b); *también los que ocurren "en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo"*» (art. 3.c), que suceden, por tanto, fuera del tiempo de trabajo, e, igualmente, cuando acaecen en «*los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo*» (art. 3.f).

Además, se incorpora al concepto de violencia y acoso la conducta que se da «*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*» (art. 3.d). En un contexto en el que cada vez cobra más importancia el trabajo digital, en el que existe poco o nulo contacto presencial, esta alusión permite recordarnos que estos nuevos contextos no están exentos de conductas de este tipo y que, más bien al contrario, propician las mismas, auspiciadas precisamente por la falta de contacto físico. De esta manera, se incluye el ciberacoso laboral, cuando se desarrolle «*a través del correo electrónico, mensajes o llamadas telefónicas, mediante la difusión de contenidos digi-*

tales que sean humillantes o vejatorios para el trabajador o de contenido sexual o que tenga connotaciones de tal tipo»³⁵.

Se señala, por último (art. 2.2), que el Convenio se aplica en los lugares de trabajo que pertenecen a todos los sectores, público o privado, de la economía formal como informal, en zonas urbanas o rurales.

4.3. REFERENCIA AL ORDENAMIENTO ESPAÑOL

A) Ciberacoso

En nuestro ordenamiento jurídico, pese a la ausencia de referencias expresas, el ciberacoso debe entenderse comprendido como una manifestación más del acoso laboral, peculiar en cuanto al medio utilizado para ejercerlo, en tanto que, en la doctrina española y también en las resoluciones judiciales está asentada una interpretación para calificar como acoso laboral aquel que trasciende del ámbito espacial y temporal de la realización de la prestación laboral, entendiendo que lo relevante es su conexión, directa o indirecta en el trabajo.

De esta manera, al ciberacoso se le pueden atribuir los elementos que han servido para delimitar el acoso laboral. En este sentido la existencia del acoso laboral ha venido requiriendo de intencionalidad, de la producción de un daño y de la reiteración sistemática de la conducta. Sin embargo, los dos primeros elementos han perdido peso en la calificación del acoso laboral y han sido prácticamente desterrados tras la STC 56/2019, de 6 de mayo, que solo tiene en cuenta *«si la conducta enjuiciada es deliberada o, al menos, está adecuadamente conectada al resultado lesivo (elemento intención); si ha causado a la víctima un padecimiento físico, psíquico o moral o, al menos, encerraba la potencialidad de hacerlo (elemento menoscabo) y si respondió al fin de vejar, humillar o envilecer o era objetivamente idónea para producir o produjo efectivamente ese resultado (elemento vejación)»³⁶.*

B) Nuevas regulaciones

En virtud de lo dispuesto en el art. 15 Ley LGTBI, las empresas con más de cincuenta personas trabajadoras disponen de 12 meses desde la entrada en

35. Yagüe Blanco, S., «Violencia y acoso en el trabajo: un análisis del nuevo concepto a la luz del 190 Convenio de la OIT», *Revista Inclusiones*, núm. 8, 2021, pág. 575.

36. Sobre esta evolución en la jurisprudencia *vid.* Pons Carmena, M., «Acoso y violencia en el trabajo a la luz del Convenio OIT n.º 190», *Labos*, vol. 1 2/2020, págs. 42 y ss.; y Molina Navarrete, C., «La "des-psicologización" del concepto constitucional de acoso moral en el trabajo: ni la intención ni el daño son elementos del tipo jurídico», *Revista de Derecho Social*, núm. 86, 2019, págs. 119 y ss.

vigor de la citada ley, para establecer —mediante la negociación colectiva— las medidas y acciones que fomenten la igualdad real y efectiva, incluyendo los protocolos de actuación frente al acoso o la violencia a las personas LGTBI.

En virtud del art. 57.3 LOPIVI, queda prohibido que las empresas y entidades den ocupación en cualesquiera profesiones, oficios y actividades que impliquen contacto habitual con personas menores de edad a quienes tengan antecedentes en el Registro Central de delincuentes sexuales y de trata de seres humanos. El art. 58.1 LOPIVI es tajante al indicar que la existencia de antecedentes en el Registro Central de Delincuentes Sexuales y de Trata de Seres Humanos al inicio de la actividad en aquellos trabajos o actividades que impliquen contacto habitual con personas menores conllevará la «imposibilidad legal de contratación».

C) Presupuesto necesario

Es necesario recordar que la flexibilidad locativa y la amplitud subjetiva no permiten laborizar todo supuesto. La STS-SOC 15 diciembre 2008 es buen ejemplo de ello: no aprecia responsabilidad empresarial por no haber tenido conocimiento del acoso hasta después de finalizado el contrato y su renovación, reaccionando inmediatamente después de tener conocimiento. Concluye el Tribunal que tal responsabilidad no puede basarse, en los deberes de prevención de riesgos laborales que al empresario le impone la LPRL³⁷.

5. EL ELEMENTO FÁCTICO: LAS CONDUCTAS PROSCRITAS

5.1. RELEVANCIA DE LOS CONCEPTOS

Uno de los principales logros del Convenio 190 ha sido haber logrado el consenso de todos los Estados y sus interlocutores sociales en torno a la definición de violencia y acoso en el mundo del trabajo que, hasta la fecha, ninguna norma internacional había desarrollado. De este modo, el Convenio establece la primera definición internacional de violencia y acoso en el mundo del trabajo (art. 1.1.a), que hace referencia a «un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables o de amenazas de tales comporta-

37. Sus arts. 14 y 15 se refieren al propio entorno laboral en la que desarrollan su trabajo, es decir, que habrá de hacerse de manera adaptada a las peculiaridades de cada centro de trabajo, a las particularidades de las personas que prestan en él sus servicios y a la concreta actividad laboral que realicen, pero en modo alguno puede abarcar la prevención en un ámbito tan cambiante e impredecible como es el campo de las relaciones humanas entre los trabajadores que coinciden, incluso por azar, en el desempeño de su cometido laboral.

mientos 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».

A) Conducta prohibida unitaria

La definición contenida en el artículo 1.a se compone de dos elementos. El primero es la conducta prohibida, que abarca ‘un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas’³⁸. El Convenio se refiere a la violencia y el acoso como un único concepto en lugar de proporcionar una definición cerrada o uniforme de lo que constituye violencia y/o acoso en el mundo del trabajo³⁹.

Este enfoque permite la flexibilidad necesaria para cubrir diversas manifestaciones de violencia y acoso, incluidas las nuevas que surgen con el tiempo. También permite que la expresión «violencia y acoso» cubra una amplia gama de términos identificados en diferentes leyes para describir fenómenos iguales o similares⁴⁰. Sin embargo, la ausencia de una distinción clara entre el comportamiento violento y el comportamiento de acoso puede dar lugar a error en la calificación de los hechos y a una difuminación de los límites entre una conducta y otra⁴¹. Se trata de un concepto mínimo de referencia, si bien nada impide que «la violencia y el acoso pueden definirse en la legislación nacional como un concepto único o como conceptos sepa-

38. Las manifestaciones de violencia y acoso en el mundo del trabajo son diversas, polifacéticas y han cambiado con el tiempo. La diversidad de comportamientos, prácticas o amenazas que pueden estar cubiertos por la expresión «violencia y acoso» es considerable. Además, las normas y percepciones de lo que es un comportamiento inaceptable varían entre los diferentes contextos y culturas. Tomando en consideración estas realidades, el Convenio núm. 190 prevé un concepto amplio de violencia y acoso, así como un marco basado en derechos para su prevención y eliminación.

39. Un tema que nutrió un debate largo y complicado fue la definición conjunta de violencia y acoso en el mundo del trabajo. El Grupo de Empleadores trató al principio de que se separasen, de ahí que la Conferencia adoptó un enfoque práctico y definió la violencia y acoso como «un conjunto de comportamientos y acciones inaceptables» que se manifieste «una sola vez o de manera repetida» que «tengan por objeto, que generen o sean susceptibles de ocasionar daños, físicos, psicológicos, sexuales o económicos». Se pone énfasis en la «inclusión de la violencia y acoso por motivos de género» (art. 1).

40. Estas leyes a menudo reconocen que no existe un límite claro entre la violencia y el acoso.

41. Ángel Quiroga, M.: «Violencia y acoso en el mundo del trabajo», en *La influencia de los convenios y recomendaciones de la OIT en la legislación social española* (Dir. Joaquín García Murcia), BOE, 2024, pág. 380.

rados» (art. 1.2) y también podrían determinar las prácticas y comportamientos específicos que constituyen violencia y acoso⁴².

Lo importante es que exista una prevención efectiva del conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables y una protección contra los mismos (art. 1.2). El daño causado o la posibilidad de que se cause lleva a enlazar a violencia y acoso en el trabajo directamente con la protección de la seguridad y salud en el trabajo⁴³.

B) El contraste con la dualidad conceptual en la UE

El Acuerdo marco europeo sobre la violencia y acoso en el trabajo (2007) señaló que «se da acoso cuando se maltrata a uno o más trabajadores o directivos varias veces y deliberadamente, se les amenaza o se les humilla en situaciones vinculadas con el trabajo» y que «se habla de violencia cuando se produce la agresión de uno o más trabajadores o directivos en situaciones vinculadas con el trabajo»⁴⁴. Parece, por tanto, que el acoso se refiere a una acción continuada de maltrato que sucede de forma reiterada y en varias ocasiones, mientras que la violencia sería un acto concreto y puntual de agresión, ya sea física o psicológica, hacia otra u otras personas en el trabajo. Esta diferencia también puede ser de intensidad: en el acoso los actos de amenaza o humillación serían leves, pero se suceden de forma habitual o repetida, mientras que en la violencia el acto de agresión debe tener una gravedad suficiente para llegar a tener tal consideración.

Con posterioridad a este acuerdo, el diálogo social europeo produjo en 2010 las denominadas «Directrices multisectoriales para solucionar la vio-

42. Si bien el Convenio núm. 190 propone un único concepto que abarca la violencia y el acoso, tiene en cuenta la diversidad de ordenamientos jurídicos nacionales y de enfoques normativos y permite a los Estados optar por un concepto único o por conceptos separados en sus definiciones en la legislación nacional (art. 1.2), asegurando al mismo tiempo que se respeten todos los elementos de la definición proporcionados por el Convenio núm. 190.

43. Esta disposición está relacionada directamente con la obligación derivada del Convenio de «[definir] y [prohibir] la violencia y el acoso en el mundo del trabajo» (art. 7). Esto es esencial, ya que la legislación sienta las bases de una cultura de respeto, en particular en el trabajo, y puede impulsar un cambio duradero en la sociedad. Al promover una cultura de dignidad y de respeto para todos, la legislación desempeña un papel primordial en la prevención y erradicación de la violencia y el acoso. Puede orientar la elaboración de programas de prevención, promover la identificación exacta de las causas y las consecuencias, y brindar protección y apoyo a los querellantes, entre otras cosas.

44. Comunicación de la Comisión al Consejo y al Parlamento Europeo por la que se transmite el acuerdo marco europeo sobre el acoso y la violencia en el trabajo (Bruselas, 8.11.2007, COM(2007) 686 final).

ESTUDIOS

La violencia en el trabajo es una realidad —muchas veces invisibilizada— que afecta aproximadamente a un 23% de las personas empleadas.

Con la entrada en vigor del instrumento de adhesión de España al Convenio N.º 190 de la OIT, sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, se hace necesario un exhaustivo análisis de su impacto en el ordenamiento jurídico español, al que se procede en esta obra, sin olvidar una perspectiva de Derecho comparado con dos de los países más cercanos: Francia e Italia.

A través de doce capítulos, se exploran las diversas dimensiones de este fenómeno y las respuestas legales para erradicarla, desde la violencia con perspectiva de género hasta el ciberacoso, pasando por la protección de las personas trans y la prevención de riesgos laborales para trabajadores expatriados.

Cada capítulo aborda un aspecto crucial de la violencia en el trabajo, proporcionando un marco teórico y práctico que invita a la reflexión y la acción. Se examinan los diferentes ilícitos del acoso sexual, la tutela judicial y administrativa, y se presentan respuestas judiciales que iluminan la extensión y el alcance del maltrato en los lugares de trabajo. Además, se analiza la importancia de la negociación colectiva como herramienta para prevenir la violencia laboral.

Con un enfoque comparativo, el libro también trata la ratificación del Convenio 190 en Francia e Italia, ofreciendo una visión internacional sobre los retos y avances en la lucha contra la violencia en el trabajo.

En definitiva, se trata de una lectura obligada para toda persona interesada en comprender cómo la legislación está evolucionando para erradicar la violencia laboral y crear espacios de trabajo libres de acoso, donde se exponen los resultados del objetivo 1 «La prevención de la violencia en el trabajo» del proyecto PID2022-137171OB-I00, «La prevención de riesgos laborales ante la transición ecológica y digital y los desafíos económico, demográfico y de género», financiado por MCIN/AEI/10.13039/501100011033 y por el FEDER, UE e incluido en la Convocatoria de Proyectos de Generación de Conocimiento, en el marco del Plan Estatal de Investigación Científica, Técnica y de Innovación 2021-2023.

El precio de esta obra incluye la publicación en formato DÚO sin coste adicional (papel + libro electrónico)

ACCEDE A LA VERSIÓN ELECTRÓNICA SIGUIENDO LAS INDICACIONES DEL INTERIOR DEL LIBRO

ISBN: 978-84-1078-467-3

