

EL DERECHO A UN ENTORNO DE TRABAJO LIBRE DE VIOLENCIA Y ACOSO. NUEVOS DESAFÍOS A LA LUZ DEL CONVENIO 190 OIT

THE RIGHT TO A WORLD OF WORK FREE FROM VIOLENCE AND HARASSMENT. NEW CHALLENGES BY THE ILO 190 CONVENTION

NANCY SIRVENT HERNÁNDEZ

Catedrática EU de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
Universidad de Alicante. ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-0269-5486>

RESUMEN: La ratificación por España del Convenio 190 de la OIT contra la violencia y el acoso en el mundo del trabajo plantea al Estado español importantes retos que deberán abordarse de manera inexorable a través de las reformas normativas pertinentes. Los ambiciosos contenidos que contempla dicho instrumento internacional (y la Recomendación homónima número 206), principalmente desde el punto de vista de las personas a las que trata de proteger (más allá del concepto clásico de trabajador por cuenta ajena y dependiente), las conductas inaceptables, y la amplia dimensión espacio-temporal susceptible de conformar el mundo del trabajo, trascienden a lo que hasta ahora ha venido siendo objeto del Derecho del Trabajo tradicional. En el presente estudio se analiza el contenido del Convenio 190 de la OIT, principalmente, en lo que concierne al ámbito material, personal y espacio-temporal de aplicación, así como los distintos instrumentos de tutela que plantea dicha norma internacional de conformidad con la lógica preventiva, sancionadora y reparadora que establece el Convenio. Sin ánimo de exhaustividad, en el trabajo se afloran las principales lagunas que se detectan en la legislación española, y se aportan algunas propuestas <<de lege ferenda>>.

ABSTRACT: The ratification by Spain of ILO Convention 190 against violence and harassment in the world of work supposes important challenges for the Spain that must be addressed inexorably through the relevant regulatory reforms. The ambitious contents contemplated by that international instrument (and the homonymous Recommendation number 206), mainly from the point of view of the people whom it tries to protect (that exceed the classic concept of employed and dependent worker), the unacceptable behaviors, and the broad space-time dimension likely to shape the world of work, transcend what until now has been the subject of traditional Labor Law. In the present study, the content of ILO Convention 190 is analyzed, mainly with regard to the material, personal and space and temporary scope of application, as well as the different protection instruments that said international standard proposes in accordance with the logic preventive, penalizing and restorative procedure established by the ILO Convention. Without intending to be exhaustive, the work highlights the main gaps that are detected in Spanish legislation, and provides some proposals of reform.

PALABRAS CLAVE: acoso, género, TICs, trabajo, violencia

KEY WORDS: harassment, gender, TICs, work, violence

SUMARIO: I. EL CONVENIO 190 DE LA OIT. ¿CAMBIO DE PARADIGMA?. II. CONCEPTO DE VIOLENCIA Y ACOSO. LA VIOLENCIA Y EL ACOSO PROHIBIDOS. III. ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL CONVENIO 190 OIT. 1. Sujetos protegidos. La expansión subjetiva de la tutela frente a la violencia y el acoso en el medio laboral. 2. La extensión espacio-temporal. La violencia y el acoso <<in itinere>> y <<digital>>. IV. A MODO DE CONCLUSIONES

I. EL CONVENIO 190 DE LA OIT. ¿CAMBIO DE PARADIGMA?

La concienciación sobre la problemática de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo es cada vez mayor tanto en el plano internacional como por parte de los Estados. A nivel internacional, dentro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Asamblea General de Naciones Unidas que conforman la Agenda 2030, se destaca la necesidad de poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y niñas (5.1); eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación (5.2); poner fin a todas las prácticas nocivas, como el matrimonio infantil, precoz y forzado y la mutilación genital femenina (5.3); lograr el trabajo decente (8.5); adoptar las medidas inmediatas y eficaces para erradicar el trabajo forzoso, poner fin a las formas contemporáneas de esclavitud y la trata de personas; asegurar la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil (8.7); y proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios (8.8).

El Convenio número 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) contra la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, adoptado en Ginebra el 21 de junio de 2019, supone un hito trascendental en la lucha contra la violencia y el acoso, y proporciona un marco jurídico internacional completo e integrado en relación con todas estas conductas. Si bien es cierto que hasta ese momento dicho Organismo había ido aprobando normas que hacían posible un cierto control internacional de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, dichos instrumentos resultaban incompletos y sesgados¹. La adopción del Convenio 190 OIT supone un decidido impulso a las limitadas protecciones internacionales existentes hasta entonces, partiendo de un nuevo

¹ Cabe pensar, a modo de ejemplo, en el Convenio nº 29 sobre el trabajo forzoso (1939), donde se reconoce explícitamente que la violencia física y la coacción psicológica son utilizados a veces para obligar a las personas a aceptar un trabajo forzoso; Convenio nº 182 sobre las peores formas de trabajo infantil (1999), que incluyen de manera consustancial la violencia y el acoso físico y psicológicos; Convenios nº 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (1948) y nº 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva (1949), respecto de los cuales la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) ha subrayado reiteradamente que un movimiento sindical libre e independiente sólo puede desarrollarse en un clima desprovisto de violencia, de presiones o de amenazas de toda índole (OIT, 2012^a, párrafo 59); o el Convenio nº 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación), de 1958, por el que los Estados se comprometen a proclamar y aplicar una política nacional de igualdad con miras a eliminar toda discriminación en el empleo y la ocupación basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, respecto del cual este mismo organismo considera que el acoso sexual es una forma grave de discriminación por razón de sexo, que queda comprendida en el ámbito de aplicación del Convenio

enfoque que incluye a todos los trabajadores y a todas las formas de violencia y acoso, y tratando esta problemática de manera global e integrada.

El objetivo de dicho instrumento internacional es la consecución del trabajo decente, promoviendo importantes avances en el establecimiento de principios de justicia social a nivel universal en el mundo del trabajo. Se encuentra en línea con las Recomendaciones evacuadas por la Comisión Mundial de la OIT con motivo de su centenario, que propugnan un trabajo decente centrado en las personas donde se destaca la idea de establecer una garantía universal de empleo que proteja los derechos fundamentales de los trabajadores, garantice un salario que permita un nivel de vida digno, horas de trabajo limitadas, y lugares de trabajo seguros y saludables. En este contexto, el Informe de la Comisión Mundial de la OIT sobre el Futuro del Trabajo subraya el papel único que corresponde desempeñar a tal Organismo en la elaboración y puesta en práctica de este programa centrado en las personas en el contexto internacional, y exhorta a dicha Organización a priorizar la implementación de las Recomendaciones del Informe².

El Convenio recuerda que, al objeto de prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, los Estados miembros que lo ratifiquen tienen el deber de respetar, promover y llevar a efecto los principios y derechos fundamentales en el trabajo, a saber, la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso, la abolición del trabajo infantil, la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, así como el fomento del trabajo decente y seguro (artículo 5). Como reza su artículo 4.1, todo Miembro (que ratifique el Convenio) deberá respetar, promover y asegurar el disfrute del derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso.

La violencia y el acoso constituyen un fenómeno pluriofensivo contrario a los derechos humanos y resulta incompatible con el trabajo decente. Se trata de comportamientos y prácticas susceptibles de afectar a la dignidad, a la salud física, psicológica y sexual de las personas, y a su entorno familiar y social. Por ello, de conformidad con los postulados del trabajo decente, los Estados tienen la importante responsabilidad de promover un entorno general de tolerancia cero frente a la violencia y el acoso, debiendo facilitar la prevención y garantizar la protección ante esta suerte de conductas.

Cabe reparar que, aun cuando la violencia y el acoso representan una amenaza a la que se enfrenta la sociedad en general, las relaciones asimétricas que configuran el contexto laboral constituyen un caldo de cultivo especialmente propenso a situaciones de conflicto que pueden desembocar, en última instancia, en episodios más graves de violencia.

En esta línea, dicho instrumento internacional destaca la importancia del riesgo de violencia y acoso, y de los factores psicosociales asociados a ello, así como la inclusión dentro del deber empresarial de seguridad de la detección y eliminación de estos riesgos a los que la propia norma califica (de manera inapropiada) como emergentes³. En este

² El Informe reconoce la necesidad de invertir en las personas con el fin de fomentar un futuro justo y sostenible y, ligado a ello, la necesidad de invertir en empleo, en desarrollo de competencias y en protección social; promover la igualdad entre sexos; e invertir en las instituciones del mercado laboral al objeto de garantizar los derechos laborales fundamentales, alcanzar salarios adecuados, limitar las horas de trabajo y velar por la seguridad y salud en el trabajo.

sentido, la perspectiva que adopta el Convenio es eminentemente preventiva, ordenando a los Estados la adopción de medidas legales que anticipen la tutela de esta suerte de prácticas, y la puesta en marcha de programas de formación y orientación, y de campañas de sensibilización (artículo 11); y que exijan a las empresas la adopción de medidas preventivas procediendo a integrar la gestión de los riesgos asociados a la violencia y el acoso como parte del deber empresarial de seguridad.

Son muchos los Estados que han expresado su frustración en el camino seguido hacia la erradicación de la violencia y el acoso en el ámbito laboral. La experiencia demuestra que, aun contando con un marco normativo sólido y con medidas de prevención y protección (de mayor o menor alcance, según los casos), en gran número de supuestos ello no ha demostrado ser suficiente. De ahí que la necesidad de seguir avanzando en este terreno resulte un objetivo prioritario y siga presentando la máxima actualidad.

El Convenio 190 de la OIT constituye un instrumento de enorme valor, no sólo por ocuparse de una materia en la que pueden verse comprometidos derechos fundamentales de la persona, además de concernir al plano de la seguridad y la salud en el trabajo, sino también por el planteamiento extenso y abierto que adopta como criterio de base, tanto desde el punto de vista de las personas susceptibles de protección, como del medio y el momento en que pueden tener lugar tales conductas. En este sentido, el Convenio va más allá del trabajo asalariado, abarcando a colectivos y situaciones que tradicionalmente se han situado extramuros de la relación laboral, rompiendo así los esquemas de lo que podríamos denominar Derecho del Trabajo clásico.

Como se tendrá oportunidad de analizar en las páginas que siguen, quedan incluidos en el marco del Convenio todas las personas que prestan un trabajo, entendido este término en un sentido muy amplio donde tiene cabida cualquier prestación de servicios independientemente del tipo de relación jurídica existente, la modalidad de contrato, o el sector público o privado donde se desarrollen, extendiéndose incluso la protección a quienes se encuentran al margen de la economía formal, o a quienes no desarrollan una prestación de trabajo al uso. Asimismo, el Convenio se hace extensivo a situaciones que generalmente no están protegidas por la legislación laboral, como ocurre con las personas que se encuentran en fase de búsqueda de empleo, han perdido el que tenían, o se postulan a un puesto de trabajo.

Esta misma acepción omnicomprensiva se aprecia asimismo en la delimitación conceptual y en la configuración del espacio-temporal de aplicación del Convenio, del que se infiere que cualquier elemento espacial o temporal relacionado con el trabajo, por mínimo que éste sea, se torna suficiente para poner en marcha el engranaje del mecanismo de protección integral que configura la norma.

De conformidad con el carácter poliédrico que presenta el problema de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, el Convenio 190 plantea el tratamiento de esta cuestión

³ En un estudio mundial realizado en 1998 por la Oficina Internacional del Trabajo ya se alertaba que este problema rebasaba las fronteras de los países, los ámbitos de trabajo o cualesquiera categorías profesionales, y destacaba el mayor riesgo ante la violencia que presentaban algunos lugares de trabajo u ocupaciones (taxistas, personal sanitario, docentes, trabajadores sociales, empleados domésticos...), y las mujeres. Por países, Francia, Argentina, Rumanía, Canadá y Reino Unido eran los que acusaban las tasas más elevadas de agresiones y acoso sexual en el lugar de trabajo. Chappell, D. y Di Martino, V.: *Violence at Work*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 1998.

desde un enfoque inclusivo, integrado, y teniendo en cuenta las consideraciones de género, así como las posibles implicaciones de terceros.

Bajo este prisma, la norma detalla una batería de medidas muy completa a adoptar por los Estados miembros que ratifiquen el Convenio, donde se incluyen instrumentos muy variados de cara a atajar las distintas aristas que presenta el problema, abarcando desde instrumentos de tutela de carácter preventivo, la asunción de campañas de sensibilización, información y formación relativas a estos riesgos, hasta medidas de corte reparador, resarcitorio, sancionador, así como de control y seguimiento de la aplicación de todos estos instrumentos, y de atención integral a las víctimas. Lógicamente, las funciones y las competencias que correspondan a las distintas partes implicadas serán distintas, de mayor o menor intensidad, en atención a la naturaleza y al alcance de las responsabilidades que deban asumir cada una de ellas⁴.

En concordancia con la especial preocupación y el interés que manifiesta el Convenio por la violencia de género se establecen, asimismo, previsiones específicas sobre esta cuestión, identificando a las mujeres como uno de los principales colectivos que mayor vulnerabilidad presentan frente a este tipo de fenómenos.

El Convenio se complementa con lo dispuesto en la Recomendación número 206 de la OIT, diseñada para facilitar a los Estados Miembros las directrices que deben seguir a la hora de aplicar dicha Norma Internacional. En ella se concretan los instrumentos y herramientas que pueden disponer los distintos Estados, y perfila los objetivos a alcanzar, constituyendo una suerte de hoja de ruta a seguir por los distintos países de cara a lograr la plena implementación del Convenio.

El 25 de mayo de 2022 España procedió a ratificar el Convenio 190 de la OIT, estando prevista su entrada en vigor un año más tarde, el 25 de mayo de 2023. Se trata de un Convenio de carácter técnico que goza de fuerza vinculante, por lo que el ordenamiento interno debe adaptarse a fin de respetar las obligaciones adquiridas a su través⁵. Así pues, una vez alcanzado dicho horizonte temporal, y habiendo cobrado plena vigencia el Convenio, corresponde a nuestro país la adopción de las medidas que resulten necesarias en orden a garantizar su debida aplicación. Asimismo, la ratificación del Convenio cobra un especial relieve desde el punto de vista de la interpretación de nuestra normativa⁶, y de la concreción del alcance de su aplicación por los Tribunales internacionales y supranacionales.

⁴ El Convenio identifica como partes implicadas a los gobiernos, los empleadores, los trabajadores, así como a sus organizaciones respectivas (artículo 4.3).

⁵ Dentro de la triple tipología que pueden revestir los Convenios de la OIT, a saber, fundamentales (aquellos que contemplan los principios y derechos fundamentales en el trabajo, y que constituyen, por ende, el suelo mínimo necesario para el mundo del trabajo); de gobernanza (los cuales cobran gran relevancia para el funcionamiento del sistema de normas internacionales del trabajo al incorporar las normas más importantes desde el punto de vista de la gobernanza); y técnicos (a cuyo través la OIT formula políticas sociales, abarcando una gran diversidad de materias), el 190 se integra dentro de este último grupo. En cualquier caso, como se ha señalado en sede doctrinal, esta norma internacional nos remite al ámbito superior de los derechos humanos, situando la dignidad humana y las vertientes discriminatoria y preventiva como ejes centrales, por lo que es de prever que el Convenio pase a formar parte del grupo de los denominados como fundamentos de la OIT. Olarte Encabo, S.: <<Ratificación del Convenio 190 OIT sobre violencia y acoso en el trabajo: impacto en el ordenamiento español y propuestas para su cumplimiento>>. Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social, nº 154, 2022, pág. 51.

Por lo que atañe a nuestro país, la implementación de esta norma internacional va a suponer un menor impacto desde el punto de vista conceptual. Salvo alguna cuestión puntual todavía pendiente de desarrollar, concerniente particularmente a la delimitación conceptual del acoso moral y la violencia y el acoso digital (ciberacoso), la inclusión explícita de la violencia en todas sus manifestaciones, y algún reforzamiento necesario en los instrumentos de tutela previstos, la mayoría de cuestiones ya aparecen contempladas, con mayor o menor fortuna, en nuestro ordenamiento jurídico.

Lo que en verdad puede resultar más novedoso desde el punto de vista del Derecho interno es la delimitación del ámbito subjetivo y material hecha por el Convenio, que, como se ha anticipado, alcanza a colectivos y situaciones que hasta ahora han permanecido orillados por el ordenamiento laboral, por lo que será necesario emprender reformas de importante calado para incorporar y desarrollar, según los casos, todas estas nuevas previsiones. Pues aun cuando los artículos del Convenio dedicados a la definición de violencia y acoso (y, matizadamente, de la violencia y el acoso por razón de género), y a la delimitación del ámbito subjetivo y espacio-temporal de aplicación del Convenio (artículos 1, 2 y 3, respectivamente), constituyen normas de self-executing, o de aplicación directa, será necesario realizar las pertinentes adaptaciones⁷.

El presente estudio tiene como objeto esbozar las principales carencias que pueden apreciarse en nuestro ordenamiento jurídico a la luz de la ratificación por nuestro país de dicho instrumento internacional, tratando de identificar aquellos espacios donde con mayor probabilidad será necesaria la intervención del legislador, y que en algunos casos concretos puede desatar auténticos desafíos. A la vista de ello, y sin ánimo de exhaustividad, se aportan algunas propuestas <<de lege ferenda>>.

Como se ha anticipado, las cuestiones donde mayoritariamente se detectan las carencias son aquellos referidos al ámbito de las definiciones de violencia y acoso, y, principalmente, en la acotación de los ámbitos subjetivo y objetivo de aplicación del Convenio a consecuencia del sobredimensionamiento que de éstos hace la propia norma internacional; y, ligado a ello, a la ausencia de instrumentos de prevención y de protección y reparación a las víctimas suficientes.

II. CONCEPTO DE VIOLENCIA Y ACOSO. LA VIOLENCIA Y EL ACOSO PROHIBIDOS

⁶ Recuérdese a estos efectos lo dispuesto en el artículo 96.1 de nuestra Constitución, a cuyo tenor “Los Tratados internacionales válidamente celebrados, una vez publicados oficialmente en España, formarán parte del ordenamiento interno. Sus disposiciones sólo podrán ser derogadas, modificadas o suspendidas en la forma previsto en los propios tratados o de acuerdo con las normas generales del Derecho Internacional”. En consecuencia, además de pasar a formar parte de nuestro ordenamiento jurídico, dicho Convenio internacional pasa a ocupar un rango jerárquico superior a las normas internas aprobadas por nuestros órganos legislativos.

⁷ Como ha apuntado algún autor, a diferencia de lo que ocurre con el grueso del convenio, estas tres normas en la medida en que son completas, precisas e incondicionadas, no necesitan de desarrollo alguno para su aplicación. Se trata de normas a cuyo través se delimitan los alcances del <<derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso>>, como expresión de valores constitucionales presentes en la Declaración de Filadelfia, y de derechos humanos reconocidos por los principales instrumentos internacionales sobre la materia, que, a su vez, son susceptibles de ser considerados self-executing por sí mismos. Sanguineti Raymond, W.: <<El Convenio 190 de la OIT sobre la violencia y el acoso y los desafíos de su aplicación por los Estados>>, *Trabajo y Derecho*, nº 95, 2022, pág. 4.

El Convenio 190 OIT delimita su ámbito de aplicación desde un triple enfoque: mediante la descripción del tipo de comportamientos y prácticas susceptibles de constituir violencia y acoso; la concreción de las personas y/o colectivos a los que se dirige la norma; y la acotación del marco espacio-temporal en el que pueden tener lugar tal suerte de conductas.

Como se tendrá oportunidad de analizar a continuación, tanto la definición de los comportamientos y prácticas que resultan reprobables, como la delimitación del ámbito subjetivo y del marco espacio-temporal de aplicación del Convenio, se llevan a cabo en términos muy amplios, pudiendo afirmar que este instrumento internacional presenta un carácter sumamente innovador al romper con los esquemas tradicionales de lo que hasta ahora ha venido constituyendo el espacio natural de actuación de las normas laborales. Lo cual puede incluso llevar a pensar si esta norma no supone sino un cambio de tendencia en un claro signo aperturista hacia espacios que hasta ahora habían quedado extramuros del campo de intervención de las normas laborales. En cualquier caso, de lo que no cabe la menor duda es que dicho instrumento trata de poner de relieve la especial sensibilidad del legislador internacional por los graves problemas de violencia y acoso que acucian a nuestra sociedad, a los que tampoco escapa el mundo del trabajo y que, como señala el propio Convenio, pueden constituir una violación o un abuso de los derechos humanos que resultan incompatibles con el trabajo decente.

Como se acaba de indicar, el carácter expansivo del Convenio 190 OIT se pone de manifiesto, tanto por lo que atañe al plano de las definiciones, como en lo que se refiere al ámbito subjetivo y al marco espacio-temporal a los que resulta aplicable.

Por lo que respecta al primer plano, y atendiendo a la particular preocupación por la violencia y el acoso en el mundo del trabajo que se encuentra patente a lo largo de todo el articulado del Convenio, éste parte de una definición de lo que debe considerarse como tal, refiriéndose, a renglón seguido, a los rasgos característicos que definen la violencia y el acoso por razón de género⁸.

El concepto de violencia y acoso que maneja la norma es omnicompreensivo, abarcando prácticamente cualquier tipo de conducta o práctica susceptible de comprometer derechos relacionados con la integridad física, psicológica o sexual de las personas, o provocar daños de índole económica. Esta noción amplia se coherente con la lógica de las normas internacionales cuyo objetivo es tratar de llegar al mayor número posible de Estados. Qué duda cabe que la opción por el uso de conceptos restrictivos limita de forma considerable las posibilidades de ratificación y aplicación de esta suerte de Convenios por parte de los Estados, dotados de culturas sociales y tradiciones jurídicas distintas, y con coyunturas económicas, asimismo, muy diversas, lo cual puede diluir sobremanera sus posibilidades de éxito.

De este modo, se parte de una noción muy amplia que resulta común a todos los Estados, dejando libertad a cada uno de ellos para que adapten o adopten un concepto interno que cumpla con dicho estándar internacional.

⁸ La norma considera fuente de preocupación, además de la violencia y el acoso en general, la violencia doméstica y la derivada del uso indebido de la tecnología. Como la propia norma reconoce en relación con la violencia de género, la adopción de un enfoque inclusivo e integrado que tenga en cuenta las consideraciones de género, resulta indispensable para atender a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Con la expresión violencia y acoso en el mundo del trabajo el Convenio designa “un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar un daño físico, psicológico, sexual o económico”⁹. Se comprenden así tanto comportamientos y prácticas ya consumadas, como las simples amenazas de tales conductas, con independencia de que se lleven a cabo una sola vez (que constituyan un solo acto) o de manera reiterada, siempre y cuando ocasionen o se corra el riesgo de ocasionar un daño físico, psicológico, sexual, o económico (uno o, lo que será más habitual, varios de ellos, o todos a la vez).

Como cabe apreciar, se opta por proporcionar una noción amplia de violencia y acoso que descansa sobre el requisito de la inaceptabilidad de las conductas y la susceptibilidad dañosa de las mismas, prescindiendo de la exigencia de ciertos requisitos que, de otro modo, podrían limitar su aplicación como podría ocurrir si se demandara, por ejemplo, la reiteración de la conducta, la intencionalidad del agente, la consumación y/o, en su caso, el tipo de daño¹⁰.

Aunque en rigor la violencia y el acoso no se refieren a un mismo fenómeno, la norma internacional opta por definir la violencia y el acoso de forma conjunta, si bien deja libertad a los Estados para que en su legislación nacional definan estos fenómenos como un concepto único o como conceptos independientes¹¹.

El Acuerdo Marco suscrito por los agentes sociales europeos sobre la violencia y el acoso en el trabajo (26 de abril de 2007), parte del reconocimiento de que el acoso y la violencia son la expresión de comportamientos inaceptables adoptados por una o más personas, susceptibles de tomar formas muy diversas (algunas más identificables que otras), y que la exposición de las personas al acoso y a la violencia puede depender del entorno de trabajo, describiendo de modo diferenciado estos dos fenómenos. Así, “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”. En cambio, “se habla de violencia cuando se produce la agresión de uno o más trabajadores o directivos en situaciones vinculadas con el trabajo”. En ambos casos, este tipo de conductas pueden provenir de uno o más directivos (violencia o acoso vertical), o de trabajadores (violencia o acoso horizontal), y tienen la finalidad o el efecto de perjudicar la dignidad de la víctima, dañar su salud o crearle un entorno de trabajo hostil¹². Como cabe inferir de los conceptos que proporciona el Acuerdo Marco, no

⁹ Art. 1.a) Convenio 190 OIT.

¹⁰ Vid. en este sentido, Sanguineti Raymond, W.: <<El Convenio 190 de la OIT sobre la violencia y el acoso...>>, op. cit., pág. 2.

¹¹ Vid. art. 1.2 Convenio 190 OIT. Aun cuando originalmente en el Informe se hablaba únicamente de violencia, posteriormente, en la reunión tripartita de expertos que se celebró del 3 al 6 de octubre de 2016, en Ginebra, se propuso la sustitución de este término por el más amplio de violencia y acoso con la finalidad de asegurar que se distinguieran debidamente las distintas formas de violencia y acoso y que se comprendiera el contexto en que estas se producen, en la medida en que la respuesta a las mismas también debería ser distinta.

¹² El Acuerdo Marco está disponible en:

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52007DC0686&from=ES>

estamos ante un mismo fenómeno sino ante dos situaciones que, aunque muy relacionadas entre sí, presentan rasgos distintos. Así, en tanto que la violencia se refiere a actos súbitos y concretos que conllevan la aplicación de medios violentos a las personas para vencer su resistencia, el acoso implica una pluralidad de actuaciones o una conducta adversa que se mantiene en el tiempo¹³.

Con esta opción que se deja en manos de los Estados se facilita sobremanera la adaptación de su legislación interna a los cometidos perseguidos por el Convenio, ampliando considerablemente las probabilidades de ratificación por parte de los distintos países, por lo que desde este punto de vista la solución adoptada merece ser aplaudida.

En la otra cara de la moneda cabe objetar, no obstante, la extrema ambigüedad con la que se expresa la norma a la hora de definir la violencia y el acoso, lo cual puede dar lugar a que la finalidad perseguida por ésta en cuanto a extender su ámbito de aplicación al mayor número de personas y de situaciones posibles, pueda verse truncada a resultas de la laxa interpretación que, en su caso, puedan llevar a cabo los Estados.

En este sentido, llama la atención que el propio Convenio configure el concepto de violencia recurriendo a conceptos jurídicos indeterminados, aludiendo a comportamientos “inaceptables”, otorgando de este modo un amplio margen a los países que decidan ratificar el Convenio a la hora de identificar aquellas conductas que resultan reprobables, pues el grado de tolerancia e intolerancia hacia este tipo de conductas puede variar sustancialmente en atención a pautas culturales de cada comunidad, e incluso de cada lugar u organización del trabajo. Desde este punto de vista, quizá hubiera resultado más adecuado ceñirse a los estándares internacionales de derechos humanos en materia de discriminación y violencia, o de instrumentos más específicos relativos a esta cuestión¹⁴.

Así, podría haber resultado más pertinente haber mantenido el concepto original manejado en el Informe de la Oficina Internacional del Trabajo “Acabar con la Violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo”, elaborado en Ginebra, 107ª reunión, 2018, donde el término <<violencia y acoso>> se utiliza, asimismo, de forma muy amplia para describir “el continuo de comportamientos que

El deber de los empleadores de proteger a los trabajadores contra el acoso y la violencia en el lugar de trabajo ha sido una constante en el Derecho de la Unión. Véanse, si no, entre otras, la Directiva 2000/43/CE del Consejo, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico; Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación; Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2003, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo; o Directiva 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989 relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo.

¹³ En la misma línea, el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española define violencia como “aplicar medios violentos a cosas o personas para vencer su resistencia”, en tanto que el acoso supone “perseguir, sin darle tregua ni reposo, a un animal o a una persona”.

¹⁴ Lobato, J.: <<El Convenio 190 y la Recomendación 260 de la OIT. Un avance decisivo hacia el fortalecimiento de la protección de derechos fundamentales del trabajo>>. Revista de Derecho Laboral Actualidad. T. 2019, 2, número especial, pág. 3.

redundan en sufrimiento o daños físicos, psicológicos o sexuales”, prescindiendo de calificación alguna concerniente a dichos comportamientos¹⁵.

Pero con independencia de que los Estados definan ambos conceptos por separado, u opten por una definición conjunta, lo que sí parece ineludible es que la maquinaria de tutela jurídica que se diseñe debe abarcar ambos fenómenos.

En relación con la cuestión conceptual, un análisis de puertas adentro pone de manifiesto que, en general nuestra normativa suele referirse al acoso y no tanto a la violencia, y en las contadas ocasiones en que se emplea este último término suele hacerse en relación con un tipo muy particular de violencia: aquélla que se ejerce contra las mujeres, sobre todo, a la violencia de género, y más recientemente, a las violencias sexuales. Ni la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante, LPRL), ni el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social (LISOS), hacen referencia expresa al término “violencia”, quedando circunscritas las previsiones que contemplan estas normas en materia de tutela preventiva y sancionadora al acoso en algunas de sus manifestaciones, a saber, al acoso sexual y al discriminatorio¹⁶¹⁷

En este orden de consideraciones, la LO 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, proporciona una definición de la violencia de género que alberga “todo acto de violencia física y psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad que se ejerce sobre las mujeres por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges, o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia, comprendiendo también la violencia que se ejerza

¹⁵ Dicho Informe se elaboró al objeto de facilitar la discusión normativa sobre la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo en el seno de la Conferencia. Proporciona información sobre el derecho y la práctica en todo el mundo. Para ello, la Oficina llevó a cabo un análisis jurídico sistemático del tratamiento de la violencia y el acoso laborales en los marcos normativos de 80 países, que fueran representativos de todas las regiones (África, América, Estados Árabes, Asia y Pacífico, Europa y Asia central). Dicho Informe puede consultarse en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_554100.pdf

Por su parte, el Repertorio de Recomendaciones prácticas sobre la violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirla, elaborado por la reunión de expertos de la Oficina Internacional del Trabajo (celebrada del 8 al 15 de octubre de 2003, en Ginebra), define la violencia en el trabajo como “toda acción, incidente o comportamiento que se aparta de lo razonable mediante el cual una persona es agredida, amenazada, humillada o lesionada por otra en el ejercicio de su actividad profesional o como consecuencia directa de la misma”.

¹⁶ A modo de excepción, la disposición adicional decimoctava de la LPRL hace un reconocimiento expreso a la violencia, si bien en el ámbito concreto de la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, contemplando el derecho de las personas trabajadoras a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, especialmente en el ámbito de la prevención de la violencia contra las mujeres, teniendo en cuenta las características específicas que presenta el trabajo doméstico. Esta disposición adicional se añade por mandato de lo establecido en el art. 1.2 del Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre, que deja al desarrollo reglamentario oportuno la concreción de los términos y garantías en que se ha de asegurar la seguridad y la salud de este colectivo.

¹⁷ Idénticas prohibiciones contra los tipos de acoso previstos en todas estas normas pueden contemplarse en el Estatuto Básico del Empleado Público -art. 14.h)-, y en la Ley del Estatuto del Trabajador Autónomo --art. 4.3.c)-.

sobre sus familiares o allegados menores de edad con el fin de causar daño o perjuicio a las mismas”¹⁸. Partiendo de esta amplia acepción, la norma contempla una extensa batería de medidas de muy diversa índole destinadas a proporcionar una respuesta integral a la violencia que se ejerce contra las mujeres, abarcando aspectos preventivos, educativos, sociales, asistenciales, punitivos y de atención a las víctimas, destacando, por lo que al ámbito laboral se refiere, el reconocimiento de derechos laborales y de Seguridad Social específicos dirigidos a este tipo de víctimas con el fin de evitar que las mismas puedan verse perjudicadas como consecuencia de los efectos derivados de la situación de violencia impidiéndoles el acceso o la permanencia en el empleo (así, por ejemplo, derechos de reducción de jornada, movilidad geográfica, bajas laborales, dimisión, etc.)¹⁹.

Siguiendo esa misma tónica, la LO 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual (LOGILS), contempla un extenso abanico de medidas encaminadas a la prevención, la protección integral, la atención inmediata, y la recuperación, al objeto de garantizar una respuesta integral frente a todas las formas de violencia sexual en todos los ámbitos en los que se desarrolla la vida de las mujeres, niñas, niños y adolescentes. De modo singular, y con el mismo objetivo de preservar la autonomía económica de las víctimas y facilitar su reparación, la norma extiende (con algún matiz) el elenco de derechos laborales y de Seguridad Social previstos para las víctimas de violencia de género a las víctimas de violencias sexuales (en este último caso, las destinatarias ya no son únicamente mujeres, sino también niños y niñas, y adolescentes).

Al igual que ocurre con la Ley de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, también dicha norma delimita el tipo de conductas frente a las que trata de proteger, y a tal efecto define las violencias sexuales como “cualquier acto de naturaleza sexual no consentido o que condicione el libre desarrollo de la vida sexual en cualquier ámbito, público o privado, incluyendo el ámbito digital”²⁰, considerando, asimismo, como tales los delitos previstos en el Título VIII del Libro Segundo del Código Penal, la mutilación genital femenina, el matrimonio forzado, el acoso con connotación sexual, violencias sexuales cometidas en el ámbito digital, comprendiendo las mismas la difusión de actos de violencia sexual, la pornografía no consentida, y la infantil en todo caso, así como la extorsión sexual a través de medios tecnológicos.

Como puede apreciarse, el concepto de violencia que contemplan ambas normas presenta un carácter sesgado al estar dirigido a combatir dos manifestaciones concretas de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres: el

¹⁸ Art. 1, apartados 1, 2 y 3 LOVG.

¹⁹ Aun cuando no está claro el grado de vinculación que puede suponer el Convenio en cuanto al establecimiento de medidas de protección frente a las víctimas de violencia doméstica, durante los debates previos desarrollados en el seno de la Conferencia Internacional del Trabajo, tanto la mayoría de la representación gubernamental como de los empleadores manifestaron sus reservas sobre la conveniencia de responsabilizar a los empleadores de la asunción de medidas en torno a un fenómeno que escapa de su esfera de control, poniendo el énfasis en los elevados costes económicos que podría tener sobre las empresas, singularmente, aquellas de tamaño reducido. Sobre esta cuestión, vid. Yagüe Blanco, S.: <<Convenio núm. 190 de la OIT sobre violencia y acoso: delimitación de su ámbito de aplicación ante la posible ratificación por España>>, Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Iustel, Nº 57, 2020, pág. 527.

²⁰ Art. 3.1 LOGILS. Asimismo, la norma hace un llamamiento expreso a que se preste especial atención a la trata con fines de explotación sexual.

maltrato en el seno de las relaciones de pareja, y la agresión sexual a las mujeres en el ámbito de la vida social²¹. Ello determina, asimismo, el tipo de víctimas que quedan protegidas bajo el paraguas de protección que contemplan sendas normas destinadas, principalmente, a mujeres y menores.

Desde esta perspectiva, si bien los conceptos anteriores se ajustan al estándar mínimo que en relación con esta particular tipología de violencia recoge el Convenio 190 (artículo 1.b)), no abarcan la totalidad de personas y de comportamientos a los que se refiere dicha norma internacional (artículo 1.a), como ocurre, particularmente, en el caso de las conductas de violencia o acoso que no presentan connotaciones de carácter sexual ni derivan de la relación intrafamiliar.

Por lo que atañe a la violencia física, nuestro ordenamiento jurídico no contempla estas agresiones en toda su extensión, limitándose a los casos de violencia en el trabajo o <<ad intra>> y obviando la violencia ejercida por terceros, lo cual resulta especialmente gravoso en relación con determinados sectores cuyos trabajadores resultan ser más proclives a sufrir este último tipo de conductas.

Más allá de la consideración de las ofensas verbales o físicas al empresario, a otros compañeros de trabajo, o a los familiares de uno u otros, como causa de despido disciplinario, o la calificación como accidente de trabajo de las lesiones sufridas por el trabajador por la concurrencia de culpabilidad civil o criminal del empresario, de un compañero de trabajo o de un tercero (salvo que no guarde relación alguna con el trabajo), la normativa española no contempla este tipo de violencia como riesgo que deba ser tenido en cuenta a la hora de planificar y de evaluar los riesgos existentes en las empresas, ni la obligación de establecer medios para prevenir y controlar dichos peligros, ni deberes de información y de formación específicos en relación con esta suerte de conductas.

Habida cuenta que esta clase de violencia resulta especialmente relevante en determinadas actividades y sectores, cabría plantearse la conveniencia de desarrollar normas específicas <<ad hoc>> que tuvieran en cuenta las singularidades propias de cada sector, en especial, por lo que se refiere a las medidas de prevención y a los protocolos de actuación que son necesarios en estos casos. En este sentido, si bien es cierto que algunos convenios colectivos aluden a este tipo de violencia (sobre todo, en aquellos que afectan a ciertos sectores de la población trabajadora más vulnerable), en la mayoría de los casos se limitan a establecer protocolos de actuación para la gestión del conflicto y a prever sanciones destinadas a los trabajadores agresores, obviando cualquier medida de prevención en evitación del conflicto²². Por su parte, en el plano sancionador, los actos de violencia física acaecidos en el seno de las empresas tampoco

²¹ La tercera manifestación de esta relación desigual tiene lugar en forma de acoso en el medio laboral.

²² Vid., por ejemplo, el II Convenio Colectivo del Grupo Vodafone España (BOE de 9 de febrero de 2021) que considera como falta muy grave la “violencia física o cualesquiera malos tratos (...) a superiores o a subordinados, a las personas que trabajan en la empresa, a los clientes de la misma o a personas ajenas a la empresa que concurran a los locales o instalaciones de la empresa” (artículo 36.B.8). O también, el Convenio Colectivo estatal de elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio (BOE de 29 de julio de 2022) que entre las faltas muy graves contempla “los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave al respeto y consideración al empresario, personas delegadas por éste, así como demás trabajadores y público en general” (artículo 62.6).

aparecen tipificados explícitamente como ilícito administrativo en la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social (en adelante, LISOS)²³.

Obsérvese, además, en claro contraste con la acotación amplia del ámbito de aplicación subjetivo del Convenio, que la consideración de las ofensas verbales o físicas como causa de despido disciplinario se circunscribe a supuestos en los que la víctima es el empresario, un compañero de trabajo, o los familiares de unos u otros. Aun cuando la consideración como causa de despido en estos casos ha sido extendida por la jurisprudencia a sujetos distintos a los referidos en la Norma Estatutaria, no parece de recibo seguir manteniendo un tenor literal tan restrictivo tras la ratificación por nuestro país del Convenio 190 de la OIT²⁴. Dejar en manos de los órganos judiciales la interpretación de los sujetos que deben ser incluidos en el supuesto de hecho de la norma es siempre fuente de litigiosidad y genera inseguridad jurídica.

La elaboración de las políticas y medidas que dicho Convenio internacional exige a los Estados miembros que lo ratifiquen deberá tener en cuenta la violencia física como parte de la acepción que se adopte de la violencia y el acoso, y desplegar los instrumentos de tutela que dicha norma requiere, por lo que, más allá del papel crucial que la negociación colectiva está llamada a jugar en este contexto, nuestro país tendrá que abordar las reformas pertinentes para incluir este tipo de violencia en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo, considerándola como un riesgo laboral más, y teniendo en cuenta la especial incidencia que presenta en determinados sectores y ocupaciones en los que, por sus características, las personas trabajadoras suelen ser especialmente vulnerables a este tipo de conductas. En este sentido, cabe subrayar la existencia de cierta línea jurisprudencial que viene defendiendo la consideración como incumplimiento

²³ En relación con la violencia física, la nota técnica número 489 del INSHT propone como solución parcial del problema la aplicación del artículo 13 de la Ley Orgánica 1/1992, sobre Protección de la Seguridad Ciudadana, disponiendo éste que “el Ministerio de Justicia e Interior podrá ordenar, conforme a lo que se disponga reglamentariamente, la adopción de medidas de seguridad necesarias en establecimientos e instalaciones industriales, comerciales y de servicios, para prevenir la comisión de actos delictivos que puedan cometer contra ellos, cuando generen riesgos directos para terceros o sean especialmente vulnerables”.

²⁴ Como se ha señalado en sede jurisprudencial, la referencia legal a personas que trabajan en la empresa permite dar cabida, tanto a los miembros de la plantilla empresarial (con independencia de su asignación funcional y locativa, de que sean o no del mismo centro de trabajo, o de que sean superiores o inferiores jerárquicos), como a otro tipo de personas que trabajen o aporten trabajo personal en la empresa (...). En este sentido, esta causa de despido incluye también las ofensas verbales o físicas a terceros, al público o a la clientela de manera directa (STS de 2 de junio de 1982), o como tipo asociado a la transgresión de la buena fe contractual, haciéndose extensivo a los casos en los que las ofensas se dirigen a los clientes de la empresa o a los proveedores o a cualquier tercero que tenga relación directa o indirecta con el negocio. En este mismo sentido, se ha pronunciado, más recientemente, la STSJ Islas Canarias, Santa Cruz de Tenerife, de 3 de febrero de 2020.

También en el seno de la negociación colectiva se incluye en ocasiones a los “terceros”. Véase, a modo de ejemplo, el VI Convenio Marco Estatal de Atención a las Personas Dependientes, y de Desarrollo y Promoción de la Autonomía Personal, cuyo artículo 59.c), apartado 5º, incluye expresamente a los residentes y a los usuarios del servicio.

Por lo que atañe al ámbito de la Seguridad Social, las agresiones provenientes de terceros se califican como accidentes de trabajo siempre que guarden alguna relación con el trabajo (artículo 156.5.b) LGSS). En este sentido, los tribunales han precisado que “cuando la actuación de un tercero se revela que tiene su razón de ser en el trabajo realizado por la víctima o con ocasión de este último, indudablemente no se podrá negar el carácter de accidente laboral a la agresión sufrida en tales circunstancias”. STSJ Cataluña, de 14 de mayo de 2003 (sentencia nº 3078/2003).

empresarial en materia de prevención de riesgos laborales la falta de adopción de medidas adecuadas para evaluar y prevenir el riesgo de violencia física²⁵

Las medidas que se adopten en orden a prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo deberán tener en cuenta los actos que provengan de terceros al ser este tipo de violencia un fenómeno relativamente frecuente en determinados sectores (salud, educación, hostelería, transporte, etc.), que suele ser originada por clientes, proveedores, usuarios o la población en general cuando, por su ocupación, los trabajadores tienen que entrar en contacto con el público. Asimismo, el riesgo de sufrir actos de violencia y acoso resulta más elevado en relación con trabajadores que prestan su actividad en determinadas condiciones: por la noche, de forma aislada, cuando se trata de trabajos en los que se maneja dinero, etc., por lo que también deberá prestarse atención a todas estas circunstancias.

Por lo demás, cabe tener presente que, si bien nuestro ordenamiento jurídico delimita en el plano conceptual algunas modalidades de acoso, en particular, el acoso sexual, el acoso por razón de sexo, o el acoso por causas discriminatorias²⁶, no hace lo propio en relación con el acoso moral ni con el ciberacoso, habiendo tenido que recurrir hasta la fecha a los criterios sentados por los órganos jurisdiccionales, los cuales no siempre han resultado pacíficos ni coincidentes²⁷. Atendiendo al requerimiento que hace el

²⁵ Velázquez Fernández, P.M., <<La violencia física externa en el trabajo>>, Revista d'estudis de la violència, nº 7, pág. 3. <https://www.researchgate.net/publication/28252310> La violencia física externa en el trabajo.

²⁶ Como es sabido, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres define tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo (artículo 7.(1) y (2), respectivamente. Por su parte, la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, y más recientemente, la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, definen el acoso discriminatorio (artículos 28.d) y 6.4, respectivamente), definen el acoso por causas discriminatorias (artículo 28.d)). De forma matizada para las personas en situación de discapacidad, el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad, también define el acoso discriminatorio (artículo 2.f).

²⁷ Así por ejemplo en tanto que para algún órgano judicial es exigible la concurrencia del elemento intencional del "acosador" a efectos de poder apreciar la existencia de acoso laboral sancionable, en otras ocasiones, en cambio, se ha venido defendiendo que dicho requisito resulta prescindible. No obstante, la STCo 156/2019, de 6 de mayo, ha considerado inocuo este requisito ya que "la protección constitucional de los derechos fundamentales no puede quedar supeditada a la indagación de factores psicológicos y subjetivos de arduo control, pudiendo bastar la presencia de un nexo de causalidad adecuado entre el comportamiento antijurídico y el resultado lesivo prohibido por la norma" (FJ 5º c).

En cuanto al concepto de acoso psicológico en el trabajo, la Nota Técnica de Prevención 854 del Instituto Nacional de Seguridad y Salud, de 2009, define el mismo como la "exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra/s que actúan frente a aquella/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica). Dicha exposición se da en el marco de una relación laboral y supone un riesgo importante para la salud". Mas, como es sabido, las NTP sólo son recomendaciones o guías de buenas prácticas, que carecen de fuerza vinculante, y no son de obligado cumplimiento, por lo que tampoco suponen una solución definitiva.

También en el ámbito de la negociación colectiva se pueden encontrar definiciones de acoso laboral, que no siempre resultan coincidentes. De ahí la conveniencia de aprobar alguna disposición normativa que se ocupe de definir el acoso laboral dentro de los límites marcados por el Convenio 190 de la OIT. A modo de ejemplo, cabe citar el Convenio Colectivo de la industria, servicios e instalaciones del metal de la Comunidad de Madrid que proporciona un concepto de acoso laboral (mobbing), considerando como tal "toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, órdenes

propio Convenio a los Estados a fin de que adopten una legislación que defina y prohíba la violencia y el acoso en el mundo del trabajo (artículo 7), también se torna imprescindible la correspondiente actuación normativa que dé un poco más de luz a esta cuestión.

El compromiso adquirido por nuestro país a raíz de la ratificación del Convenio 190 de la OIT pone de manifiesto la existencia de todas estas carencias en el plano conceptual. De ahí que, de conformidad con lo que ordena el propio Convenio, y al objeto de dotar de la necesaria seguridad jurídica y garantizar una protección eficaz frente a toda suerte de violencias en el lugar de trabajo, resulte necesario proporcionar una definición legal precisa respecto a lo que constituye acoso moral y ciberacoso, y reforzar las medidas de prevención y protección actualmente existentes frente a todo tipo de violencia en el trabajo, en la que también queden integrados los actos violentos derivados del empleo de la fuerza física, inclusive la perpetrada por terceros y la llevada a cabo a través de las nuevas tecnologías (ciberacoso), considerando esta suerte de violencias dentro de la planificación y evaluación de riesgos en las empresas, y tipificando esta suerte de conductas como infracciones administrativas. Asimismo, parece conveniente redefinir las causas de despido disciplinario previstas en el artículo 54.2 -letras c) y g)- para dar cabida también a las agresiones perpetradas por los trabajadores a terceros ajenos a la empresa cuando se aprecie algún tipo de relación (directa o indirecta) con el trabajo, e incluir expresamente el acoso moral como causa de despido disciplinario. Igualmente, debería contemplarse de forma explícita la violencia y el acoso empresarial entre las causas que permiten al trabajador extinguir el contrato de trabajo <<ex>> artículo 50 ET.

En fin, dentro de la tutela sancionadora, y más concretamente en el ámbito penal, el artículo 173.2 CP contempla un tipo de acoso restrictivo concernido al ejercido con prevalimiento, esto es, al llevado a cabo por quien en una relación laboral o funcional ocupa una posición de superioridad de la que abusa. En este contexto, también parecería oportuno acometer una reforma legal en aras de ampliar el tipo penal²⁸.

En última instancia, dichas intervenciones normativas deben servir también para procurar la adopción de las herramientas jurídicas que resulten más pertinentes en atención a las conductas específicas de tipo violento que puedan tener lugar en el medio laboral, tratando así de asegurar que se afrontan de forma adecuada los distintos comportamientos de esta naturaleza. Sólo si se define de forma clara y precisa el tipo de conductas violentas que quedan al abrigo del ordenamiento jurídico, podrán

o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a esa persona, anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad, o integridad psíquica, directa o indirectamente”, a la vez que tipifica como falta muy grave el acoso laboral (artículo 57.n)).

²⁸ Aun cuando en relación con la ampliación del tipo penal se ha matizado que aunque el Convenio 190 OIT brinda esta posibilidad, sin embargo, no lo impone necesariamente, al dejar en este ámbito un mayor margen de disposición a cada Estado ratificador siendo necesario en cualquier caso realizar “una valoración en sentido ampliatorio en torno a la concurrencia de dolo, la necesidad de relación de poder o superioridad sobre la víctima y el resultado lesivo efectivo”. En este sentido, Olarte Encabo, S.: <<Ratificación del Convenio 190 OIT...>>, op. cit., pág. 61.

articularse medidas de tutela eficaces capaces de garantizar un entorno laboral libre de violencia y acoso²⁹.

III. ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL CONVENIO 190 OIT

1. Sujetos protegidos. La expansión subjetiva de la tutela frente a la violencia y el acoso en el medio laboral

El carácter ambicioso del Convenio puede predicarse también en relación con el ámbito de aplicación subjetivo, al extenderse no sólo a quienes mantienen una relación de trabajo asalariado en sentido técnico estricto, sino a otras personas que no están ligadas por una relación formalizada mediante un contrato de trabajo, en particular, a quienes se han postulado a un puesto de trabajo, o buscan un empleo, a quienes se encuentran en formación, a los pasantes; aprendices; trabajadores despedidos, voluntarios, y a quienes ejercen la autoridad, las funciones o la responsabilidad de un empleador. Asimismo, se aplica a todos los sectores, público o privado, de la economía formal e informal, y tanto en zonas urbanas como rurales.

Desde este punto de vista, puede afirmarse que el ámbito subjetivo al que se extiende el Convenio resulta omnicomprensivo, abarcando los distintos momentos y fases que pueden acontecer en la vida laboral de las personas trabajadoras (incluyendo no sólo el período de desarrollo de la actividad laboral propiamente dicha, sino también el momento de búsqueda y acceso al empleo, y una vez finalizada la relación laboral), e independientemente también del vínculo jurídico que una a las personas con la entidad empleadora, protegiendo por igual a las personas trabajadoras con contrato indefinido y a quienes se encuentran vinculadas por un contrato de trabajo de carácter temporal o formativo, tanto si se desarrollan los servicios a tiempo completo o a tiempo parcial, y sin que tampoco resulte relevante a estos efectos que la prestación de servicios se desenvuelva en el sector público o privado, o que se encuentre instalada en el ámbito de la economía informal.

Fuera de nuestras fronteras, la extensión de la tutela frente a la violencia y el acoso laboral a colectivos que no son trabajadores asalariados en sentido técnico jurídico no es una práctica totalmente novedosa. Existen experiencias de algunos países donde la legislación laboral, o la protección laboral específica contra la violencia y acoso incluye a algunas personas que técnicamente no son trabajadores. En algunos países se incluye explícitamente en el ámbito de aplicación de esta legislación a quienes no son parte de una relación laboral reconocida, como es el caso de los pasantes y aprendices. Varios Estados aplican también la normativa de protección frente a la violencia y el acoso a los demandantes de empleo y a empleados potenciales³⁰. Asimismo, algunas

²⁹ A este respecto se ha señalado la conveniencia de aprobar una norma marco que establezca una conceptualización de las nociones analizadas, habida cuenta el elevado grado de inseguridad jurídica y las importantes lagunas de protección que provoca la dispersión normativa existente en la actualidad. Para garantizar la plena efectividad se abren tres posibilidades: que se diseñe un concepto de violencia y acoso en los mismos términos de amplitud que lo hace el Convenio; que se tipifiquen de forma expresa todas las conductas mediante las que se puede manifestar y que constituyen actos de violencia en el trabajo; o que la definición de los actos de violencia y acoso incorpore de forma explícita los rasgos o contornos que puede tener la conducta. Yagüe Blanco, S.: <<Convenio núm. 190 de la OIT...>>, op. cit., pág. 535.

³⁰ Como se pone manifiesto en el Informe de la Oficina Internacional del Trabajo “Acabar con la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo” (2018, 107ª sesión), existen países

legislaciones incluyen, al menos de manera implícita, a personas ocupadas en formas atípicas de empleo.

Pese a que la inmensa mayoría de las legislaciones estatales no suelen aplicar las normas laborales, o las previsiones específicas en materia de protección frente a la violencia y el acoso, a las personas ocupadas que no trabajan en el marco de una relación formal de empleo, cabe admitir que todos estos colectivos también pueden ser víctimas de este tipo de agresiones y que, en la mayoría casos, suelen ser más propensos a actos de esta naturaleza debido a que presentan una situación de mayor vulnerabilidad precisamente por encontrarse apartados del mercado laboral³¹.

Las personas empleadas en la economía informal³² resultan igualmente propensas a sufrir actos de violencia y acoso en el trabajo. En esta línea, la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (nº 204) insta la adopción de un marco integral de políticas que incluya <<la promoción de la igualdad y la eliminación de todas las formas de discriminación y violencia, incluida la violencia de género, en el lugar de trabajo>>, e invita a los Estados a que adopten medidas para subsanar las condiciones de trabajo insalubres e inseguras que suelen caracterizar el trabajo en la economía informal>>. Y si bien es cierto que lo deseable es impulsar la transición desde la economía informal a la formal y completar así el estatuto de derechos que en verdad corresponde a estos colectivos, ello no obsta para que en tanto ello no suceda deba ser garantizado un entorno que les permita desarrollar su trabajo en condiciones de seguridad y salubridad, y libres de violencia y acoso. En este sentido,

que extienden la protección legal frente a la violencia y el acoso a colectivos que no son propiamente trabajadores. En este sentido, el Informe citado trae a colación varios ejemplos, entre ellos, la Ley del Trabajo de la Federación de Bosnia y Herzegovina, la Ley contra el Acoso Sexual de Filipinas (1995), y la Ley sobre el Empleo y Relaciones Laborales de la República Unida de Tanzania (Ley nº 6 de 2004). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_673745.pdf, pág. 19.

³¹ Recuérdese, a modo de ejemplo, la noticia que no hace demasiados meses saltó a los medios de comunicación de nuestro país en relación con las denuncias formuladas por varias azafatas aspirantes a un empleo para una conocida aerolínea ante el tratamiento vejatorio sufrido durante el proceso de selección en el que la empresa encargada del reclutamiento exigía a las aspirantes que se quedaran en ropa interior, viéndose además expuestas a comentarios ofensivos sobre su físico por parte del personal de selección. <https://www.rtve.es/noticias/20230102/inspeccion-trabajo-investiga-empresa-ropa-interior-puesto-azafata/2413471.shtml>

³² Por economía informal debe entenderse “el conjunto de actividades económicas desarrolladas por los trabajadores y las unidades económicas que, tanto en la legislación como en la práctica, están insuficientemente completadas por sistemas formales o no lo están en absoluto”. Resolución y conclusiones sobre el trabajo decente y la economía informal, Conferencia Internacional del Trabajo, 90ª reunión (Ginebra 2002, párrafo 3). No obstante, como ha hecho notar la doctrina, esta noción aún resultando útil, resulta excesivamente restrictiva hacia los fenómenos de trabajo hoy conocidos, debiendo entender que también quedan incluidos en dicho término las actividades por cuenta propia, el trabajo en plataformas, el trabajo gig, freelancers, el trabajo autónomo económicamente dependiente, los trabajadores que hacen pequeñas tareas (elaboración de bases de datos, lectura de reseñas de restaurantes y hoteles, cumplimentación de cuestionarios, creación de sitios web, traducciones), pequeña artesanía, ventas online de particulares, y otros fenómenos similares. Ribeiro Costa, A.: <<El contenido del Convenio nº 190 de la Organización Internacional del Trabajo: definiciones y ámbito de aplicación ¿vino nuevo en odres viejos?>>, en *Violencia y acoso en el trabajo. Significado y alcance del Convenio nº 190 OIT en el marco del trabajo decente*”, págs. 39 y 40.

sin perjuicio de que, una vez afloradas las situaciones de empleo informal se pase a aplicar con plena intensidad la legislación laboral y/o las previsiones específicas que en materia de violencia y acoso se encuentren vigentes, no está de más que en tanto ello no suceda los esfuerzos se centren en otro tipo de actuaciones: promoción de campañas de sensibilización, información y formación sobre todas estas cuestiones destinadas a la población general, las empresas, los trabajadores, y las asociaciones y representaciones de unos y otros; facilitación de las denuncias; promoción de las actuaciones por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social³³, los Servicios médicos, y los Servicios sociales; así como la previsión de tipos penales específicos para estos casos y/o el endurecimiento de las posibles responsabilidades penales.

En este orden de ideas, cabe aplaudir la reforma del Código Penal español llevada a cabo por la Ley Orgánica 14/2022, de 22 de diciembre, de transposición de directivas europeas y otras disposiciones para la adaptación de la legislación penal al ordenamiento de la Unión Europea y reforma de los delitos contra la integridad moral, desórdenes públicos y contrabando de armas de doble uso, que incorpora un nuevo apartado al artículo 311 para castigar con penas de prisión de seis meses a seis años y multa de seis a doce meses a “los que impongan condiciones ilegales a sus trabajadores mediante su contratación bajo fórmulas ajenas al contrato de trabajo, o las mantengan en contra de requerimiento o sanción administrativa” (artículo 311.2º CP). Este nuevo tipo penal será, sin lugar a dudas, un importante acicate para perseguir y hacer aflorar el empleo ilegal que se desarrolla en el ámbito de la economía informal y que deja en la intemperie a tantos trabajadores³⁴.

Desde otro punto de vista, y teniendo en cuenta la especial dificultad que para los trabajadores de la economía informal entraña poder acceder a los mecanismos de resolución de conflictos, la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, se antoja una magnífica oportunidad para articular las denuncias en todos estos casos, y proteger a las personas denunciantes frente a posibles represalias³⁵. Y

³³ Vid. arts 8.b) y 10.h) del Convenio 190 OIT.

³⁴ Como hace notar el Preámbulo de la norma, y que subraya también la doctrina, este precepto completa y refuerza la protección de penal de los trabajadores frente a las nuevas formas de criminalidad grave que han derivado de la incorporación de nuevas tecnologías a la organización del mercado de trabajo, propiciando <<una forma de elusión de responsabilidades empresariales mediante el camuflaje jurídico del trabajo por cuenta ajena bajo otras fórmulas que niegan a las personas trabajadoras los derechos individuales y colectivos que a tal condición reconoce, con carácter de indisponibles e irrenunciables, la legislación laboral, con respaldo expreso de la Constitución y de los tratados internacionales que vinculan a nuestro país>>. Palomeque López, M.C.: <<Reforma penal y crisis constitucional>>, Brief AEDTSS. www.aedtss.org. Aun cuando a la hora de justificar este nuevo tipo penal, el legislador pone el acento en el trabajo desarrollado a través de plataformas digitales, por ser éste un campo especialmente abonado para la economía informal y que presenta gran potencial de crecimiento, el precepto resulta igualmente válido para cualquier otro tipo de actividades en las que se trate de eludir la tutela propia de las normas laborales.

³⁵ Como es sabido, esta Ley es fruto de la transposición de la Directiva (UE) 2019/1937, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2019, relativa a la protección de las personas que informen sobre infracciones del Derecho de la Unión Europea (conocida como Directiva Whistleblowing). A tenor de esta Directiva se impone a los Estados Miembros el establecimiento en el seno de las empresas, y de las Administraciones Públicas, de canales de denuncia efectivos, confidenciales y seguros, así como la adopción de medidas de protección de los denunciantes que utilicen esos canales internos, frente a posibles represalias por parte de sus empresarios o sus superiores.

es que aun cuando la Directiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2019 de la que trae causa esta Ley, delimita un ámbito objetivo mínimo concerniente a las infracciones del Derecho de la Unión relativas a determinadas áreas, permite a los Estados Miembros la ampliación de dichas áreas, entre las que se incluye la materia que nos ocupa³⁶. Haciendo uso de esta posibilidad, el ámbito material de la Ley 2/2023 se ha extendido también a las acciones u omisiones que puedan ser constitutivas de infracción penal o administrativa grave o muy grave, considerándose comprendidas dentro de las mismas aquellas que impliquen quebranto económico para la Hacienda Pública y, por lo que aquí interesa, para la Seguridad Social (artículo 2.1.b), matizando además la Ley que la protección prevista en la misma para las personas trabajadoras que informen sobre infracciones del Derecho laboral en materia de seguridad y salud en el trabajo, se entiende sin perjuicio de la prevista en su normativa específica³⁷.

En consonancia con el amplio campo de aplicación al que se extiende el Convenio nº 190 OIT, esta Ley también puede resultar relevante de cara a la protección de colectivos de personas que técnicamente no tienen consideración de trabajadores por cuenta ajena, abarcando también las infracciones que puedan tener lugar en el marco de una relación laboral (o estatutaria) ya finalizada, o tratándose de voluntarios, becarios, trabajadores en períodos de formación (con independencia del hecho de que perciban o no remuneración), o de personas cuya relación laboral todavía no haya comenzado, cuando las presuntas infracciones se hayan cometido durante los procesos de selección o de negociación precontractual. En esta línea, sería necesario abordar una reforma legislativa a fin de concretar las medidas de prevención y protección de todos los colectivos a los que se refiere el Convenio 190 OIT, y tipificar los ilícitos administrativos (y penales) correspondientes. Y es que, sin negar el sustancial avance que supone esta norma jurídica, el problema reside en que la mayoría de las obligaciones jurídicas, y de las acciones u omisiones que actualmente se encuentran recogidas en el ámbito disciplinario, o que están tipificadas como infracciones administrativas o como ilícitos penales, lo son en relación con el personal laboral <<strictu sensu>>, y no tanto con quienes, pese a no mantener un vínculo jurídico-laboral propiamente dicho, presentan algún tipo de relación con el mundo del trabajo (becarios, personal en prácticas, etc).

En España, al igual que ocurre en un gran número de países, la normativa en materia de prevención de riesgos laborales no resulta de aplicación a quienes no son parte de una relación de trabajo asalariado <<strictu sensu>>, como es el caso de los aspirantes a un puesto de trabajo, o los demandantes de un empleo. En estos supuestos, la única tutela a la que cabe aspirar es la derivada de la aplicación de la LISOS para casos muy concretos. Así, por ejemplo, los aspirantes a un puesto de trabajo tienen la posibilidad

³⁶ La Directiva delimita un ámbito objetivo mínimo, si bien con la posibilidad de ser ampliado por la legislación de los Estados Miembros. Dicho ámbito mínimo concierne a infracciones del Derecho de la Unión en las siguientes áreas: contratación pública, servicios financieros, seguridad de los productos, de los alimentos y del transporte, protección de medio ambiente, sanidad animal, seguridad nuclear, salud pública, protección de los consumidores, privacidad y protección de datos, competencia, mercado interior o intereses financieros de la Unión. También a aquellas infracciones al resto del Ordenamiento Jurídico “que afecten o menoscaben directamente al interés general”, entendiéndose que tal interés se encuentra afectado cuando la infracción implique un quebranto para la Hacienda Pública.

³⁷ Por lo demás, las medidas de protección que contempla la norma resultan de aplicación no sólo al informante, sino a las personas que guardan alguna relación con aquel, como pueden ser los familiares, los compañeros de trabajo, etc.

de denunciar ante la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social el falseamiento, la solicitud de datos personales, o el establecimiento de condiciones ilícitas o discriminatorias en las ofertas de empleo y, derivado de ello, las empresas pueden ser sancionadas por estos hechos con multas económicas³⁸. Más allá de ello, las tutelas preventiva y reactiva se circunscriben al marco estricto de la relación laboral. Si se analizan las obligaciones impuestas a las empresas en el ámbito de la prevención de riesgos laborales, y los ilícitos administrativos y penales tipificados como sanción derivados de tal suerte de incumplimientos, aquellas se exigen, y éstas se encuentran previstas con carácter general, en relación con las personas trabajadoras³⁹.

Desde esta perspectiva no parece que la regulación actual esté en línea con las exigencias marcadas por el Convenio 190 de la OIT que, como se ha dicho, trata de proteger a todas las personas que puedan estar expuestas a situaciones de violencia y acoso en el lugar de trabajo (entendido este último término en el sentido amplio que se verá más adelante), independientemente de la naturaleza del vínculo jurídico que mantenga con la empresa (personal en prácticas, becarios...), o incluso careciendo de cualquier tipo de vínculo con esta última (postulantes a un empleo, trabajadores despedidos...), incluyendo a quienes no encontrándose en las instalaciones de la empresa, o habiendo roto la relación laboral, sufra algún episodio de violencia o acoso que presente alguna relación o una etiología de carácter laboral⁴⁰.

Por ello, la implementación de dicho instrumento internacional en nuestro ordenamiento jurídico debería llevar aparejada una reforma legal que obligara a las empresas a incluir en la gestión de seguridad y salud a todo el personal que, sea o no trabajador asalariado en el sentido que se define en nuestro ordenamiento jurídico, preste algún tipo de servicio para la empresa, ya en calidad de becario, de personal en formación, pasante,

³⁸ En este sentido, la LISOS considera infracción grave en materia de empleo, “la publicidad de ofertas de empleo que no respondan a las reales condiciones del puesto de trabajo ofertado, o que contengan condiciones contrarias a la normativa aplicable”; e infracción muy grave “solicitar datos de carácter personal en los procesos de selección... o establecer condiciones que constituyan discriminación para el acceso al empleo por distintos motivos, sexo, orientación sexual, etc.” (arts 15.5 y 16.1.a), respectivamente).

³⁹ En este sentido, por ejemplo, la LPRL señala que tiene por objeto “promover la seguridad y la salud de los **trabajadores**” (art. 2.1), y delimita su ámbito de aplicación a las **relaciones laborales reguladas en el Estatuto de los Trabajadores** (art. 3.1). Por su parte, la LISOS, tipifica como infracción leve “los incumplimientos de la normativa de prevención de riesgos laborales que carezcan de trascendencia grave para la integridad física o la salud de los **trabajadores**” (art. 11,4), o como infracción grave “el acoso sexual, o el acoso por razón de sexo o por razón de orientación sexual cuando se produzcan **dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial** (arts 13 y 13.bis, respectivamente).

Asimismo, en el ámbito de la tutela penal, los principales tipos delictivos susceptibles de ser aplicados en estos casos quedan circunscritos generalmente al ámbito de la relación laboral (o docente o funcionarial). Así, serán castigados con la pena de prisión de seis meses a dos años “los que **en el ámbito de la relación laboral o funcionarial** (...) realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que (...) supongan grave acoso contra la víctima (art. 173.1 CP); “El que solicitare favores sexuales para sí o para un tercero, **en el ámbito de una relación laboral**, docente, de prestación de servicios o análoga (...) (art. 184.1 CP); o, en fin, “los que con infracción de las normas de prevención de riesgos laborales y estando legalmente obligados, no faciliten los medios necesarios para que **los trabajadores** desempeñen su actividad con las medidas de seguridad e higiene adecuadas (...) (art. 316 CP). La negrilla es mía.

⁴⁰ Piénsese, a modo de ejemplo, en un trabajador que ha sido despedido y a quien la empresa que lo ha despedido lo está acosando para evitar que interponga demandas judiciales contra ella.

aprendiz, voluntario, o quienes ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades del empleador, incluyendo a quienes se encuentran en la empresa como postulantes a un puesto de trabajo. La evaluación de riesgos debería abarcar todos estos colectivos, y ser incluidos en los planes de prevención, así como en los protocolos y planes de igualdad que se elaboran en las empresas, debiendo preverse, asimismo, las sanciones oportunas en relación con todas estas actuaciones u omisiones.

En cuanto a las personas que no desempeñan ningún tipo de actividad y que no se encuentran en el lugar físico de trabajo (como puede ser el caso de las personas que buscan un empleo, o de los trabajadores despedidos), las actuaciones parece que deberían residenciarse más en el plano de las denuncias externas y las tutelas de carácter resarcitorio y sancionador, siendo especialmente relevantes en estos casos el papel de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social que será crucial para poder combatir este tipo de conductas. Más allá de ello, también deberían articularse mecanismos específicos más completos para todos estos casos mediante campañas generales de sensibilización dirigidas al público en general, y de información y formación específicas en el seno de las empresas, incluyendo los departamentos de recursos humanos o las personas que se ocupan de las entrevistas de trabajo y la selección de trabajadores; o la facilitación de la reclamación de daños y perjuicios a las víctimas. Todas estas medidas estarían en línea con las exigencias marcadas por el Convenio 190 OIT en orden a garantizar un entorno laboral libre de violencia y acoso.

Qué duda cabe que la negociación colectiva puede jugar un papel importante en este terreno, teniendo en sus manos la posibilidad de establecer medidas específicas de prevención y protección frente a actos de violencia y acoso en relación con cualquiera de estos colectivos, en atención a sectores u ocupaciones particulares, o a las características específicas que presenten las empresas. No hay que perder de vista que el propio Convenio de la OIT hace un llamamiento expreso a la negociación colectiva en orden a aplicar sus disposiciones⁴¹.

Prescindiendo de las categorías anteriores, también parece una realidad incontestable que los actos de violencia y acoso resultan más frecuentes en determinadas tareas u ocupaciones, o en relación con colectivos específicos. Así, la violencia y el acoso físicos (sobre todo, los de carácter externo), son harto frecuentes en empleos en los que los trabajadores tienen un trato directo con el público (educación, asistencia sanitaria, trabajo social, alimentación, restauración...), o en aquellos que implican el manejo de dinero o de objetos o productos de valor (trabajo en entidades bancarias, en supermercados...), o que se desarrollan por la noche o de forma aislada (como el trabajo de cuidadores en domicilios privados, asistentes sociales...); en tanto que la violencia o el acoso sexual o basados en el sexo o en el género suelen ejercerse eminentemente sobre las mujeres o el colectivo LGTBI, o en sectores u ocupaciones que se encuentran muy feminizados⁴². Desde esta perspectiva, y con independencia de las intervenciones

⁴¹ Vid. art. 12 Convenio 190 OIT.

⁴² En este sentido, el Convenio 190 OIT hace una llamada explícita a los Estados para que adopten medidas legales y políticas eficaces que garanticen la igualdad y la no discriminación en el empleo y la ocupación, incluyendo a trabajadores y a trabajadoras, y a grupos en situación de vulnerabilidad que se encuentran afectados de manera desproporcionada por la violencia y el acoso en el mundo del trabajo (artículo 6). Y si bien el Convenio no especifica cuáles son estos colectivos especialmente vulnerables sobre los que deben incidir las respectivas normativas estatales, la Recomendación nº 206 OIT sí que se detiene en este aspecto, haciendo mención expresa de los siguientes: personal de hostelería, salud, educación, servicios

normativas que puedan producirse al respecto, las políticas empresariales de gestión de la seguridad y salud en el lugar de trabajo deberían modalizarse en atención a las particulares características del empleo, o el sector de actividad de que se trate, incluyendo previsiones específicas en relación con la violencia y el acoso que pueda ejercerse por parte de terceros ajenos a la empresa. Partiendo de la base de que la intervención de terceros y el trato directo con estos por parte del personal de la empresa puede resultar fuente de conflictos, este tipo de eventualidades también debería ser objeto de evaluación y planificación preventiva⁴³. En estos casos, el papel de la negociación colectiva también se torna clave.

El Convenio 190 OIT exige que el enfoque que adopten los Estados de cara a prevenir y combatir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo debe tener en cuenta la violencia y el acoso que impliquen a “terceros” (artículo 4.2). Aun cuando en el plano doctrinal se ha discutido el alcance que deba tener el Convenio a este respecto, existen argumentos para defender que dicho instrumento trata de proteger a las personas trabajadoras que pueden ser víctimas de actos de violencia y acoso protagonizados por personal ajeno a la empresa pero que, por distintos motivos, se relacionan con ella. En este sentido, mientras algunos autores defienden que la tutela integral que pretende desplegar el Convenio 190 afecta a aquellos supuestos en que tanto la víctima como el sujeto infractor forman parte de la empresa⁴⁴, otros interpretan que es suficiente que la víctima pertenezca a la organización, sin que resulte relevante que el agresor también forme parte de ella pudiendo ser un tercero que no guarde relación alguna con la empresa (clientes, proveedores, comerciales con los que trata el trabajador, etc.)⁴⁵. El hecho de que la Recomendación 206 de la OIT indique a los Estados que en la

sociales, servicios de emergencia, transporte educación, ocio, trabajo nocturno o trabajo que se realiza de forma aislada. Mostrando, asimismo, especial preocupación por los migrantes, con independencia de su estado migratorio, y las personas ocupadas en la economía informal.

Un sector especialmente propenso a esta suerte de episodios de violencia y acoso es el del servicio doméstico. Se trata de una ocupación muy feminizada que se desarrolla de forma aislada, en la intimidad de un hogar familiar, provocando todos estos factores que se encuentren más expuestos a esta suerte de conductas.

⁴³ En relación con un supuesto de violencia, la Profra. Rivas Vallejo analiza un caso resuelto por la Sala Penal del TS (sentencia nº 1150/2006, de 22 de noviembre), en el que se ventilaba el asesinato de una trabajadora de un centro de acogida por un menor extranjero ex interno, como venganza por su decisión de expulsión del centro. La autora señala que, aunque la sentencia concluye que un plan de riesgos laborales no hubiera evitado dicho resultado, este razonamiento sólo tiene sentido desde el punto de vista penal pero no desde la perspectiva de la prevención de riesgos laborales, ya que “en este ámbito la obligación de prevención incluye la detección de potenciales focos de riesgo, entre los que deben incluirse, en supuestos en los que exista contacto con terceros, con mayor razón si entrañan algún tipo de conflictividad emocional concreta, medidas preventivas. Medidas que han de pasar por la previsión, aún ocasional, de este tipo de riesgos, y la disposición de mecanismos preventivos *ad hoc*”. En suma, la intervención de clientes y el trato directo con éstos puede ocasionar la emergencia de riesgos de carácter psicosocial, debiendo incluir este ítem en la evaluación de riesgos laborales al objeto de poder disponer del mecanismo preventivo que resulte más oportuno, “que posiblemente pasa en estos casos por el entrenamiento psicológico y afectivo de los trabajadores”. Rivas Vallejo, P.: *La prevención de riesgos laborales de carácter psicosocial*, Comares, Granada, 2008, págs. 29, 30 y 31.

⁴⁴ Coto Aubone, M.: <<El Convenio nº 190 de la OIT y su regulación respecto a las tecnologías de la información y la comunicación en el mundo del trabajo>>, Noticias Cielo, 2020, pág. 9.

⁴⁵ Valdés Dal-Ré, F.: <<Una aproximación constitucional a la violencia en el trabajo>>, Relaciones Laborales: Revista Crítica de Teoría y Práctica, nº 11, 2014, págs. 6 y 7.

evaluación de riesgos en el lugar de trabajo deba prestarse especial atención a los peligros y riesgos que impliquen a terceros y aluda en este sentido a los clientes, proveedores de servicios, usuarios, pacientes y el público, resulta indicativo que se está aplicando la lógica preventiva tratando de proteger también a los trabajadores que forman parte de la organización empresarial frente a posibles actos de violencia y acoso susceptibles de ser perpetrados por personas ajenas a la organización pero que, por distintas razones, tienen capacidad para entrar en contacto con los trabajadores que se integran en la misma⁴⁶. Esta misma lógica parece estar presente en el Informe que sirvió de base para la elaboración del Convenio 190 de la OIT, en el que la centralidad del debate en torno a esta cuestión giró en torno a los riesgos a los que se podían ver expuestos los trabajadores como consecuencia de su interacción con terceros ajenos a la organización productiva⁴⁷.

2. La extensión espacio-temporal. La violencia y el acoso <<in itinere>> y <<digital>>

La definición de los requisitos locativo y temporal que proporciona el Convenio resulta, asimismo, muy amplia, abarcando los actos de violencia y acoso que ocurren durante el trabajo, o en relación o como resultado del mismo, en el lugar de trabajo, tanto si se producen en espacios públicos o privados (cuando son un lugar de trabajo)⁴⁸; en el lugar donde se paga al trabajador; donde éste come o descansa; en las instalaciones sanitarias, de aseo y vestuarios; o en el alojamiento proporcionado por el empleador. Incluyéndose también los acaecidos en los desplazamientos, viajes, eventos, actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo, y en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medios de tecnologías de la información y la comunicación⁴⁹.

⁴⁶ Vid. disposición 8.b) de la Recomendación. De forma paralela, si bien desde la perspectiva de la tutela reparadora, se ha defendido también que es objeto del proceso especial de tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas las posibles agresiones por parte de terceros no pertenecientes a la organización empresarial, provenientes de un cliente o de un proveedor, entre otros, si la conducta tiene lugar en el ámbito laboral, o lo que es igual, si guarda conexión directa con la prestación de servicios. Espejo Megías, P.: "Los derechos constitucionales afectados por la violencia laboral", Revista Española de Derecho del Trabajo, nº 174/2015, Aranzadi, pág. 10.

⁴⁷ Se trata, como ya se ha anticipado, del Informe "Acabar con la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo", elaborado por la Conferencia Internacional del Trabajo, en 2018. De otro lado, la Directiva 89/391/CEE sobre seguridad y salud en el trabajo impone a los empleadores la obligación de garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo (artículo 5, párrafo 1), obligación que según la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud (EU-OSHA) abarca el deber de proteger a los trabajadores contra la violencia externa y el acoso moral (EU-OSHA, 2002).

⁴⁸ Un claro exponente de este supuesto es el trabajo doméstico, el cual se desarrolla en el espacio privado de la vivienda del titular del hogar familiar.

⁴⁹ Como se ha señalado, el concepto de lugar de trabajo también abarca actos de violencia y acoso por o relacionados con el trabajo, incluyendo no solo el espacio físico donde se desarrolla la actividad, sino también fenómenos como el ciberacoso. Ramos Quintana, M.: <<Enfrentar la violencia y el acoso en el

Del tenor literal del Convenio se desprende que su ámbito de aplicación comprende cualquier acto de violencia y acoso que guarde algún tipo de conexión con el trabajo, ora porque aquél se produce en el propio lugar de trabajo, ora porque acontece en un momento, o durante el desarrollo de algún tipo de actividad que guarda relación con el mismo⁵⁰. A su vez, el lugar de trabajo se describe en un sentido muy amplio, abarcando cualquier espacio físico de la empresa susceptible de ser utilizado por el trabajador por razón o con ocasión de su trabajo, aun cuando no se trate del destinado propiamente a desarrollar la actividad laboral (como puede ser el que se utiliza para su aseo personal, el cambio de ropa de calle a la ropa de trabajo y viceversa, el cobro del salario, etc.).

Y lo mismo cabe apuntar en relación con el momento o las actividades relacionadas con el trabajo durante las que pueden ocurrir situaciones de violencia o acoso, que van más allá de la jornada laboral propiamente dicha o de la realización de los servicios para los que haya sido contratado el trabajador, abarcando también viajes y eventos, o cursos de formación relacionados con la actividad laboral, y otras actividades similares⁵¹. Como señala la norma, el ámbito de aplicación del Convenio se circunscribe a aquellos supuestos de violencia y acoso que ocurren “durante el trabajo” o “en relación o como resultado del mismo”. En tanto que la expresión “como resultado del mismo” parece sugerir una causalidad estricta, la concerniente a que guarde una “relación con el trabajo” evoca una concausalidad más remota o abierta, siendo, seguramente, suficiente que haya cierto grado de concurrencia causal, pero sin que sea necesariamente el trabajo la causa próxima o exclusiva del acto violento.

Esta capacidad para acomodar la aplicación del Convenio a las distintas situaciones o necesidades, en particular, por lo que al requisito espacio-temporal se refiere, recuerda de algún modo el concepto de accidente de trabajo en el ámbito de nuestro sistema de Seguridad Social o, más específicamente, a la interpretación mayoritaria que del mismo han venido haciendo nuestros tribunales. En atención a esta doctrina jurisprudencial, se califica como accidente de trabajo el sufrido fuera del centro de trabajo y/o de la jornada laboral (durante el tiempo de descanso, o antes o después de la jornada laboral), en aplicación de la teoría de la <<ocasionalidad relevante>>, caracterizada por la concurrencia de una circunstancia negativa, en el sentido de que los elementos generadores del accidente no son específicos del trabajo; y otra positiva, de manera que el trabajo, o las actividades normales de la vida del trabajo, son la condición <<sine qua non>> sin la cual no se hubiera producido el accidente. En suma, según esa doctrina,

mundo del trabajo: la discusión normativa de la OIT>>, Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 138, 2018, págs. 100 a 102.

⁵⁰ El art. 3 del Convenio regula el criterio temporal o de causalidad con el trabajo, y lo relaciona también con el criterio espacial, en suma, con el concepto de mundo de trabajo. 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: Revista de Humanidades y Ciencias Sociales, volumen 8, nº extra 4, Ejemplar dedicado a: Paz en la tierra, 2021, pág. 563.

⁵¹ En esta línea, la jurisprudencia ha considerado que el trabajador que se encuentra fuera del lugar y horario de trabajo, puede cometer actos sancionables por transgresión de la buena fe contractual que causan un perjuicio a la empresa, si con ello incurre en comportamientos que tengan algún tipo de relevancia y vinculación con la actividad laboral. En este caso, el trabajador profirió graves ofensas a sus compañeros de trabajo, verbales y físicas, con motivo de la comida de Navidad que celebró la empresa, que condicionaron irremediabilmente las relaciones laborales entre ellos y deterioraron la imagen de la empresa, por lo que entiende que no puede enervarse la sanción de despido disciplinario. STS de 31 de mayo de 2022 (RCUD 1819/2020).

este último requisito supone que el trabajo es una causa coadyuvante de la patología generadora del accidente⁵².

Dicha interpretación jurisprudencial cobra pleno encaje con la acepción espacio-temporal del ámbito de aplicación del Convenio, por lo que, al menos desde la óptica de la Seguridad Social, no parece que vaya a plantear problema alguno la calificación profesional de las contingencias a que puedan dar lugar los actos de violencia y acoso acometidos en estas circunstancias.

Desde el punto de vista preventivo, si bien las normas que rigen en materia de prevención de riesgos laborales parecen adecuarse con carácter general al marco

⁵² Vid. STS de 20 de abril de 2021 (RCUD 4466/2018). Esta sentencia, con cita de la STS de 23 de junio de 2013 (RCUD 944/2014) -en la que se dilucida la calificación profesional del fallecimiento debido, a neumonía por legionela que contrajo el trabajador desplazado por motivos laborales a Tailandia-, equipara la causalidad estricta con la expresión “por consecuencia” y la más amplia concausalidad con la de “con ocasión”, que según el Tribunal se refiere a una <<conditio sine qua non>> por la que se produce el accidente. En aplicación de esta misma doctrina, se califica también como accidente de trabajo el esguince por torcedura de muñeca causado al caerse en una cafetería durante la pausa del descanso en su trabajo. En la misma línea, es accidente de trabajo la caída sufrida al salir del trabajo durante el período de quince minutos en jornada superior a seis horas, interpretando que a efectos de la calificación como accidente de trabajo es suficiente la existencia de una causalidad indirecta, o una <<ocasionalidad relevante>> que comporta siempre la exigencia de un factor de ajenidad en la producción del suceso lesivo, quedando excluida del carácter laboral tan sólo la ocasionalidad pura (STS de 13 de diciembre de 2018 (RCUD 398/2017). En base a análogos argumentos, la STS de 13 de octubre de 2020 (RCUD 2648/2018) considera accidente de trabajo el sufrido por la trabajadora fuera del lugar de trabajo, en tiempo de descanso, al sufrir una caída cuando se dirigía a su vehículo situado en el aparcamiento de la empresa. Idéntica calificación cabe atribuir al tirón lumbar sufrido por la trabajadora mientras se cambiaba en el vestuario de la empresa para iniciar su jornada laboral, al producirse aquél ya en el lugar de trabajo (en el vestuario de la empresa) y con ocasión del mismo “pues fue cuando realizando una actividad preparatoria e impuesto por el propio quehacer profesional, cual es el vestido de la uniformidad laboral que proporciona el empleador, cuando se produce el mismo” (STSJ País Vasco de 8 de enero de 2019 -Rec. 2361/2018-). O la agresión sufrida por un cliente de la gasolinera, al negarse a atenderle al no haber comenzado aún su turno de trabajo (STSJ Cataluña, de 14 de mayo de 2003 -Rec. 6418/2002-). O, en fin, el accidente de tráfico ocurrido al desplazarse el trabajador a una venta cercana para desayunar, durante el descanso del bocadillo, aun cuando los quince minutos de descanso no tengan la consideración de tiempo efectivo de trabajo según el convenio colectivo de aplicación (STSJ Andalucía, Sevilla, de 24 de noviembre de 2016 -Rec. 3178/2015-).

La misma perspectiva flexibilizadora se ha adoptado en sede jurisprudencial en relación con el concepto de accidente <<in itinere>>, pues si bien es cierto que la jurisprudencia viene considerando que no es suficiente en estos casos con el hecho de que el accidente se produzca al ir o al volver del trabajo, sino que se precisa una conexión causal entre domicilio y trabajo por cuanto el accidente ocurrido fuera del centro de trabajo debe tener una etiología laboral y de ahí que sea necesaria la simultánea concurrencia de ciertas circunstancias, también ha admitido la razonabilidad de ampliaciones en la protección atendiendo a criterios de normalidad. Como es sabido, en orden a calificar un accidente laboral como <<in itinere>> la jurisprudencia exige la simultánea concurrencia de cuatro requisitos, a saber, el teleológico (la finalidad principal y directa del viaje debe estar determinada por el trabajo); geográfico (el accidente ha de producirse en el trayecto habitual y normal que debe recorrerse desde el domicilio al lugar de trabajo y viceversa); cronológico (que tenga lugar dentro del tiempo prudencial que normalmente se invierte en el trayecto; e idoneidad del medio (el trayecto debe realizarse con medio normal de transporte), No obstante, el TS ha reconocido la admisibilidad de cierta atemperación a la hora de interpretar estos requisitos considerando que la causalidad no se rompe cuando la conducta del trabajador responde a patrones usuales de convivencia o comportamiento del común de las gentes>>, sin que excluya la cualidad de accidente de trabajo la posibilidad de alguna gestión intermedia razonable (vid., en este sentido, la STS de 17 de abril de 2018 -RCUD 1777/2016).

espacio-temporal que delimita el ámbito de aplicación del Convenio 190 de la OIT, no es así en todos los supuestos, existiendo algunos casos en los que el terreno resulta mucho más resbaladizo.

El Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo, define a estos como “las áreas del centro de trabajo, edificadas o no, en las que los trabajadores deban permanecer o a las que puedan acceder en razón de su trabajo”, considerándose incluidos “los servicios higiénicos y locales de descanso, los locales de primeros auxilios y los comedores” (artículo 2.1). Por tanto, no cabe duda que el deber empresarial de seguridad alcanza a todos estos espacios y que, por tanto, el empresario tiene el deber de adoptar las medidas de prevención y protección a las que le obliga el marco normativo vigente en orden a evitar y proteger frente a posibles situaciones de violencia y acoso que puedan tener lugar en estas ubicaciones.

Más dudas suscita, empero, la exigencia de este deber empresarial en relación con otros supuestos a los que el Convenio 190 OIT se refiere. En particular, durante los desplazamientos, viajes, eventos, actividades sociales, o de formación, relacionadas con el trabajo, o en los trayectos entre el domicilio el lugar de trabajo (<<in itinere>>). No parece que de conformidad con el marco regulador actualmente vigente las situaciones descritas se sitúen en el círculo de las obligaciones empresariales que hayan de desplegar los resortes preventivos impuestos por la LPRL, en esencia, en cuanto a la identificación y evaluación de los riesgos asociados a la violencia y el acoso, y su inclusión en el plan de prevención. Desde esta perspectiva, cabe reflexionar sobre la pertinencia de una intervención legislativa a fin de alinear el alcance de las obligaciones empresariales de seguridad y salud laboral con las previsiones del Convenio 190 de la OIT y, derivado de ello, tipificar los ilícitos que pudieran resultar sancionables.

La necesidad de la extensión de la tutela preventiva de conformidad con los postulados del Convenio resulta especialmente acuciante en relación con determinadas formas de prestación de servicios o de organización del trabajo, o de ocupaciones que se desenvuelven en un marco espacio-temporal atípico. En este sentido, un ámbito que puede cobrar especial relevancia es aquél relacionado con ocupaciones en las que la persona trabajadora debe hacer uso de los medios de comunicación. De conformidad con ello, la norma internacional pone especial énfasis en la violencia y el acoso que pueden ocurrir en el marco de las comunicaciones que están relacionadas con el trabajo, incluidas las tecnologías de la información y la comunicación. Cabe tener presente que las personas que utilizan este tipo de tecnologías de forma habitual en su actividad profesional, y en especial los trabajadores a distancia, presentan una mayor vulnerabilidad a esta suerte de riesgos. En este sentido, si bien la Ley 10/2021, de 9 de julio, de Trabajo a Distancia (LTD) hace un llamamiento expreso a que se consideren los riesgos característicos de esta modalidad de trabajo en la evaluación y planificación de la actividad preventiva, parece que a falta de mayor concreción, deberá ser la negociación colectiva la que se ocupe de arbitrar medidas específicas que garanticen la efectividad de este derecho en relación con este sector, debiendo considerar también los riesgos derivados de la violencia y el acoso⁵³.

⁵³ Los arts 15 y 16 de la Ley de Trabajo a Distancia reconocen el derecho de estos trabajadores a una adecuada protección en materia de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con lo establecido en la LPRL y su normativa de desarrollo, ordenando que la evaluación de riesgos y la planificación de la

Por otro lado, cabe reparar que en el trabajo desarrollado a distancia también pueden acaecer situaciones de violencia y acoso fuera del marco de las tecnologías de la información y la comunicación, en forma de agresiones de carácter físico o de naturaleza sexual. Desde esta perspectiva, nuestro ordenamiento jurídico tampoco parece adecuarse a la visión más ambiciosa que plantea el Convenio 190 de la OIT pues, como es sabido, la Ley de Trabajo a Distancia limita la actividad de evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva a la zona habilitada para la prestación de servicios, sin extenderse al resto de zonas de la vivienda o del lugar elegido para el desarrollo del trabajo a distancia (artículo 16.1, párrafo segundo LTD). Este criterio tan restrictivo del alcance de los deberes preventivos empresariales en cuanto al ámbito espacial se refiere, que juega tanto si el trabajo a distancia se desarrolla en la vivienda del trabajador como en otro lugar elegido por éste (singularmente en espacios de coworking) choca frontalmente con la acepción inusitadamente amplia del lugar de trabajo que acoge el Convenio 190 de la OIT. Y es que aunque lo más frecuente en estos casos será que los actos de violencia y acoso adopten la forma de ciberacoso o de acoso sexual online⁵⁴, éstos también pueden acaecer en espacios distintos a la zona de trabajo propiamente dicha, pudiendo pensarse asimismo en situaciones de violencia física o acoso sexual perpetrados en espacios compartidos de trabajo, en zonas distintas al lugar donde se prestan los servicios (zonas de descanso, cocina, comedor, aseos...). Desde este punto de vista cabe también plantearse si, a la luz de dicho instrumento internacional, acaso el ciberacoso que generalmente tiene lugar no solo fuera del lugar de trabajo, sino utilizando herramientas propias del trabajador -facebook, Instagram, whatsapp, etc-, o la violencia física o el acoso sexual por parte de un compañero de trabajo que desarrolla el trabajo a distancia en el mismo centro de coworking de la víctima, realizados en espacios distintos al lugar de la prestación de los servicios propiamente dicho, no merecerían ser también objeto de atención por parte de los mecanismos de tutela preventiva.

En fin, otro colectivo que suele ser propenso a sufrir situaciones de violencia y acoso es el de las personas trabajadoras en el ámbito de la relación laboral de carácter especial al servicio del hogar familiar. Dadas las particulares circunstancias que confluyen en este tipo de actividad (trabajo aislado, en la intimidad de un hogar familiar, y generalmente desarrollado por mujeres migrantes) la situación de riesgo es especialmente alarmante. Aun cuando tradicionalmente el trabajo doméstico ha estado excluido del ámbito de aplicación de la LPRL⁵⁵, en fechas recientes se ha modificado dicha norma de cara a reconocer expresamente el derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo a este colectivo, especialmente en el ámbito de la violencia contra las mujeres, delegando en la correspondiente norma reglamentaria la concreción de los términos y las garantías dirigidas a asegurar este cometido⁵⁶. El

actividad preventiva del trabajo a distancia deberán tener en cuenta los riesgos característicos de esta modalidad de trabajo.

⁵⁴ Vid. a este respecto, Fernández García, A.: <<El factor digital en el Convenio 190 OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo>>, en *Cybercrime: news threats, new responses*, Huygens Editorial, Barcelona, 2020, pág. 129.

⁵⁵ Como es sabido, el apartado 4 del artículo 3 de la LPRL excluía de su ámbito de aplicación “a la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar”, si bien establecía la obligación del titular del hogar familiar a cuidar de que el trabajo de sus empleados se realizara en las debidas condiciones de seguridad e higiene. Dicho apartado fue suprimido por el Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre (art. 1.1).

oportuno desarrollo reglamentario que se acometa deberá tener en cuenta los riesgos característicos de esta modalidad de trabajo, en especial los asociados a la violencia y el acoso contra las mujeres, e instaurar la protección precisa en consonancia con los requerimientos del Convenio 190 OIT.

IV. A MODO DE CONCLUSIONES

La ratificación por parte del Estado español del Convenio 190 de la OIT exige abordar algunas reformas en orden a alcanzar el desideratum trazado por dicho instrumento normativo en cuanto a la consecución de un mundo del trabajo libre de violencia y acoso.

Con carácter general se puede afirmar que es necesario incorporar el concepto legal de acoso laboral (más allá del discriminatorio), y del ciberacoso. La ausencia de definición de estas figuras genera gran inseguridad jurídica a la hora de identificar el tipo de conductas reprobables, y dificulta sobremanera la puesta en marcha de los distintos mecanismos de respuesta previstos en nuestro ordenamiento jurídico, así como la actividad probatoria en los ulteriores escenarios de litigiosidad que pudieran plantearse en estos casos. Asimismo, la existencia de cobertura normativa, y la tipificación de las conductas sancionables, podrían actuar como freno de cara a la comisión de futuras infracciones.

En orden a alcanzar una protección integral frente a esta lacra social, que presenta particularidades en el ámbito del trabajo, el Convenio contempla mecanismos de protección distintos que se complementan entre sí. En este sentido, si bien es cierto que el ordenamiento jurídico español cuenta con un amplio abanico de mecanismos de tutela frente a la violencia y el acoso en el ámbito del trabajo (de carácter preventivo, sancionador y reparador) cabe admitir que, a la vista de dicho instrumento internacional, el marco normativo actual resulta incompleto. Desde este punto de vista, se torna necesario redefinir la violencia y el acoso en el ámbito disciplinario, y revisar las obligaciones empresariales de prevención en estos casos, así como la inclusión de todos los colectivos y situaciones que contempla el Convenio, haciendo especial hincapié en determinados grupos de trabajadores u ocupaciones cuya exposición a este tipo de riesgos resulta más notable.

Por lo demás, resulta necesaria también una intervención en el ámbito de la tutela sancionadora al objeto de incluir nuevos ilícitos administrativos en consonancia con el incumplimiento de los deberes preventivos más amplios que corresponde acometer a las empresas y las conductas susceptibles de ser protagonizadas por agentes distintos (empresas de formación, agencias de colocación, etc.), siendo aconsejable también la aprobación de un tipo penal más amplio.

⁵⁶ A este respecto, la disposición adicional decimoctava de la LPRL señala expresamente que “En el ámbito de la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, las personas trabajadoras tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, especialmente en el ámbito de la prevención de la violencia contra las mujeres, teniendo en cuenta las características específicas del trabajo doméstico, en los términos y con las garantías que se prevean reglamentariamente a fin de asegurar su salud y seguridad”.

