

Grado en: Derecho  
Facultad de Derecho  
Universidad de La Laguna  
Curso 2019/2020  
Convocatoria: Marzo

# **Violencia y acoso en el trabajo: un estudio a partir del Convenio 190 de la OIT**

---

Violence and harassment at work: a study based on ILO  
Convention 190

Realizado por el alumno D. Javier Rodríguez Calvo

Tutora: Profesora D. Margarita Isabel Ramos Quintana, Catedrática del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Departamento: Derecho Público y Privado Especial y Derecho de la Empresa

Área de conocimiento: Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

## RESUMEN

El presente TFG versa sobre la violencia y el acoso en el trabajo a través del estudio del nuevo Convenio de la OIT, el Convenio 190 sobre Violencia y Acoso en el Mundo del Trabajo. La importancia de este Convenio se debe a que es la primera norma internacional que trata dicho tema, otorgando una definición universal para ello, así como tratando asuntos novedosos como pueden ser la violencia doméstica o la inclusión de los instrumentos tecnológicos como medio para ejercer la violencia o el acoso.

Así pues, para llevar a cabo este estudio, además de analizar el Convenio 190 y su Recomendación accesoria, se hará un análisis de la creación de la OIT y de sus instrumentos normativos, especialmente los Convenios y las Recomendaciones. Igualmente, se aborda la regulación actual del acoso moral en el ámbito del derecho español.

## ABSTRACT

This Final Degree Project deals with violence and harassment at work through the study of the new Convention of the ILO, the Violence and Harassment Convention No. 190. The importance of these Convention is because it is the first international norm that deals with that theme, giving a universal concept, and dealing with novel issues like domestic violence or the inclusion of technology as an instrument to exercise violence or harassment.

So, to make this study, in addition to analyzing Convention 190 and its accessory Recommendation, it will make an overview of ILO and its normative instruments, especially Conventions and Recommendations. Finally, it will discuss the actual regulation of mobbing in the field of Spanish law.

## ÍNDICE

### INTRODUCCIÓN

<b>1. NACIMIENTO Y EVOLUCIÓN DE LA OIT A TRAVÉS DE SUS INSTRUMENTOS FUNDACIONALES</b>	<b>6</b>
<b>2. ÓRGANOS INTERNOS DE LA OIT</b>	<b>11</b>
<b>3. CONVENIOS Y RECOMENDACIONES DE LA OIT</b>	<b>13</b>
<b>4. VIOLENCIA Y ACOSO.</b>	<b>15</b>
4.1 Concepto	15
4.2 Clasificación de la violencia en el lugar de trabajo	17
4.3 Subtipos	18
a) Violencia de género	19
b) Violencia sexual y acoso sexual	19
c) Violencia y acoso basados en el sexo y en el género	19
d) Violencia y acoso físicos	20
e) Violencia y acoso psicológicos	20
f) Violencia doméstica	20
4.4 Riesgos psicosociales	20
4.5 Protagonistas	21
4.6 Concepto de lugar de trabajo. El ciberacoso	22
4.7 Factores de riesgo	22
4.8 Impacto de la violencia y el acoso	23
4.9 Grupos preliminares y factores especialmente expuestos	24
<b>5. EL CONVENIO 190 DE LA OIT SOBRE VIOLENCIA Y ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO</b>	<b>25</b>
5.1 Definiciones	25

5.2	Ámbito de aplicación	27
5.3	Principios fundamentales	28
5.4	Protección y prevención	28
5.5	Control de la aplicación y vías de recurso y reparación	29
5.6	Orientación, formación y sensibilización	29
5.7	Métodos de aplicación	30
5.8	Disposiciones finales	30
<b>6.</b>	<b>LA RECOMENDACIÓN 206 SOBRE LA ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO</b>	<b>31</b>
6.1	Principios fundamentales	31
6.2	Protección y prevención	31
6.3	Control de la aplicación y vías de recurso y reparación y asistencia	32
6.4	Orientación, formación y sensibilización	33
<b>7.</b>	<b>LA VIOLENCIA Y EL ACOSO EN EL TRABAJO EN EL DERECHO ESPAÑOL, EN CONCRETO EL ACOSO LABORAL O MOBBING</b>	<b>33</b>
7.1	Legislación aplicable	34
a)	Constitución Española	34
b)	Ámbito laboral	35
c)	Ámbito civil	37
d)	Ámbito penal	37
7.2	Tutela del acoso moral en la jurisprudencia	38
7.3	Responsabilidades	40
a)	Administrativas	41
b)	Penales	42
c)	Civiles	43
	<b>CONCLUSIONES</b>	<b>44</b>
	<b>BIBLIOGRAFÍA</b>	<b>46</b>

## INTRODUCCIÓN

El tema elegido para la realización de este Trabajo de Fin de Grado ha sido el estudio de la violencia y el acoso en el trabajo en el marco del Convenio 190 de la OIT. Esta elección se ha debido a la importancia que tiene el citado Convenio, ya que es la primera norma internacional en tratar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, además de darle un concepto universal, y también por atribuir una necesaria importancia a la violencia doméstica o incluir las nuevas tecnologías, y, todo ello, dotando de gran importancia a las cuestiones de género.

Haciendo un repaso a la estructura del presente trabajo, en el primer epígrafe se trata la evolución de la OIT a través de sus instrumentos fundacionales y más importantes. Así, encontramos su Constitución, con fecha de 1919 en el Tratado de Versalles o la Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo, también conocida como la Declaración de Filadelfia, con fecha de 10 de mayo de 1944.

El segundo epígrafe versa sobre los órganos internos de la OIT, la Conferencia Internacional, el Consejo de Administración y la Oficina Internacional, haciéndose un somero repaso a sus respectivas estructuras y funciones.

En el tercer epígrafe se habla sobre los Convenios y las Recomendaciones de la OIT, qué son, así como cuál es el procedimiento para su elaboración y entrada en vigor.

Llegados al cuarto epígrafe, se analiza la violencia y el acoso en el trabajo tratando diferentes puntos. En primer lugar, la búsqueda de un concepto que pudiera englobar todos los matices de la violencia y el acoso antes de la existencia del Convenio 190, haciendo un repaso por los diferentes subtipos existentes. También se habla de los riesgos psicosociales o quiénes sufren la violencia y el acoso, los grupos más expuestos a ello, etc. Además, se trata el tema del qué se entiende por lugar de trabajo, así como cuáles son los factores de riesgo.

En el quinto epígrafe se estudia el Convenio 190, separándolo en los diferentes bloques en los que se divide el mismo. Así, primero se habla acerca de las definiciones que se incluyen en el Convenio, para pasar después a su ámbito de aplicación. A continuación, se hace un repaso a los principios fundamentales y de las medidas necesarias para el control y la prevención de la violencia y el acoso, así como del control de la aplicación del Convenio por parte de la OIT.

En el sexto epígrafe se analiza la Recomendación 206, accesoria del Convenio 190, siguiendo la misma forma de estudio que en el epígrafe anterior.

Finalmente, el séptimo epígrafe versa sobre el acoso laboral o *mobbing* desde el punto de vista jurídico de la legislación española. Así pues, se procede a analizar las diferentes normas que pueden ser de aplicación y de la jurisprudencia, puesto que al no haber una norma expresa que lo regule, la efectividad de la tutela del acoso moral recae sobre ella. Finalmente, se efectúa un análisis respecto de la responsabilidad, tanto del sujeto actor como del empresario en un supuesto de acoso laboral.

## **1. NACIMIENTO Y EVOLUCIÓN DE LA OIT A TRAVÉS DE SUS INSTRUMENTOS FUNDACIONALES**

En 1919, con la firma del Tratado de Versalles, se constituye la Organización Internacional del Trabajo. Ésta surge como consecuencia de las condiciones de trabajo injustas e insostenibles que sufrían los trabajadores, y que impedían alcanzar la paz universal y permanente, fin último del Tratado, ya que ésta “*sólo puede basarse en la justicia social*”<sup>1</sup>.

El texto original de su Constitución está formado por un Preámbulo, donde se explica la necesidad de la OIT, y por cuarenta artículos divididos en cuatro capítulos: organización, funcionamiento, prescripciones generales y disposiciones diversas.

También hay que destacar que dicha Constitución no ha permanecido inalterable a lo largo de los años, sino que ha recibido enmiendas hasta en siete ocasiones, siendo la última de ellas la de 1997, que entró en vigor el 8 de octubre de 2015. Se han adoptado dos enmiendas más, en 1964 y 1986, pero todavía no han entrado en vigor.<sup>2</sup>

Por otro lado, junto a los convenios y recomendaciones, la OIT elabora otro tipo de documentos: las declaraciones. Las declaraciones son resoluciones de la Conferencia Internacional del Trabajo que se utilizan para hacer una declaración formal, además de para reafirmar la importancia que se le dan a una serie de principios y valores. No

---

<sup>1</sup> Preámbulo de la Constitución de la OIT

<sup>2</sup> “*Gobernanza institucional y reuniones oficiales*”. Página web de la OIT. Se puede ver en <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/departments-and-offices/jur/governance-meetings/lang--es/index.htm>

necesitan ser ratificadas, pues simplemente contienen compromisos simbólicos y políticos de los Estados Miembros.<sup>3</sup>

Encontramos así, que el 10 de mayo de 1944 se adopta la Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo, conocida también como la Declaración de Filadelfia, en la cual se reafirman los principios fundamentales en los que está basada la OIT. En concreto y, entre otros, encontramos que “*el trabajo no es una mercancía*”, “*la libertad de expresión y de asociación es esencial para el progreso constante*” o que “*la pobreza, en cualquier lugar, constituye un peligro para la prosperidad de todos*”.

Proclamó también la importancia de los derechos humanos, siendo éstos el objetivo central de todas las políticas, tanto nacionales como internacionales, de la OIT, ampliando así su campo de acción, puesto que debe examinar y asegurar que este objetivo se tenga en cuenta en cualquier “*programa o medida internacional de carácter económico y financiero*”<sup>4</sup>.

La importancia de esta Declaración es tal que en 1946 se anexó a la Constitución de la OIT y, además, ha servido para la elaboración de otros instrumentos internacionales como, por ejemplo, la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948<sup>5</sup>.

Junto a ella, encontramos otras declaraciones de la OIT de igual importancia, como por ejemplo la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo<sup>6</sup> (1998), que reconoce que estos derechos son universales y se aplican a todas las personas sin importar su origen y, además, sin importar el nivel de desarrollo económico que tenga el país. También incluye una mención especial a grupos con necesidades especiales como pueden ser los desempleados o los trabajadores inmigrantes.

---

<sup>3</sup> “*Declaraciones de la OIT*”. Página web de la OIT. Se puede ver en [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/departments-and-offices/jur/legal-instruments/WCMS\\_432225/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/departments-and-offices/jur/legal-instruments/WCMS_432225/lang-es/index.htm)

<sup>4</sup> “*La Declaración de Filadelfia – 75 años*”. Página web de la OIT. Se puede ver en [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_699004/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_699004/lang-es/index.htm)

<sup>5</sup> “*La Declaración de Filadelfia – 75 años*”. Página web de la OIT. Se puede ver en [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_699004/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_699004/lang-es/index.htm)

<sup>6</sup> “*Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*”. Página web de la OIT. Se puede ver en <https://www.ilo.org/declaration/lang-es/index.htm>

Esta Declaración obliga a los Estados Miembros a respetar y promover una serie de derechos divididos en cuatro categorías, sin importar que hayan ratificado o no los convenios pertinentes. Estas cuatro categorías son la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio, la abolición del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

En junio de 2008 se adopta, igualmente, la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa<sup>7</sup> con el objetivo de *“fortalecer la capacidad de la Organización de promover la Agenda de Trabajo Decente y forjar una respuesta efectiva a los crecientes desafíos de la globalización.”*

A través de ella se reconocen los beneficios de la globalización y llama a que se implementen nuevos esfuerzos con el fin de alcanzar resultados más equitativos y mejores en cuanto a las políticas de trabajo decente, así como alcanzar nuevas estrategias *“para sostener a las sociedades abiertas y a la economía global con base en la justicia social, el pleno empleo y la cohesión social.”*

Los cuatro grandes objetivos de la Agenda de Trabajo Decente son el empleo, la protección social, el diálogo social y tripartismo, y los principios y derechos fundamentales en el trabajo y, a través de ellos, esta Declaración permite a la OIT apoyar a los Estados Miembros en sus esfuerzos por promover y alcanzar la justicia social y el progreso. De hecho, la falta de uno de estos principios afectaría a los demás, y ello debido al carácter interdependiente de ellos.

También esta Declaración indica la importancia que tienen los derechos incluidos en la Declaración relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo (OIT, 1998) como, por ejemplo, la libertad sindical, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio, el derecho a la negociación colectiva o la abolición del trabajo infantil, pues estos derechos son indispensables para poder alcanzar los cuatro objetivos antes mencionados.

---

<sup>7</sup> *“La OIT adopta histórica Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa”*. Página web de la OIT. Se puede ver en [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_094188/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_094188/lang-es/index.htm)

En definitiva, la Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa supone la “*renovación más importante de la Organización desde la adopción de la histórica Declaración de Filadelfia, en 1944.*”

Finalmente, se ha de hablar de la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo<sup>8</sup>, con fecha de 21 de junio de 2019. Con ella, se reafirma la importancia de la OIT para el futuro del trabajo en este mundo cambiante, a la vez que constituye una declaración de intenciones y una “*hoja de ruta*” para que se adopten medidas para la consecución de sus propósitos.

Lo que pretende es dar respuesta a los diferentes retos que están surgiendo como consecuencia de la innovación tecnológica, el cambio climático, la evolución demográfica y la globalización, siendo la idea central de la Declaración “*trabajar por un futuro centrado en las personas*”, enfocándose en aumentar la inversión en las capacidades de las personas, en las instituciones del trabajo y en el trabajo decente y sostenible.

Dentro de las acciones específicas que pretende conseguir este convenio encontramos, por ejemplo, y entre otras, las siguientes<sup>9</sup>:

- El respeto a los derechos fundamentales de los trabajadores.
- La igualdad de género respecto a las oportunidades y al trato.
- Derecho a un salario mínimo digno.
- La seguridad y salud en el trabajo.
- Establecer límites máximos de tiempo de trabajo.

Estructuralmente, la Declaración, está compuesta por unos considerandos en el principio y por “*cuatro ámbitos de manifestaciones específicas*” a continuación.

---

<sup>8</sup> Ramos Quintana, M.I “*El centenario de la OIT y la reorientación de su acción en el futuro*”. Revista Trabajo y Derecho, nº 58, octubre 2019, p. 11-13. Además, “*Declaración del centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo, 2019*”. Página web OIT. Se puede ver en <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/centenary-declaration/lang--es/index.htm>

<sup>9</sup> “*La Conferencia Internacional del Trabajo concluye con la adopción de un Convenio y una Declaración considerados fundamentales*”. Página web OIT. Se puede ver en [https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/108/media-centre/news/WCMS\\_711408/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/108/media-centre/news/WCMS_711408/lang--es/index.htm)

Respecto de lo incluido en los considerandos, cabe destacar los avances económicos, sociales, así como las referencias efectuadas a los derechos de los trabajadores, que han conseguido los Estados Miembros durante el trabajo que han llevado a cabo a lo largo del siglo de vida que tiene la OIT. También reafirman la importancia de los contenidos de la Constitución de la OIT y la Declaración de Filadelfia (1944), así como los de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998) y de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa (2008). Finalmente, revalida esta Declaración el mandato tripartito de la OIT, dándole un nuevo enfoque a sus objetivos como es “*un futuro del trabajo centrado en las personas*”.

En cuanto a los ámbitos de manifestaciones específicas, abarcan todo lo relativo a las condiciones de trabajo y empleo, así como el papel que se les atribuye a los protagonistas de las relaciones de trabajo o realzar el valor de la cooperación efectiva que debe ocurrir en el lugar de trabajo.

Así, la Declaración indica que la OIT, acabar con el trabajo forzoso y el trabajo infantil, promoviendo un trabajo decente, conseguir una igualdad real y efectiva desde el punto de vista del género, asegurando la igualdad de oportunidades, la misma remuneración entre hombres y mujeres por trabajo realizado del mismo valor. También para conseguir una igualdad efectiva en el trabajo es necesaria una repartición equilibrada de las cargas familiares, mejorando la conciliación de los trabajadores con la vida familiar.

Igual de importante es el garantizar la efectividad de los derechos de los trabajadores, haciendo especial hincapié en la libertad de asociación, el derecho a la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva.

Por otro lado, cobra también importancia la colaboración, tanto individual como colectiva, de los Estados Miembros, con el apoyo de la OIT para desarrollar un “*futuro del trabajo centrado en las personas*”. Para conseguirlo, se propone un fortalecimiento de las capacidades de las personas, a través de un sistema de aprendizaje y una educación de calidad, y medidas que sean efectivas con el fin de apoyar a los trabajadores que lo necesiten debido a las transiciones en la vida laboral. Se propone también un fortalecimiento de las de las instituciones del trabajo para proteger de manera adecuada a todos los trabajadores y, para ellos, se deben respetar los derechos fundamentales,

asegurar un salario mínimo adecuado, limitar los tiempos de trabajo, y, sobre todo, tener en cuenta la seguridad y la salud en el trabajo.

También exhorta, además, a los Estados Miembros de la OIT a que colaboren, junto con el apoyo de la OIT, para “*seguir desarrollando su enfoque del futuro del trabajo centrado en las personas*”.

Finalmente, el último bloque de la Declaración hace referencia a los principales instrumentos de actuación de la OIT, elaborar, promocionar, ratificar y controlar el cumplimiento de las distintas normas internacionales es algo fundamental para la organización ya que éstas, deben responder a las necesidades existentes, como la protección a los trabajadores o la constante evolución del mundo del trabajo. Afirma también que “*la OIT prestará asistencia a sus Miembros en relación con la ratificación y la aplicación efectiva de las normas.*”

También asume como obligación propia el reforzar la capacidad de los mandantes tripartitos para, por ejemplo, promover el desarrollo de organizaciones fuertes y representativas.

La Declaración termina con un llamamiento a la OIT, para que lleve a cabo, dentro del sistema multilateral y con el fin de favorecer la cooperación, la creación de acuerdos institucionales con otras organizaciones, para promover y dotar de coherencia a las diversas políticas y reconocer los vínculos que existen entre las políticas sociales, sociales, comerciales, financieras, económicas y medioambientales.

## **2. ÓRGANOS INTERNOS DE LA OIT**

La OIT está formada por tres órganos diferentes: la Conferencia Internacional del Trabajo, el Consejo de Administración y la Oficina Internacional del Trabajo<sup>10</sup>.

La Conferencia Internacional del Trabajo<sup>11</sup> es el órgano legislativo de la OIT y el lugar donde se reúnen los Estados Miembros cada año durante el mes de junio, cuya sede se encuentra en Ginebra, Suiza. Aquí, cada país está representado por cuatro delegados, dos

---

<sup>10</sup> Palomeque López, M. C. y Álvarez de la Rosa, M. *Derecho del trabajo*. Edición: 25º y Editorial Madrid: Centro de Estudios Ramón Areces, 2017, p. 232.

<sup>11</sup> “*Acerca de la CIT*”. Página web OIT. Se puede ver en <https://www.ilo.org/ilc/AbouttheILC/lang--es/index.htm>

en representación del gobierno, uno en representación de los trabajadores (sindicatos más representativos) y otro en representación de los empresarios (organizaciones empresariales más representativas), cada uno de ellos asistidos por sus consejeros técnicos.

En la Conferencia cada uno de los delegados dispone de los mismos derechos que los otros, con capacidad para votar de manera independiente a los demás delegados del mismo país y participar en la misma con entera libertad. Sin embargo, a pesar de que no siempre se consiga, es práctica habitual el tratar de unificar el sentido del voto por país.

Las funciones de la Conferencia son diversas y, entre ellas, podemos encontrar las siguientes:

- Elaborar y adoptar las normas internacionales de la OIT, es decir convenios y recomendaciones, mediante el procedimiento antes explicado.
- Supervisar la aplicación de los convenios y recomendaciones por parte de los Estados que hayan ratificado el convenio, examinando para ello los informes remitidos por los países que, recordemos, tienen la obligación de informar acerca de las medidas llevadas a cabo para la aplicación de los convenios y recomendaciones.
- Adoptar resoluciones que orienten acerca de las políticas y actividad futura que debe llevar a cabo la OIT.
- Cada dos años, además debe la Conferencia aprobar los presupuestos bienales de la OIT, así como el programa de trabajo que seguirá.

En segundo lugar, el Consejo de Administración<sup>12</sup> es el órgano ejecutivo de la OIT formado por cincuenta y seis miembros titulares, siendo veintiocho los que representan a los gobiernos, catorce en representación de los trabajadores y otros catorce en representación de los empresarios. Además, hay sesenta y seis miembros adjuntos, veintiocho por parte de los gobiernos y diecinueve por los empleadores y por los trabajadores respectivamente.

De los veintiocho miembros en representación de los gobiernos, diez están reservados para aquellos estados miembros que más importancia industrial tienen (Reino Unido,

---

<sup>12</sup> “Acerca del Consejo de Administración”. Página web OIT. Se puede ver en <https://www.ilo.org/gb/about-governing-body/lang--es/index.htm>

Brasil, China, India, Estados Unidos, Francia, Italia, Alemania, Japón y Federación de Rusia). Los restantes miembros son elegidos por la Conferencia cada tres años.

Entre las funciones del Consejo se pueden citar: elegir al Director General, tomar decisiones sobre la política de la OIT, o adoptar el Programa y Presupuesto previa su presentación a la Conferencia

Por último, la Oficina Internacional del Trabajo, asume las competencias de administración de la OIT, cuenta con una secretaría, y está dirigida por el Director General. Su sede está en Ginebra, teniendo a su vez Oficinas en todo el mundo, habiendo una en cada país y otras por regiones geográficas, dando así trabajo a unos 2700 empleados.

Las funciones de la Oficina se pueden englobar en cuatro ámbitos distintos<sup>13</sup>:

- Realizar “*programas de cooperación y asistencia técnica*”, asesorando a los Estados sobre las cuestiones que necesiten por medio de expertos en la materia.
- Organizar “*conferencias o reuniones internacionales*” relativas a algún problema concreto o respecto de alguna zona geográfica en especial.
- Preparar “*informes, recopilar y difundir*”.
- Por último, elaborar y aprobar convenios y recomendaciones internacionales.

### **3. CONVENIOS Y RECOMENDACIONES DE LA OIT**

Dentro de las tareas y funciones que tienen encomendados los distintos órganos, es necesario hablar sobre la elaboración de los Convenios y de las Recomendaciones, siendo ésta la actuación normativa más relevante de la OIT y teniendo un alcance mundial.<sup>14</sup>

Un Convenio, cuya naturaleza es de tratado internacional, necesita ser aprobado y ratificado por los Estados Miembros para poder ser vinculante, mientras que una Recomendación es un instrumento no vinculante que sirve como orientación o guía para los Estados Miembros a la hora de llevar a cabo sus políticas nacionales.

---

<sup>13</sup> Palomeque López, M. C. y Álvarez de la Rosa, M. “*Derecho del trabajo*”. Edición: 25º y Editorial Madrid: Centro de Estudios Ramón Areces, 2017, p. 232.

<sup>14</sup> “*Cómo se adoptan y supervisan los convenios y las recomendaciones internacionales del trabajo*” Página web de la OIT. Se puede ver en <https://www.ilo.org/public/spanish/comp/child/download/pdf/adopt.pdf>

Para la elaboración de un Convenio o de una Recomendación, primero debe el Consejo determinar si la cuestión a tratar es adecuada para establecer normas y, si es así, se incluye en el orden del día de la Conferencia. Esta cuestión se examina mediante el sistema de doble discusión generalmente, aunque también puede hacerse mediante el procedimiento de discusión única.

Una vez incluido, se ha de preparar la primera de las discusiones. Para ello, la Oficina Internacional del Trabajo debe preparar un informe en el que se vea reflejada cuál es la legislación aplicable y cómo se lleva a la práctica el supuesto a convertir en Convenio en diferentes países y, además, se envía conjuntamente un cuestionario sobre “*el posible contenido de las normas*”. Los Gobiernos deben realizar dicho cuestionario consultando<sup>15</sup> a las organizaciones de trabajadores y de empresarios, pudiendo éstos presentar sus respuestas por separados. A partir de las respuestas la Oficina elabora un segundo informe en el cual se resumen las respuestas recibidas y se presenta un primer borrador en forma de proyecto de conclusiones.

Una vez se reúne la Conferencia se nombra un comité tripartito que examinará el proyecto de conclusiones y, una vez hecho, éste presentará un informe en el que incluirá su propio proyecto relativo a un Convenio, a una Recomendación, o a ambos. Si es aceptado por la Conferencia se incluirá en el orden del día de la siguiente reunión para la segunda discusión.

Después de esta primera discusión, la Oficina prepara un informe que debe contener el Convenio, la Recomendación, o ambos en su caso, en base a las conclusiones a las que se hayan llegado en la primera votación. Este informe se enviará a los Gobiernos para que, junto a las organizaciones de los empresarios y las de los trabajadores lo estudien, opinen, propongan enmiendas, o muestren su satisfacción con el mismo.

Una vez recibidas las respuestas la Oficina realizará otro informe que se dividirá en dos partes. En la primera, se incluirá un resumen de las observaciones y de las enmiendas que se hayan propuesto y, en la segunda, el texto del Convenio y/o de la Recomendación.

Llegada así la segunda discusión, se vuelve a formar un comité tripartito que realizará la misma labor que en la primera. El texto que recibe del comité la Conferencia deberá ser

---

<sup>15</sup> Esta consulta sólo será exigida a aquellos Estados que hayan ratificado el Convenio sobre la consulta tripartita, 1976.

sometido a votación y, para su aprobación deberá recibir los votos positivos de, al menos, dos tercios de los delegados que se encuentren presentes.

Una vez aprobado el Convenio, y de acuerdo con el artículo 19 de la Constitución de la OIT, los Estados Miembros deberán *“someter el convenio, en el término de un año a partir de la clausura de la reunión de la Conferencia ... a la autoridad o autoridades a quienes competa el asunto, al efecto de que le den forma de ley o adopten otras medidas”*. Por circunstancias excepcionales podrá ampliarse el plazo seis meses, no pudiéndose superar los dieciocho desde la clausura de la reunión de la Conferencia.

Así, un Convenio entrará en vigor, generalmente, 12 meses después de su segunda ratificación y, para cada Estado en concreto, 12 meses después de su ratificación. En concreto, en el Convenio 190 sobre Violencia y Acoso en el Mundo del Trabajo, que ocupará el centro de atención del análisis jurídico en este Trabajo de Fin de Grado, su artículo 14.2 dice que *“El Convenio entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.”*, es decir, sigue la línea general.

Con la ratificación del Convenio los Estados se obligan a *“aplicarlo de buena fe”* y a *“someterse a la supervisión de su aplicación por la OIT”*. Esta supervisión es realizada a partir de los informes que deben entregar los Estados que hayan ratificado el Convenio sobre las medidas que han realizado para hacerlo efectivo.

La OIT hasta ahora ha elaborado 190 Convenios y 206 Recomendaciones. El último Convenio elaborado, en la 108ª Conferencia Internacional del Trabajo y sobre el que versa este trabajo, es el Convenio 190 sobre la eliminación de la violencia y acoso en el mundo del trabajo. Fue adoptado con fecha de 21 de junio de 2019. Además, de manera complementaria al mismo y en la misma fecha se adoptó también la Recomendación 206 sobre la eliminación de la violencia y acoso en el mundo del trabajo.

## **4. VIOLENCIA Y ACOSO.**

### **4.1 Concepto**

En primer lugar, como punto de partida del análisis del Convenio, se ha de realizar una aproximación conceptual con el fin de delimitar qué es la violencia y qué es el acoso desde el punto de vista de sus manifestaciones en el trabajo. Dar una respuesta clara y

precisa a estas cuestiones, propias de delimitación conceptual, no es tarea fácil puesto que no existe, o existía hasta ahora en la legislación laboral internacional, una definición para ello. Así, el nuevo Convenio se encarga de dar una definición, lo cual representa un consenso universal, dado que existen múltiples conceptos de violencia y de acoso en un sentido general, sin entrar de momento en los tipos específicos.

Una definición de violencia en el trabajo la encontramos en el *Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirla*, realizado en una reunión de expertos de la OIT del 8 al 15 de octubre de 2003, siendo ésta la siguiente: “*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*”<sup>16</sup>. Además, el mismo informe especifica que se entiende como consecuencia directa “*un vínculo claro con el ejercicio de la actividad profesional y se supone que dicha acción, incidente o comportamiento ocurre posteriormente, dentro de un plazo de tiempo razonable*”.

En el año 2007, en el ámbito de la Unión Europea, se elabora el Acuerdo Marco sobre el Acoso y la Violencia en el Trabajo, en el cual se dice que existe violencia en el trabajo cuando, en situaciones relacionadas con el mismo, se produce una agresión a uno, o varios, trabajadores o directivos. Este Acuerdo Marco fue pionero a la hora de legislar acerca de la violencia y el acoso en el trabajo y es usado como referencia de manera constante, incluso por la OIT.

Con todo esto, en el año 2016 se lleva a cabo la Reunión de expertos de la OIT sobre la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo (REVAMH). En dicha reunión se llega a la conclusión de que es necesario adoptar, o abordar, el concepto de violencia desde un marco más amplio y ello debido a que no existe un único tipo de violencia en el trabajo, sino que hay “*diversas formas*” y para solventarlas son necesarias “*diferentes respuestas*”<sup>17</sup>.

---

<sup>16</sup> Ramos Quintana, M.I: “*Enfrentar la violencia y acoso en el mundo del trabajo: la discusión normativa de la OIT*”, Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, n° 138, 2018, p. 92-93

<sup>17</sup> Ramos Quintana, M.I: “*Enfrentar la violencia y acoso en el mundo del trabajo: la discusión normativa de la OIT*”, Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, n° 138, 2018, p. 93

Respecto del acoso en el lugar de trabajo, al igual que con la violencia, encontramos múltiples definiciones debido a la falta de consenso. En primer lugar, hemos de partir de la definición dada por Heinz Leymann<sup>18</sup> según la cual el acoso laboral es el fenómeno que se presenta cuando una o varias personas ejercen sobre otra una violencia psicológica de una manera sistemática y recurrente: al menos una vez en semana y durante un mínimo de seis meses. Se debía dar en el lugar de trabajo con unos objetivos claros, como perturbar el ejercicio de sus labores para lograr que esa persona abandone.

En 2001, Piñuel y Zabala<sup>19</sup> lo definió como el maltrato verbal continuo que profesa un trabajador o varios hacia otro trabajador con el fin de conseguir su “*aniquilación o destrucción psicológica*” y provocar que abandone su puesto de trabajo.

Además, para el Acuerdo Marco mencionado anteriormente existe 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*”.

Finalmente, la OIT también cuenta con una definición acerca del acoso laboral y es aquella “*acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, una persona o un grupo de personas hiere a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta*”<sup>20</sup>.

#### **4.2 Clasificación de la violencia en el lugar de trabajo**

Una de las clasificaciones más importantes de los tipos de violencia en el trabajo, es la elaborada por la California Division of Occupational Health and Safety<sup>21</sup>. Según ella,

---

<sup>18</sup> Ramos Quintana, M.I: “*Enfrentar la violencia y acoso en el mundo del trabajo: la discusión normativa de la OIT*”, Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, n° 138, 2018, p. 93

<sup>19</sup> Piñuel y Zabala. I. *Mobbing: cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*. Santander: Sal Terrae, 2001. Citado por Martínez León, M, Irurtia Muñoz M. J, Camino Martínez León, C, Torres Martín H, y Queipo Burón, D: “El acoso psicológico en el trabajo o mobbing: patología emergente”. Gaceta internacional de ciencias forenses N° 3. Abril-junio, 2012, p. 6.

<sup>20</sup> OIT 2000. Violence au travail. Ginebra: OIT. Citado por [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san\\_jose/documents/publication/wcms\\_220029.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_220029.pdf)

<sup>21</sup> Rodríguez Bravo de Laguna, J. J “La violencia en el trabajo: perfiles jurídicos” en Ramos Quintana, M. I (Dir). Riesgos Psicosociales y Organización de la Empresa, pp. 318-319. Citado de INSSBT “Nota Técnica de Prevención 489: violencia en el lugar de trabajo”

podemos encontrar tres tipos diferentes de violencia, dividiéndose en función de las personas implicadas y la relación que existe entre ellas.

Primero encontramos la violencia de tipo I, que se da cuando el agresor y la víctima no tienen ningún tipo de relación legítima, es decir, que no existe *“trato comercial o de usuario”* entre ellas. El ejemplo más claro es un robo o atraco a un establecimiento.

En segundo lugar, está la violencia de tipo II, que es aquella en la que entre el agresor y la víctima sí existiría algún tipo de relación profesional. Es el caso de un guardia de seguridad que es agredido por un cliente de la tienda que vigila.

Por último, encontramos la violencia de tipo III, en la que el causante de la agresión tiene *“algún tipo de implicación laboral con el lugar afectado o con algún trabajador concreto de tal lugar”*, es decir, es un empleado o un mando directivo. Lo más normal es que sea causado entre compañeros de trabajo.

La University of Iowa Injury Prevention Research Center (2001), añade además un cuarto tipo, en el que el agresor tiene relación con el trabajador, pero no con el centro de trabajo. Es la agresión a un trabajador, por ejemplo, por parte de su pareja mientras desempeña sus labores<sup>22</sup>.

A su vez, encontramos la distinción entre violencia externa e interna, dándose la primera entre un trabajador y una persona ajena al lugar de trabajo y la otra entre dos trabajadores. En relación con la clasificación antes descrita, los tipos I, II Y IV, entrarían dentro de la categoría de violencia externa mientras que el tipo III tendría carácter interno.

### **4.3 Subtipos.**

Anteriormente se dijo que llegar a un consenso respecto de los conceptos de violencia y acoso no es fácil y en parte es debido a la gran cantidad de acciones diferentes que se

---

<sup>22</sup> Rodríguez de la Pinta, M. L, Maestre Naranjo, M, y Borda Olivas, J. “La violencia en el lugar de trabajo” en <http://www.seguridad-laboral.es/prevencion/riesgos-psicosociales/la-violencia-en-el-lugar-de-trabajo>. Citado de University of Iowa Injury Prevention Research Center (2001). Workplace violence. A report to the nation. En <http://www.public-health.uiowa.edu/IPRC:/NATION.PDF>

pueden considerar como tales. De esta manera, se puede dividir la violencia y el acoso en el trabajo en los distintos subtipos que se expondrán a continuación<sup>23</sup>.

a) Violencia de género

La OIT considera como tal aquellas agresiones físicas, psicológicas o sexuales que resulten como producto de la desigualdad entre las relaciones de poder entre hombres y mujeres o, también, aquella que se comete contra personas “*que no se ajustan a las funciones de género socialmente aceptadas*”. Es decir, no necesariamente para que haya este tipo de violencia, tiene que darse sobre una mujer siendo el hombre el causante de ella, a pesar de que mayoritariamente sea así.

b) Violencia sexual y acoso sexual.

En primer lugar, la violencia sexual puede ser tanto física como psíquica, incluyéndose una multitud de comportamientos no deseados como por ejemplo bromas, contacto físico breve, comentarios, etc.

Respecto del acoso sexual en el trabajo, es una variación de la violencia sexual que ocurre con frecuencia. Podemos distinguir entre acoso sexual *quid pro quo*, o amenazante, y acoso resultante de un ambiente de trabajo hostil. El primero consiste en una proposición de carácter sexual a un trabajador, o a una trabajadora, y cuya realización es determinante a la hora de que la persona que lo exige tome una decisión favorable o perjudicial, según, respecto de la situación laboral del trabajador. En el segundo convergen todas las conductas que creen un ambiente laboral hostil e intimidante, incluso cuando no se dirijan a una persona en concreto, siempre que esas conductas atenten contra la libertad sexual.

c) Violencia y acoso basados en el sexo y en el género.

Por motivo de sexo puede entenderse, estrictamente, lo relativo a las características biológicas del sujeto, mientras que la discriminación por razón de género puede entenderse como aquella relativa a los estereotipos que, a cada persona, sea hombre o mujer, se le atribuye como consecuencia de estereotipos y de prejuicios sociales instalados en la sociedad.

---

<sup>23</sup> Ramos Quintana, M.I: “*Enfrentar la violencia y acoso en el mundo del trabajo: la discusión normativa de la OIT*”, Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, nº 138, 2018, p. 94-97.

Ejemplos del primer caso son el acoso por maternidad, o acosar al trabajador por las responsabilidades familiares que éste tiene.

Respecto de la violencia con discriminación por el género, una forma habitual que tiene de manifestarse es aquella violencia, o acoso, que se ejerce contra personas con “*estilos de vida no convencionales*”, como por ejemplo en lo relativo a su orientación sexual.

Se puede encontrar aquí el “*acoso sexual contrapoder*”, una variante en la que coexisten elementos de género, raza y clase social. Este tipo de acoso es realizado por personas que ostentan una posición inferior respecto de la persona a la que acosan por los motivos mencionados anteriormente.

#### d) Violencia y acoso físicos.

Se trata del empleo de fuerza física contra un trabajador o grupo de trabajadores que causa daños físicos, psicológicos o sexuales. Además, cuando se producen homicidios causados o como consecuencia del trabajo, hablamos de violencia mortal.

#### e) Violencia y acoso psicológicos.

Se incluyen diferentes conductas entre las que encontramos actos de intimidación, amenazas, acoso laboral, abusos, ya sean verbales o no, etc. Pueden incluir a su vez aislamiento o manipulación de la reputación del trabajador, por poner un ejemplo.

#### f) Violencia doméstica.

Se trata del uso de violencia, ya sea física, sexual, psicológica o económica, contra un trabajador, por parte de quien con él tenga una relación familiar, por consanguinidad, afinidad o relación afectiva.

### **4.4 Riesgos psicosociales**

Los factores psicosociales son todas aquellas condiciones de trabajo que pueden influir en la salud del trabajador, ya sea de manera positiva o negativa, como por ejemplo la cultura empresarial o el liderazgo. Cuando estas condiciones influyen de manera negativa en la salud del trabajador (desmotivación, estrés) es cuando empezamos a hablar de riesgos psicosociales.

La Agencia Europea para la Salud y la Seguridad en el Trabajo (EU-OSHA) entiende que son situaciones que pueden ocasionar riesgos psicosociales, entre otras, las siguientes:

- Cargas de trabajo excesivas.
- Inseguridad en el empleo.
- Acoso psicológico y sexual.
- Violencia ejercida por terceros.

Es decir, existen diversos riesgos psicosociales pero todos ellos tienen un punto en común, y es que afectan e influyen, de manera negativa en la vida de los trabajadores. Además, dentro de la gran variedad de riesgos existentes con la llegada de nuevos tiempos surgen, a su vez otros nuevos, dentro de los cuales podemos destacar los riesgos derivados del uso de las TIC.<sup>24</sup>

El uso intensivo de las TIC produce un fenómeno llamado “*estrés tecnológico*” que supone un estrés derivado del uso de nuevas tecnologías en el trabajo ya que cada vez son más utilizadas y, además, facilitan la realización del trabajo fuera del propio lugar de trabajo, valga la redundancia, en un sentido estricto, como por ejemplo desde casa o, incluso, alargar de manera artificial la jornada de trabajo. En vista de esta situación y, como medida preventiva, se ha creado el llamado derecho de desconexión que supone que un trabajador no tiene la obligación de conectarse a ningún dispositivo electrónico con le fin de trabajar durante sus periodos de descansos.

#### **4.5 Protagonistas**

La violencia y acoso en el trabajo puede darse de manera horizontal o vertical, además de proceder de fuentes externas o internas, no solamente en un sector en concreto, sino en cualquiera, tanto público como privado, además de poder ser realizado por cualquier persona.

Así, es posible encontrar actos de violencia y acoso de superiores a inferiores, lo que se denomina violencia vertical descendente, de inferiores a superiores, vertical ascendente, o entre compañeros de trabajo entre los que existe una igualdad jerárquica, forma horizontal.

---

<sup>24</sup> Dans Álvarez de Sotomayor, L. “*Incidencia de las tecnologías digitales en la salud de los trabajadores*” en Ramos Quintana, M. I (Dir). Riesgos Psicosociales y Organización de la Empresa, pp. 67-83.

#### **4.6 Concepto de lugar de trabajo. El ciberacoso.**

Según la REVAMH de la OIT de 2016 el lugar de trabajo abarca, no sólo el espacio físico tradicional, sino también los desplazamientos hacia y desde el trabajo, los que ocurran con motivo de éste, así como los eventos sociales relacionados con el trabajo. Es decir, se trabaja con un concepto flexible que amplía el concepto tradicional según el cual el lugar de trabajo es, simplemente, el lugar donde se preste el trabajo.

Debido a este concepto flexible, ya que se puede encontrar que caben lugares como el propio domicilio cuando el trabajo presta sus servicios distancia, hay que hacer una mención especial al ciber acoso laboral. Se entiende como tal todas aquellas conductas *“intimidatorias, intencionadas y repetidas, realizadas por una o varias personas, internas o externas a la empresa, dirigida contra otra u otras, para provocarles un daño grave mediante medios electrónicos o digitales, a causa o con ocasión de una relación de trabajo.”*<sup>25</sup>

Sin embargo, este concepto, a la vez que es el más aceptado, pone de manifiesto una serie de problemas:

1. En primer lugar, para que exista ciberacoso no es necesaria la existencia de intencionalidad ni tampoco de un daño, sin perjuicio de que lo más normal sea que aparezcan.
2. En segundo lugar, también se puede cuestionar si la reiteración es un elemento del ciberacoso, lo cual no es requisito indispensable en el sentido de que el uso, sin reiteración, de una red social para realizar ese acoso llega/puede llegar de forma directa e inmediata a un gran número de personas.

El Convenio 190 de la OIT ofrece un concepto para el ciberacoso, relacionando el art. 1.a) con el art. 3.d), al que se hará referencia, además de profundizar más en el mismo, en el apartado relativo al análisis de dicho Convenio.

#### **4.7 Factores de riesgo.**

---

<sup>25</sup> Molina Navarrete, C. *“El ciberacoso en el trabajo”*. Ed. Wolters Kluwer. 1º edición. 2019. Págs, 72, 73.

En primer lugar, se ha de hablar del origen de los factores de riesgo. Estos pueden proceder tanto de “*circunstancias y agentes externos*” al trabajo, denominados extralaborales, como derivados del propio entorno de trabajo, es decir, intralaborales.

La Sexta Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo de 2016 indicó ciertos factores que podrían desencadenar riesgos psicosociales en el trabajo, como por ejemplo la poca flexibilidad en los horarios, las condiciones del entorno físico, las pocas facilidades existentes a la hora de compaginar la vida laboral y familiar, etc.

Además, existen circunstancias que, conjuntamente o por sí solas, son capaces de exponer a los trabajadores a la violencia o al acoso. Así, y entre otras, encontramos trabajar de cara al público, trabajar en lugares donde los recursos sean limitados, ya sea por equipamiento o por falta de personal, trabajar en soledad, en lugares remotos o en zonas de conflictos, inadecuada organización del trabajo, comunicación deficiente, malas relaciones entre compañeros o prácticas discriminatorias.

#### **4.8 Impacto de la violencia y el acoso.**

La violencia y acoso en el trabajo ocasiona diversos daños, por ejemplo, fisiológicos, entre los que encontramos trastornos dermatológicos, tensión muscular o dolor de cabeza, de naturaleza social, como dificultades a la hora de relacionarse o desinterés, trastornos intelectuales o laborales que conllevan un aumento de los accidentes de trabajo o, finalmente “*reacciones psico emocionales*” que producen un mal en la salud del trabajador, consumo de cigarrillos, bebidas alcohólicas, entre otras.

La particularidad que tiene este impacto es que, a pesar de ser ocasionado por la violencia y acoso en el trabajo, produce efectos, no sólo en la esfera personal del trabajador, sino también en la familiar y la social.

##### **- Impacto de la violencia y el acoso en los trabajadores**

El impacto de la violencia y el acoso en los trabajadores puede dejar secuelas físicas evidentes tales como depresión, cefaleas o trastornos del sueño, que afectan claramente al desempeño en el trabajo. De hecho, según datos de Eurofound de 2013, una vez han sufrido violencia, los trabajadores tienen el doble de posibilidades de sufrir estrés y tres veces más posibilidades de tener depresión. Cuando han sido objeto de intimidación o han sido acosados, el riesgo de depresión se multiplica por cuatro y hay tres veces más posibilidades de tener algún tipo de problema para dormir.

Además, los problemas causados por la violencia y el acoso no se limitan a las personas que los sufren, sino también a amigos y familiares, o incluso aquellas personas que lo hayan presenciado, pueden experimentar estrés o traumas psicológicos.

- Impacto de la violencia y el acoso en las empresas

Antes se dijo que la violencia y el acoso que sufrían los trabajadores podría repercutir en la calidad del trabajo prestado y esto influye de manera directa en las empresas. En particular, influyen sobre los costes financieros directos, como pueden ser el absentismo laboral, el costo de los litigios o el pago de las indemnizaciones, y los costos indirectos, como pueden ser la baja productividad del trabajador o los efectos negativos que tiene la situación de trabajar de cara al público. Además, el propio absentismo puede hacer que aumenten los gastos de subsidios por enfermedad, las tareas de administración o incluso que por los efectos perversos de la propia violencia y acoso se deban hacer rotaciones de plantilla, lo que suponga un aumento de los costos ante la necesidad de encontrar y capacitar a nuevos trabajadores.

#### **4.9 Grupos y sectores especialmente expuestos.**

Como se ha venido hablando hasta ahora, los trabajadores sufren de violencia y acoso en el trabajo, pero, sin embargo, no todos tienen las mismas posibilidades de padecerlo. Es decir, hay grupos de trabajadores, sectores u ocupaciones que están especialmente expuestos a dichos riesgos psicosociales.

Por ejemplo, la OIT considera que aquellas personas que tengan alguna discapacidad o que tengan el VIH están especialmente expuestas a la violencia y al acoso en el trabajo. También dice que aquellas personas que trabajan en un sector relacionado con la educación o la salud *“han declarado estar más expuestos”*.

La OIT pone la atención en que no se trata de hacer sólo una lista de qué tipo de personas o grupos son los más expuestos, porque eso hace que sean víctimas por el simple hecho de quiénes son y qué hacen. Sin embargo, a pesar de que la violencia y el acoso puedan afectar a cualquier persona *“el impacto es desproporcionado sobre grupos específicos, cuando se dan ciertas características”*

Cuando se juntan motivos étnicos, de raza, educación, de género, con relaciones de poder que no están equilibradas puede dar lugar a la violencia y al acoso. Pero además éstos no

son los únicos motivos, puesto que encontramos también, la orientación sexual y la identidad sexual, así como la edad.

En definitiva, todos los trabajadores son susceptibles de estar expuestos a la violencia y al acoso, sin importar sus características personales, pero, sin embargo, según la situación o determinados factores la posibilidad de serlo puede llegar a multiplicarse.

## **5 EL CONVENIO 190 DE LA OIT SOBRE VIOLENCIA Y ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO.**

El Convenio 190 de la OIT supone una innovación en el ámbito del derecho laboral respecto de la violencia y el acoso, en tanto en cuanto y, entre otras cosas, unifica el concepto de acoso y violencia, tiene en cuenta el uso de las nuevas tecnologías en la violencia y acoso en el trabajo y, sobre todo, otorga una gran importancia a las cuestiones de género a lo largo de todo el texto. Así pues, es por ello que tendrá, junto con la Recomendación que lo acompaña, una gran importancia para el derecho laboral de los Estados Miembros.

El Convenio está compuesto por 20 artículos, divididos en ocho bloques. Un primer bloque, que incluye solamente el artículo 1, contiene las definiciones de violencia y acoso y de violencia y acoso por razón de género. El segundo bloque, conformado por los artículos 2 y 3, indica el ámbito de aplicación del Convenio. Los artículos 4, 5 y 6, se incluyen en el tercer bloque, relativo a los principios fundamentales, mientras que los tres siguientes, los artículos 7, 8 y 9, forman parte del cuarto bloque que trata sobre la prevención y la protección. El siguiente bloque, formado sólo por el artículo 10, versa sobre el control de la aplicación y las vías de recurso y reparación. El título del sexto bloque es Orientación, Formación y Sensibilización e incluye sólo el artículo 11, al igual que el siguiente bloque, relativo a los métodos de aplicación, que incluye un solo artículo, el 12. Finalmente, el bloque octavo contiene las disposiciones finales, recogidas en los artículos del 13 al 20.

### **5.1 Definiciones**

En este primer bloque encontramos uno de los aspectos más destacados del nuevo Convenio y es que asigna una definición a la violencia y acoso en el trabajo. Así, el art. 1.1 dispone que la expresión violencia y acoso “*designa un conjunto de comportamientos*

*y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género”.*

Además, el Convenio dota de una gran importancia a las cuestiones de género a lo largo de todo su contenido<sup>26</sup>, encontrando ya un ejemplo en el segundo apartado de este primer artículo puesto que ofrece una definición para la expresión “*violencia y acoso por razón de género*”, y no es otra que el conjunto de actos que se dirigen contra una persona o grupo de personas por razón de su sexo o de su género o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género en concreto, incluyendo, a su vez el acoso sexual.

En la Reunión de expertos de la OIT (2016) sobre violencia a mujeres y hombres en el mundo del trabajo (es el antecedente de la discusión del Convenio que aquí se trata), se acordó que la violencia y el acoso debían tratarse “*como un continuo de comportamientos y prácticas inaceptables*” que son susceptibles de provocar sufrimiento o daños, tanto físicos, como psicológicos como sexuales. Señalaron a su vez la dificultad existente para distinguir ambos conceptos, poniendo como ejemplo el acoso sexual, que puede incluir violencia física, psicológica y sexual. Además, esta idea de un continuo era seguida por las legislaciones laborales de nuestro entorno y también por el Acuerdo marco europeo sobre el acoso y la violencia en el trabajo.

A pesar de que los expertos entendieron que, a efectos de discutir sobre la elaboración de normas, la violencia y el acoso debían tratarse como un continuo de comportamientos y prácticas inaceptables afirman que, en el futuro, sería útil distinguir entre las diferentes formas de acoso y violencia, puesto que es probable que necesiten una forma de actuar ante ellas diferente.<sup>27</sup>

---

<sup>26</sup> Velázquez Fernández, Manuel Pedro (2019) “*El Convenio 190 de la OIT sobre violencia y acoso en el trabajo: principales novedades y expectativas*”. Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF. Núm. 437-438. Pág. 122

<sup>27</sup> Velázquez Fernández, Manuel Pedro (2019) “*El Convenio 190 de la OIT sobre violencia y acoso en el trabajo: principales novedades y expectativas*”. Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF. Núm. 437-438. Pág. 122

## 5.2 Ámbito de aplicación del Convenio.<sup>28</sup>

En primer lugar, el artículo 2 establece el ámbito personal del Convenio, que es el de la relación laboral, con inclusión expresa, además, de los trabajadores voluntarios. Así, y entre otros, se incluyen las personas que trabajan sin importar su situación contractual, personas en formación, los trabajadores despedidos, las personas que buscan empleos y los que postulan a uno, etc. También indica el artículo que el Convenio se aplica a todos los sectores, ya sean públicos o privados, zonas urbanas o rurales y de la economía, tanto como formal como informal.

En segundo lugar, el artículo 3 establece el ámbito espacial del Convenio, que es “*el mundo del trabajo*”, ya sea porque la violencia o el acoso ocurren durante el trabajo, con relación en el trabajo o como resultado del mismo.

Así, se incluyen los desplazamientos, los viajes, los eventos sociales o de formación que tengan relación con el trabajo, trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo, o la violencia o acoso sufrido en el alojamiento proporcionado por el empleador.

Mención especial requiere el apartado d) de este artículo que indica que el Convenio se aplicará “*en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación*”, abarcando así el ciberacoso.

A través de este precepto, se pone el foco de atención en las comunicaciones por medio de la tecnología, sin que se deba tener en cuenta el lugar desde donde se realicen esas conversaciones, siendo necesaria, simplemente, la existencia de un vínculo con el trabajo<sup>29</sup>.

Es pues, un artículo importante en el sentido de que cada vez es mayor el impacto de las nuevas tecnologías en el ámbito de las empresas, así como su uso, tanto a la hora de la organización del trabajo como en la prestación de servicios.<sup>30</sup>

---

<sup>28</sup> Velázquez Fernández, Manuel Pedro (2019) “*El Convenio 190 de la OIT sobre violencia y acoso en el trabajo: principales novedades y expectativas*”. Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF. Núm. 437-438. Pág. 131

<sup>29</sup> Molina Navarrete, Cristóbal. *El ciberacoso en el trabajo*. Ed: Wolters Kluwer. 2019. Pág. 419

<sup>30</sup> Molina Navarrete, Cristóbal. *El ciberacoso en el trabajo*. Ed: Wolters Kluwer. 2019. Pág. 419

### **5.3 Principios fundamentales**

El artículo 4 indica que todos los Estados que ratifiquen el Convenio deberán respetar y asegurar el derecho que tienen todas las personas a un mundo del trabajo sin la existencia de acoso y violencia, además de afirmar que dichos Estados deberán adoptar un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género, consistiendo, en concreto, en prohibir legalmente la violencia y el acoso, prever sanciones, velar por que las víctimas de acoso y violencia tengan acceso a vías de recurso y reparación, además de a medidas de apoyo, entre otras (art. 4.2).

También, con el objetivo de prevenir y eliminar la violencia y el acoso del mundo del trabajo, en el artículo 5 se indica que se deberán hacer efectivos los principios y derechos fundamentales del trabajo, entre los que se encuentran la libertad de asociación, el derecho a la negociación colectiva, la eliminación de cualquier forma de trabajo obligatorio o forzoso o la no discriminación en materia de empleo, entre otros.

Respecto a este último principio, el artículo 6 señala que se deberá garantizar la igualdad y la no discriminación en el empleo y en la ocupación, incluyéndose a las mujeres, así como a trabajadores pertenecientes a grupos vulnerables susceptibles de, o que estén afectados en mayor medida, a la violencia y acoso.

### **5.4 Protección y prevención**

Para evitar la violencia y el acoso en el trabajo, todos los Estados que ratifiquen el Convenio deberán adoptar una legislación que lo prohíba, adoptando a su vez medidas que prevengan la violencia y el acoso y que protejan a los trabajadores de manera eficaz (arts. 7 y 8).

En concreto, el artículo 9 exige a los Estados la adopción de una legislación “*que exija a los empleadores tomar medidas apropiadas y acordes con su grado de control para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo*”, con especial mención a la inclusión de la violencia y el acoso por razón de género.

Así pues, en particular y, entre otras, encontramos las siguientes medidas:

3. En la gestión de la seguridad y salud en el trabajo, tener en cuenta la violencia y el acoso, además de los riesgos psicosociales.

4. Identificar los peligros y evaluar los riesgos del acoso y la violencia, además de adoptar las medidas pertinentes con el fin de prevenir y controlar dichos peligros.
5. Proporcionar a los trabajadores información acerca de los peligros y los riesgos del acoso y la violencia, y sobre las medidas de prevención y protección relativas.

Dentro de la prevención y la protección, aunque fuera de este bloque, el artículo 10 g) del Convenio, establece que los trabajadores podrán alejarse de una situación de riesgo grave e inminente, ya sea para su vida, su salud o seguridad, causada por violencia o acoso, con la posterior obligación de informar a la autoridad pertinente.

### **5.5 Control de la aplicación y vías de recurso y reparación**

Indica el artículo 10 que los Estados deberán hacer un seguimiento y controlar la aplicación de la legislación nacional relativa a la violencia y al acoso, además de garantizar un fácil acceso a las vías de recurso y reparación, así como garantizar la existencia de procedimientos de notificación y solución de conflictos. Como ejemplo se señalan, los juzgados y tribunales o medidas de protección de los querellantes, las víctimas, los testigos y los informantes frente a la victimización y las represalias.

Además, tienen la obligación los Estados de proteger la privacidad de las personas implicadas, prever sanciones, garantizar el derecho de los trabajadores, antes explicado, a alejarse en una situación de peligro, garantizar que las víctimas por razón de género tengan acceso a asistencia, vías de recurso y reparación que tengan en cuenta las consideraciones de género, etc.

Finalmente, deberán reconocer los efectos de la violencia doméstica, así como intentar mitigar su impacto en el mundo del trabajo.

### **5.6 Orientación, formación y sensibilización**

Con base en el artículo 11, los Estados deberán esforzarse por garantizar que la violencia y el acoso se aborden “*en las políticas nacionales pertinentes*”, como por ejemplo las relativas a la seguridad y salud en el trabajo, la migración o la igualdad y la no discriminación.

También deberán proporcionar una orientación y formación sobre violencia y acoso, incluyendo la violencia y acoso por razón de género, a los empleadores y trabajadores, además de a las autoridades competentes y llevar a cabo campañas de sensibilización.

### **5.7 Métodos de aplicación**

El artículo 12 dispone que el Convenio se aplicará a través de la legislación nacional, a través de convenios colectivos o de otras medidas acordes con la práctica nacional, *“incluidas aquellas que amplían o adaptan medidas de seguridad y salud en el trabajo existentes para que abarquen la violencia y el acoso y aquellas que elaboran medidas específicas cuando sea necesario”*

### **5.8 Disposiciones finales**

En cuanto a este bloque, poco tiene que ver con la violencia y el acoso en el trabajo pues versa sobre la ratificación, denuncia, entrada en vigor del Convenio, etc.

Así, este Convenio sólo creará obligaciones a aquellos Estados que lo hayan ratificado, entrando en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General. Además, a partir de ese momento, entrará en vigor para cada Estado doce meses después de que lo hayan ratificado.

Cualquier Estado que lo haya ratificado podrá denunciarlo una vez hayan pasado diez años desde que entró en vigor, surtiendo efecto un año después de la fecha del registro de la denuncia. Una vez pasado un año después de la expiración del periodo de diez años, sin que el Estado haya interpuesto la denuncia, quedará obligado por un nuevo periodo de diez años.

Si se llega a adoptar en un futuro un Convenio que suponga una revisión de éste y, a menos que el nuevo Convenio disponga otra cosa, la ratificación de ese nuevo Convenio por un Estado, supone la denuncia inmediata del Convenio actual.

En todo caso, este Convenio seguirá siendo de aplicación para aquellos Estados que lo hayan ratificado y, a su vez, no hayan ratificado el Convenio revisor.

## **6. LA RECOMENDACIÓN 206 SOBRE LA ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO**

La Recomendación 206 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, en adelante simplemente la Recomendación, es el complemento que acompaña al Convenio 190 a fin de que los Estados la utilicen como guía para integrar dicho Convenio en la legislación nacional.

Esta Recomendación se compone de 23 artículos, divididos en cuatro bloques, coincidentes con algunos de los bloques del Convenio.

### **6.5 Principios fundamentales**

Uno de los ejes principales, tanto del Convenio como de la Recomendación, es la necesidad de un enfoque inclusivo que tenga en cuenta las perspectivas de género, y para ello se debe aplicar en la legislación relativa al trabajo y al empleo, la igualdad y la no discriminación y en el derecho penal.

También deben disfrutar los trabajadores de manera plena y eficaz de la libertad sindical y del derecho a la negociación colectiva y, respecto este último derecho, indica el artículo 4 que se deberá fomentar el reconocimiento del derecho a la negociación colectiva para prevenir y abordar la violencia y el acoso, además de recopilar e informar de las buenas prácticas respecto del proceso de negociación

### **6.2 Protección y prevención**

Indica la Recomendación que los Estados Miembros que los trabajadores, así como sus representantes, *“deberían participar en la elaboración, la aplicación y el seguimiento de la política del lugar de trabajo mencionada en el artículo 9, a), del Convenio”*, debiendo esa política hacer determinadas inclusiones (art.7), como por ejemplo y, entre otras:

- Afirmar que la violencia y el acoso no serán tolerados.
- Establecer y definir cuáles son los derechos y las obligaciones, tanto de los trabajadores, como de los empleadores.
- Establecer y definir el derecho que tienen los trabajadores a la privacidad y a la confidencialidad.

- Incluir medidas de protección respecto de las víctimas, los denunciantes, los testigos, etc.

Con base en el artículo 8, respecto de la evaluación de riesgos mencionada en el artículo 9. c) del Convenio, se deben prestar atención a los peligros y los riesgos que:

- Impliquen a terceros, ya sean clientes o prestadores de servicios.
- Deriven del abuso de las relaciones de poder entre los trabajadores, de la discriminación o de las normas de género, sociales, culturales que puedan desembocar en violencia o acoso.

También se pone de manifiesto en el artículo 9 que, en la modalidad de trabajo nocturno, así como el trabajo que se realiza de forma aislada y, en concreto, el trabajo en el sector de la salud, de la hostelería y el ocio, entre otros, se está más expuesto a la violencia y al acoso y, es por ello, que los Estados deberían adoptar las medidas pertinentes para evitarlo.

Importante es también la remisión del artículo 10 a los trabajadores migrantes y, en especial a las trabajadoras migrantes, a fin de que los Estados legislen o lleven a cabo medidas, con el fin de que sufran acoso o violencia.

### **6.3 Control de la aplicación, vías de recurso y reparación y asistencia**

En cuanto a las vías de recurso y reparación, el artículo 14 dispone de una serie de medidas, tales como, el derecho a dimitir y, a su vez, obtener una indemnización, o readmitir al trabajador.

Además, las víctimas de acoso y violencia que han sufrido daños, ya sean físicos o psicológicos, deberían de poder recibir una indemnización, cuando éstos imposibiliten al trabajador para trabajar.

Respecto de los mecanismos para resolver el conflicto el artículo 16 incluye diferentes opciones tales como la asistencia y el asesoramiento jurídico, o la existencia de tribunales especializados en violencia y acoso, pero por razón de género. Además, nos encontramos que en este tipo de casos de violencia y acoso por razón de género se puede invertir la carga de la prueba.

Para apoyar y reparar a las víctimas por la violencia y el acoso sufrido, el artículo 17 propone que exista un servicio de asistencia telefónica 24 horas, servicios de emergencia,

así como tratamiento médico y apoyo psicológico o unidades policiales que hayan recibido una formación adecuada para ayudar a las víctimas de violencia y acoso.

El artículo 18, indica las posibles medidas a adoptar con el fin de mitigar el impacto de la violencia doméstica en el mundo del trabajo. Así y, entre otras, encontramos “*licencia para las víctimas de violencia doméstica*” o “*la inclusión de la violencia doméstica en la evaluación de los riesgos en el lugar de trabajo*”

También existe un artículo dirigido, no a la víctima, sino al perpetrador, según el cual deberá asesorarse o tomar otras medidas con el fin de evitar la reincidencia y, para que, en su caso, se pueda reincorporar sin problemas a su puesto de trabajo (art. 19).

#### **6.4 Orientación, formación y sensibilización**

Finalmente, los Estados deberán elaborar y difundir programas que aborden los factores que aumentan las probabilidades de violencia y acoso en el mundo del trabajo, como la discriminación, o el abuso de las relaciones de poder.

También deberán realizar planes de estudio respecto de la violencia y el acoso, con especial mención a la violencia y al acoso por razón de género, y que, además, tengan en cuenta la perspectiva de género, en todos los niveles de educación y formación profesional. Campañas públicas que sensibilicen respecto de la violencia y el acoso, en especial por razón de género con el fin de se denuncien, y también campañas públicas destinadas a la obtención de lugares de trabajo adecuados, libres de violencia y acoso y, en definitiva, seguros.

### **7 LA VIOLENCIA Y EL ACOSO EN EL TRABAJO EN EL DERECHO ESPAÑOL, EN CONCRETO EL ACOSO MORAL O *MOBBING***<sup>31</sup>

Integrado dentro de la problemática de la violencia en el trabajo, encontramos el acoso moral o el *mobbing*. En la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía 1472/2018, y entre otras muchas, se define el *mobbing* como “*el sometimiento sin reposo a pequeños ataques repetidos o también desde un punto de vista laboral, como una*

---

<sup>31</sup> Artículos aplicables extraídos de López Cabarcos, M. Ángeles y Vázquez Rodríguez, Paula “*Ley al servicio de la víctima de mobbing*”. Universidad Santiago de Compostela. Organización: Recursos Humanos en: <https://www.ucm.es/data/cont/media/www/pag-30022/ley%20al%20servicio%20mobbing.pdf>

*degradación deliberada de las condiciones de trabajo. Que debe tener siempre unos perfiles objetivos como son los de sistematicidad, reiteración y frecuencia y otros subjetivos como son la intencionalidad y la persecución de un fin.”* A su vez, también dice que, en el ámbito de una relación de trabajo, los simples conflictos, aunque puedan afectar negativamente a la salud del trabajador, no suponen acoso moral.

#### **7.4 Legislación aplicable a la violencia y acoso en el trabajo**

##### a) Constitución Española

Comenzando desde la norma suprema del ordenamiento jurídico español, la Constitución Española (en adelante CE), varios son los artículos aplicables al derecho laboral, a la violencia y acoso en el trabajo y, más concretamente, al acoso moral.

Los bienes jurídicos protegidos por la Constitución que pueden verse afectados son los recogidos en la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia de 23 de noviembre de 2012 según la cual son: el derecho a la dignidad, el derecho a la integridad física y moral, derecho a la libertad de expresión y comunicación, derecho el honor e intimidad personal y familiar y la propia imagen, así como también el derecho a la igualdad y a la no discriminación<sup>32</sup>

En primer lugar, y con una gran importancia, el artículo 10 CE, habla de la dignidad de la persona y de todos los derechos que le son inherentes y, se entiende como tal, “*el derecho de cada cual a determinar libremente su vida de forma consciente y responsable y a obtener el correspondiente respeto de los demás*”.<sup>33</sup> Este derecho se encuentra recogido también en el Estatuto de los Trabajadores, en concreto en el art. 4.2 e), siendo uno de los derechos básicos de los trabajadores

También encontramos en la CE, en el artículo 14, el derecho a la igualdad, y la obligación de que no se debe de tratar a las personas de manera diferente por el sexo, el género, la raza y, en definitiva, todas aquellas condiciones de las que se han venido hablando que puedan llegar a ser motivo de acoso y violencia en el trabajo. También el artículo 9.2 CE

---

<sup>32</sup> Llovera, S., Alfaro, R y Bautista, J. “*Acoso laboral: un análisis normativo y jurisprudencial*”. Extraído de <https://upcommons.upc.edu/bitstream/handle/2117/23556/Arti%CC%81culo%20Mobbing%20PROTHIUS.pdf>

<sup>33</sup> Merino Norverto, María. Sinopsis artículo 10 Constitución Española. 2003. En <https://app.congreso.es/consti/constitucion/indice/sinopsis/sinopsis.jsp?art=10&tipo=2>

impone la obligación a los Poderes Públicos de *“promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas”*

Como también se ha dicho, la violencia y el acoso pueden llegar a causar daños, tanto físicos como psíquicos, y es por ello que, también, se ha de tener en cuenta el artículo 15 CE, según el cual *“Todos tienen derecho a la vida y a la integridad física y moral”*. El derecho a la integridad moral viene definido, entre otras, por la Sentencia del Tribunal Supremo de 2 de abril de 2013 según la cual es *“el derecho de la persona a no sufrir sensaciones de dolor o sufrimientos físicos o psíquicos humillantes, vejatorios o envilecedores”*

En relación también con los derechos inherentes a los trabajadores, y más hoy en día con el auge de las nuevas tecnologías, son de aplicación a la violencia y acoso en el trabajo los artículos 18.1 y 18.3, así como el 20.1, que garantizan el derecho a derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen, al secreto de las comunicaciones y a la libertad de las mismas.

En consonancia con el Convenio y la Recomendación, se ha de hablar también de la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva, principios fundamentales ambos en el Convenio y la Recomendación, que se regulan, en concreto, en el artículo 3 de la Recomendación y, además, se encuentran recogidos en los artículos 28.1 y 37 CE respectivamente.

También se debe citar el artículo 35, que enuncia el derecho de todas las personas a trabajar, sin que exista ningún tipo de discriminación por razón de sexo.

Finalmente, el artículo 40 recoge un mandato a los poderes públicos del Estado mediante el cual deberán velar por la seguridad e higiene en el trabajo y garantizar unas condiciones de trabajo dignas, mediante la limitación de la jornada de trabajo, garantizando un debido descanso, etc. A su vez, el artículo 41 recoge otro mandato por el cual el Estado deberá garantizar la asistencia y las prestaciones sociales, sobre todo en caso de desempleo.

#### b) Ámbito laboral

En el Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET), se encuentran diferentes preceptos legales de aplicación respecto de la violencia y acoso en el trabajo.

En primer lugar, al igual que se dijo antes, el artículo 4.1 incluye una lista de derechos básicos para los trabajadores entre los que se encuentra el derecho a la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva. En el segundo apartado existe normativa específica en defensa de la dignidad de los trabajadores, como por ejemplo el derecho a la integridad física y, en concreto, el derecho a la *“intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo”*.

También existe en el ET el derecho a no ser discriminados (art. 4.2 e), ya sea para el empleo o una vez obtenido, sea cual sea la razón, sexo, raza, religión, origen, etc. En el supuesto de que hubiera discriminación, directa o indirecta, el artículo 17 declara la nulidad de los *“los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo.”* Asimismo, son nulas las órdenes del empresario que supongan una discriminación y las decisiones cuando supongan un trato desfavorable a algún trabajador como consecuencia de la existencia de una reclamación previa de dicho trabajador a la empresa.

El artículo 18 protege la inviolabilidad de la persona del trabajador en el sentido de que no se podrán realizar registros sobre el trabajador o sobre sus efectos personales, salvo que sea necesario para la protección de la empresa o de los demás trabajadores, teniendo en todo caso que respetar la dignidad e intimidad del trabajador.

Un límite al poder del empresario se encuentra en el artículo 20.3, donde, si bien es cierto que éste puede vigilar y controlar que el trabajo que se está realizando de manera satisfactoria, debe también tener en consideración su dignidad.

Una vez el trabajador ha visto como su dignidad ha sido dañada o menoscabada, puede despedirse de su trabajo de manera voluntaria teniendo derecho a las mismas indemnizaciones que para el despido improcedente (art. 50 ET). Así, tendrá derecho a una indemnización de 33 días de salario por año trabajado hasta un máximo de 24 mensualidades (art. 56.1 ET).

En la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social de 4 de agosto de 2000 (en adelante LISOS), no se recoge de manera expresa tampoco el *mobbing*, sin embargo, la doctrina entiende que sí lo está de manera implícita en el art.8 apartados 11, 12 y 13.<sup>34</sup>

Así, por ejemplo, el art. 13 habla sobre el acoso sexual, y el 13 bis sobre el acoso “*por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual y el acoso por razón de sexo*”

Al contrario que la LISOS, el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante LEBEP), sí reconoce el acoso moral. En concreto en su artículo 95. b), que indica que el acoso moral es una falta muy grave.<sup>35</sup>

#### c) Ámbito civil.

El artículo 1101 del Código Civil (en adelante Cc) establece que, aquella persona que, en el cumplimiento de sus obligaciones, ya sea por dolo o negligencia, ocasionara daños y perjuicios a otra, quedará sujeta a una indemnización. De esta manera, el artículo será aplicable cuando el empresario no cumpla con sus obligaciones de preservar la seguridad, así como la salud, del trabajador.

El segundo artículo que puede ser de aplicación respecto de la violencia y acoso en el trabajo es el 1902: “*El que por acción u omisión causa daño a otro, interviniendo culpa o negligencia, está obligado a reparar el daño causado*”. Es decir, que se puede interponer una acción de responsabilidad extracontractual contra el agresor o contra el empresario del que el agresor dependa.

#### d) Ámbito penal

---

<sup>34</sup> Llovera, S., Alfaro, R y Bautista, J. “*Acoso laboral: un análisis normativo y jurisprudencial*”. Extraído de <https://upcommons.upc.edu/bitstream/handle/2117/23556/Arti%CC%81culo%20Mobbing%20PROTHIUS.pdf>

<sup>35</sup> Llovera, S., Alfaro, R y Bautista, J. “*Acoso laboral: un análisis normativo y jurisprudencial*”. Extraído de <https://upcommons.upc.edu/bitstream/handle/2117/23556/Arti%CC%81culo%20Mobbing%20PROTHIUS.pdf>

En cuanto al ámbito penal, el Título VII del Libro II del Código Penal (en adelante CP), llamado “*de las torturas y otros delitos contra la integridad moral*”, recoge una serie de delitos que atentan contra la inviolabilidad de las personas.

Así, según el artículo 173, aquella persona que inflija un trato degradante y que menoscabe su integridad moral, será condenado a una pena de prisión de seis meses a dos años. Además, la realización reiterada de actos hostiles o humillantes, aunque no supongan un trato degradante, en el ámbito de una relación laboral prevaleciéndose de una posición de superioridad, supondrá una condena igual a la anteriormente descrita.

Si además del daño a la integridad moral, se produce un daño a la integridad física, salud o libertad sexual “*se castigarán los hechos separadamente con la pena que les corresponda por los delitos cometidos, excepto cuando aquél ya se halle especialmente castigado por la ley*” (art. 177 CP).

### **7.5 Tutela del acoso laboral en la jurisprudencia<sup>36</sup>**

A pesar de que el *mobbing* cada vez es más común y está más generalizado, en España no existe una regulación legislativa concreta, por lo que es la jurisprudencia, sobre la base de los artículos 10 y 15 CE y 4.2 e) LET, la encargada de garantizar una tutela eficaz de los derechos afectados por el acoso moral.<sup>37</sup>

En primer lugar, se ha de decir que la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, no ha realizado, de manera expresa, una configuración o “*caracterización jurídica*” de la figura del acoso moral, de tal manera, que han sido los Tribunales Superiores de Justicia los que, ante la falta de una regulación específica, aportan elementos para su configuración.

Sin embargo, los pronunciamientos de los diferentes Tribunales Superiores de Justicia no son homogéneos a la hora de tutelar al trabajador afectado, sino todo lo contrario. Como ejemplo de las dificultades existentes se pueden citar los siguientes enunciados: “*situaciones de hostigamiento a un trabajador frente al que se desarrollan actitudes de violencia psicológica de forma prolongada y que conducen a su extrañamiento social en el marco laboral, le causan alteraciones psicósomáticas de ansiedad, y en ocasiones*

---

<sup>36</sup> Ramos Quintana, M. I., Rojas Rivero, G. P., Monereo Pérez, J. L., Molina Navarrete, C., Moreno Vida, M. N. y Fernández Avilés, J. A (2018). *Guía: Calificación jurídica de las patologías causadas por Riesgos Psicosociales en el trabajo*.

<sup>37</sup> Rojas Rivero, Gloria P. *El daño por mobbing: delimitación y responsabilidades*. Editorial Bomarzo, 1ª Edición 2017, pág. 14

*consiguen el abandono del trabajador al no poder soportar el estrés al que se encuentra sometido” (SJS Madrid 18/6/2001). En la sentencia del TSJ de Navarra de 18 de mayo de 2001 se define el *mobbing* como “una forma de acoso en el trabajo en el que una persona o grupo de personas se comportan abusivamente con palabras, gestos o de otro modo que atentan a los empleados con la consiguiente degradación del clima laboral”. Según la sentencia del TSJ de Galicia de 23 de diciembre de 2012 “se trata de una forma de estrés laboral que se caracteriza por tener su origen en las relaciones interpersonales que se producen en el seno de la empresa”.*

Del análisis de estos y otros pronunciamientos judiciales, se extraen definiciones, así como una doctrina unitaria de la que es posible extraer los siguientes elementos:

- e) Reiteración de las conductas: están conductas deben ser continuadas y prolongadas en el tiempo, por un periodo de 6 meses, cifrado así por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo y por el profesor Leymann. Se entiende que este plazo de 6 meses debe ser tenido en cuenta de forma flexible.
- f) La intención del acosador: debe tener la intención de dañar, perturbar el ejercicio de sus labores, con el fin de que esa persona o personas abandonen el trabajo.
- g) La existencia de un daño: debe ser un daño progresivo y continuo a su dignidad, que afecte a su salud, pudiendo ser éste tanto físico como psíquico, provocando problemas de depresión, disminución del rendimiento laboral, estrés, etc.

El problema está en que estos elementos definatorios del *mobbing* se entremezclan, no pudiendo hallarse en cada supuesto “*un conjunto de criterios aplicables que ofrezcan la necesaria seguridad jurídica*”.

La sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía de 5 de abril de 2017 habla sobre unos elementos estructurales del acoso moral laboral que, de no estar presentes, no se podría calificar la conducta como tal, como la reiteración y la complejidad de la misma. A su vez, otros elementos no necesarios como pueden ser “*la voluntad de destruir la personalidad y, también, el resultado*”. Es decir, se pone el foco en la gravedad de la conducta, no en la intención ni en el daño causado.

Tanto la doctrina como la jurisprudencia extraen dos elementos, uno subjetivo y otro objetivo, que “*permiten evaluar de forma conjunta todos los actos realizados*”

Respecto del subjetivo, la intencionalidad, no hay una jurisprudencia clara. De esta manera, unas sentencias abogan por la necesidad de probar la intención de dañar (SSTSJ Galicia del 19 de septiembre de 2002), mientras que en otras “*no se aprecia una referencia tan expresa a esa intención de dañar*” (SSTSJ Andalucía/Sevilla de 19 de diciembre de 2012), siendo necesario solamente que los comportamientos tengan una cierta relación entre sí, ello posiblemente por la dificultad de la prueba.

En resumen, mientras que unos consideran que es un elemento necesario del tipo, otros no lo consideran esencial, señalando éstos que lo relevante es la conducta, siendo necesaria la verificación de unos actos capaces de producir los daños al trabajador.

En cuanto al elemento objetivo, la conducta, la mayoría de la jurisprudencia “*exige que los comportamientos vejatorios se rodeen de caracteres de duración, frecuencia y repetitividad*”. Es decir, debe haber una reiteración en el tiempo porque se entiende que un solo acto, no podría causar, normalmente, un daño psíquico claro (STSJ Navarra de 18 de mayo de 2001).

En definitiva, el *mobbing* o acoso moral, está constituido por un conjunto de acciones que se repiten en el tiempo, ya sea la misma o distintas.

## **7.6 Responsabilidades**

Afirma el artículo 42.1 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales, (en adelante LPRL), que los empresarios tendrán responsabilidades administrativas, penales, civiles y de seguridad social, por el incumplimiento de sus obligaciones en materia de riesgos laborales.<sup>38</sup>

Por un lado, se encuentran las que tienen carácter punitivo, como por ejemplo las de derecho administrativo sancionador (LISOS) y derecho penal (CP), mientras que por el otro lado están las que tienen un carácter reparador, derecho civil, ya sea contractual o extracontractual, derecho laboral, por ejemplo, en la extinción de la relación, derecho

---

<sup>38</sup> Rojas Rivero, Gloria P. *El daño por mobbing: delimitación y responsabilidades*. Editorial Bomarzo, 1ª Edición 2017, pág. 74

administrativo, y de seguridad social, respecto del accidente de trabajo o enfermedad profesional y recargo de prestaciones.<sup>39</sup>

Las responsabilidades de carácter punitivo, administrativo sancionador y penal, son incompatibles entre sí, puesto que es de aplicación el principio *non bis in idem* cuando exista identidad en los sujetos, en el hecho y en el fundamento (art. 3.1 LISOS). Sí que es compatible la responsabilidad civil con las demás responsabilidades.

a) La responsabilidad administrativa

El artículo 5.2 de la LISOS indica que “*Son infracciones laborales en materia de prevención de riesgos laborales las acciones u omisiones de los diferentes sujetos responsables que incumplan las normas legales, reglamentarias y cláusulas normativas de los convenios colectivos en materia de seguridad y salud en el trabajo sujetas a responsabilidad conforme a esta ley*”

El responsable será pues el empresario, aunque no en exclusividad, puesto que también podrán serlo aquellos otros sujetos que intervengan en la prevención de los riesgos como puede ser las empresas de formación. No pueden ser nunca los trabajadores asalariados.

En la LISOS se recogen una serie de conductas relacionadas con el acoso en el trabajo. Así, el artículo 8.11 indica que los actos del empresario que fueren contrarios al respeto de la intimidad y consideración debida a la dignidad de los trabajadores serán considerados como una infracción muy grave, al igual que el apartado 12 del mismo artículo que habla sobre la discriminación que sufra un trabajador por razón de su edad o discapacidad.

Respecto de este artículo se plantearon dudas interpretativas, puesto que al referirse a “*los actos del empresario*”, pareciera ser que la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (en adelante ITSS) solo pudiera llevarse a cabo respecto del *mobbing* descendente, nunca horizontal o ascendente. Sin embargo, a pesar de que la culpa del empresario sea necesaria, éste puede darse también por omisión, es decir, el supuesto en el que tenga conocimiento del acoso y no hiciera nada por evitarlo.

Existe en nuestro ordenamiento el problema de que no hay para el *mobbing* una regulación específica, ni a efectos sancionadores, por lo que la ITSS tiene un papel

---

<sup>39</sup> Rojas Rivero, Gloria P. *El daño por mobbing: delimitación y responsabilidades*. Editorial Bomarzo, 1ª Edición 2017, pág. 75

importante, la cual tiene una *Guía específica de actuación sobre los riesgos psicosociales* y un *Protocolo de Actuación Inspectoría en Factores Psicosociales*. En esta Guía se indica que el acoso laboral se puede encuadrar en diferentes tipos de faltas, como puede ser el del art. 8.11 LISOS, anteriormente citado, de carácter general, o el art. 12.16 LISOS, en materia de seguridad y salud según el cual, tendrán carácter grave “*Las que supongan incumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales, siempre que dicho incumplimiento cree un riesgo grave para la integridad física o la salud*”.

Las características del *mobbing* hacen que el trabajo de la ITSS sea complicado. Mientras que por un lado es posible que existan daños constatables en la víctima, por otro lado, no pueden encontrarse suficientes elementos que permitan acreditar la existencia de esas conductas que produjeran los referidos daños, teniendo que, también acreditarse un nexo causal entre las acciones del acosador, el medio de trabajo, y el daño de la víctima, si se ha materializado.

#### b) Responsabilidad penal

También es posible acudir a la jurisdicción penal cuando los actos de acoso moral son graves. En este caso, es posible ir en contra tanto del empresario, como de un trabajador o grupo de ellos.

Actualmente, el acoso laboral se regula en el artículo 173 del Código Penal, que dice que “*serán castigados los que en el ámbito de cualquier relación laboral o funcional y prevaliéndose de su relación de superioridad, realice contra el otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima*”.

Debido a las condiciones que debe reunir el sujeto activo de este delito, no se contempla la posibilidad del acoso horizontal, sólo el vertical, es decir, aprovechándose de una posición de superioridad. Sin embargo, en relación con el artículo 31 bis del CP, existe la posibilidad de que “*puedan ser penalmente responsables los representantes legales de las empresas e incluso sus trabajadores*”<sup>40</sup>

---

<sup>40</sup> Rojas Rivero, Gloria P. *El daño por mobbing: delimitación y responsabilidades*. Editorial Bomarzo, 1ª Edición 2017, pág. 85

También se ha de decir que en el supuesto de que el trato hacia la víctima sea degradante, se reconduce al primer párrafo del art. 173.1, relativo al delito contra la integridad moral, aunque ambos tienen aparejada la misma pena de seis meses a dos años.

A su vez, es posible acudir a los artículos 316 y 317 cuando se produzca acoso moral por incumplimiento de la normativa preventiva. En este caso la responsabilidad penal se le puede reclamar “*al administrador, representante legal o persona encargada del servicio que hayan sido responsables de los hechos que por infracción de las normas..., y a quienes, conociéndolos y pudiendo remediarlo, no hubieran adoptado medidas para ello*”<sup>41</sup> (art. 318 CP). Es decir, se busca que, en los delitos de acoso moral perpetrados por los trabajadores, se pueda acudir también contra la empresa o sus directivos por incumplir sus deberes para con la prevención o respecto de la solución de los daños.

Fuera del acoso moral, en el ámbito de una relación de trabajo, también es posible que tengan aplicación los delitos de lesiones (art. 147 CP), delito de amenazas (art. 169 y 171 CP), delito de acoso sexual (art. 184 CP), entre otros.

#### c) Responsabilidad civil

La responsabilidad patrimonial no parece regulada en las leyes laborales, por lo que se ha de acudir a las normas civiles, donde se puede encontrar una responsabilidad directa, contractual, contra el empresario, en el art. 1101 del Código Civil (en adelante Cc), y una responsabilidad indirecta o extracontractual en el art. 1903 Cc. La infracción de las normas laborales por parte del empresario, al existir un contrato de trabajo, genera responsabilidad contractual, mientras que la responsabilidad extracontractual será exigible cuando se vulneren “*deberes externos a la relación laboral (art. 1902 Cc)*”, o cuando existan daños ocasionados por un trabajador a otro o a un tercero, teniendo el empresario que responder o ellos, teniendo en cuenta, claro, la acción de repetición del art. 1904 Cc.

El artículo 1903.3 Cc establece un régimen de responsabilidad del empresario, según el cual “*lo son igualmente los dueños o directores de un establecimiento o empresa respecto de los perjuicios causados por sus dependientes en el servicio de los ramos en que los tuvieran empleados, o con ocasión de sus funciones.*”

---

<sup>41</sup> Rojas Rivero, Gloria P. *El daño por mobbing: delimitación y responsabilidades*. Editorial Bomarzo, 1ª Edición 2017, pág. 87

## **Conclusiones.**

Finalmente, el TFG concluye con la presentación de las conclusiones que se consideran más relevantes.

En primer lugar, la OIT es la organización encargada de todo lo relacionado con el trabajo a nivel internacional, tanto de velar por el cumplimiento de los derechos de los trabajadores, como de mejorar las condiciones del trabajo.

En segundo lugar, la estructura tripartita de la OIT es clave a la hora de poder elaborar Convenios y Recomendaciones. Así, se llegan a acuerdos, no solo entre todos los países que componen la OIT, sino también entre los Estados, los representantes de los trabajadores y los representantes de los empresarios. Es decir, la incorporación de los empresarios y los trabajadores a las negociaciones o debates, respecto de las nuevas normas internacionales, hace que éstas ya no les sean impuestas, de alguna manera, por agentes externos a ellos, sino que, al participar, se obtiene un nuevo punto de vista que hace posible la existencia de normas más beneficiosas para todas las partes.

En tercer lugar, a través de la elaboración de Convenios y Recomendaciones la OIT regula y defiende los derechos de los trabajadores, así como también mejora las condiciones de trabajo, como en el Convenio 190, cuya intención es la eliminación del mundo del trabajo la violencia y el acoso.

En cuarto lugar, el Convenio 190 era muy necesario puesto que, a pesar de que prácticamente la violencia y el acoso se han dado siempre en el trabajo, siempre han sido relegados al ámbito privado, de manera que no ha habido una visibilización del problema. Además, más allá de eso, desde un punto de vista jurídico, hasta ahora, no existía una regulación internacional que tratara este tema, siendo algo importante y, ejemplo de ello, es que no había una definición universal para el concepto de violencia y acoso en el trabajo, tan presente en nuestros días, que tuviera todos los elementos que los podría definir, habida cuenta de la dificultad que entraña definir la violencia y el acoso en el trabajo teniendo en cuenta los diferentes subtipos existentes.

En quinto lugar, este Convenio se ha elaborado desde una clara perspectiva de género como se muestra a lo largo de todo el texto, donde se dice que para prevenir y eliminar la

violencia y el acoso en el mundo del trabajo se deberá adoptar un enfoque inclusivo e integrador que además tenga en cuenta la perspectiva de género.

En sexto lugar, existe violencia y acoso en el trabajo, no sólo en el lugar de trabajo, sino también en el trayecto de casa al trabajo y viceversa y sobre todo “*las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación*” (art. 3. d Convenio 190).

En séptimo lugar, gran importancia tiene la inclusión de la violencia doméstica, tanto en el Convenio como en la recomendación, puesto que ésta también puede ejercer una influencia en el mundo del trabajo.

En octavo lugar, dentro de las medidas que encontramos en la Recomendación accesoria al Convenio, llama la atención la inversión de la carga de prueba en los casos de violencia y acoso por razón de género.

En décimo lugar, en el derecho español no existe una única norma con la que se puedan resolver los casos sobre violencia y acoso en el trabajo. Se ha de acudir a diferentes normas, incluso de diferentes órdenes jurisdiccionales para solucionarlos.

En undécimo lugar, en el caso del acoso moral, la responsabilidad por dichos actos que han ocasionado un daño en el trabajador es, a pesar de no haberlos causado él de manera directa, responsabilidad del empresario por no haber prevenido o solucionado esa situación, sin perjuicio de que se podrá ir también contra la persona que haya realizado el acoso

Finalmente, a principios del mes de marzo de 2020, se anunció la intención de España de ratificar el Convenio 190, convirtiéndose así en el segundo país en hacerlo, por detrás de Uruguay, cuya Cámara de Representantes aprobó la iniciativa el 17 de diciembre de 2020.<sup>42</sup> Con la ratificación de dos países, el Convenio podrá entrar en vigor doce meses después de la fecha en la que “las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.”

---

<sup>42</sup> “Uruguay es el primer país que ratifica el Convenio 190 de la OIT” Extraído de: <https://www.prevencionintegral.com/actualidad/noticias/2020/01/22/uruguay-es-primer-pais-que-ratifica-convenio-190-oit>

## Bibliografía

- “*Acerca de la CIT*”. Página web OIT. Se puede ver en <https://www.ilo.org/ilc/AbouttheILC/lang--es/index.htm>
- “*Acerca del Consejo de Administración*”. Página web OIT. Se puede ver en <https://www.ilo.org/gb/about-governing-body/lang--es/index.htm>
- “*Cómo se adoptan y supervisan los convenios y las recomendaciones internacionales del trabajo*” Página web de la OIT. Se puede ver en <https://www.ilo.org/public/spanish/comp/child/download/pdf/adopt.pdf>
- Dans Álvarez de Sotomayor, L. “*Incidencia de las tecnologías digitales en la salud de los trabajadores*” en Ramos Quintana, M. I (Dir). Riesgos Psicosociales y Organización de la Empresa
- “*Declaraciones de la OIT*”. Página web de la OIT. Se puede ver en [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/departments-and-offices/jur/legal-instruments/WCMS\\_432225/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/departments-and-offices/jur/legal-instruments/WCMS_432225/lang--es/index.htm)
- “*Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*”. Página web de la OIT. Se puede ver en <https://www.ilo.org/declaration/lang--es/index.htm>
- “*Declaración del centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo, 2019*”. Página web OIT. Se puede ver en <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/centenary-declaration/lang--es/index.htm>
- “*Gobernanza institucional y reuniones oficiales*”. Página web de la OIT. Se puede ver en <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/departments-and-offices/jur/governance-meetings/lang--es/index.htm>
- “*La Conferencia Internacional del Trabajo concluye con la adopción de un Convenio y una Declaración considerados fundamentales*”. Página web OIT. Se puede ver en [https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/108/media-centre/news/WCMS\\_711408/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/108/media-centre/news/WCMS_711408/lang--es/index.htm)
- “*La Declaración de Filadelfia – 75 años*”. Página web de la OIT. Se puede ver en [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_699004/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_699004/lang--es/index.htm)
- “*La OIT adopta histórica Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa*”. Página web de la OIT. Se puede ver en

[https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_094188/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_094188/lang-es/index.htm)

- Llovera, S., Alfaro, R y Bautista, J. “*Acoso laboral: un análisis normativo y jurisprudencial*”. Extraído de <https://upcommons.upc.edu/bitstream/handle/2117/23556/Arti%CC%81culo%20Mobbing%20PROTHIUS.pdf>
- López Cabarcos, M. Ángeles y Vázquez Rodríguez, Paula “*Ley al servicio de la víctima de mobbing*”. Universidad Santiago de Compostela. Organización: Recursos Humanos en: <https://www.ucm.es/data/cont/media/www/pag-30022/ley%20al%20servicio%20mobbing.pdf>
- Merino Norverto, María. Sinopsis artículo 10 Constitución Española. 2003. En <https://app.congreso.es/consti/constitucion/indice/sinopsis/sinopsis.jsp?art=10&ipo=2>
- Molina Navarrete, C. *El ciberacoso en el trabajo*. Ed. Wolters Kluwer. 1º edición. 2019.
- OIT 2000. *Violence au travail*. Ginebra: OIT. Citado por [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san\\_jose/documents/publication/wcms\\_220029.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_220029.pdf)
- Palomeque López, M. C. y Álvarez de la Rosa, M. *Derecho del trabajo*. Edición: 25º y Editorial Madrid: Centro de Estudios Ramón Areces, 2017.
- Martínez León, M, Irurtia Muñiz M. J, Camino Martínez León, C, Torres Martín H, y Queipo Burón, D: “*El acoso psicológico en el trabajo o mobbing: patología emergente*”. Gaceta internacional de ciencias forenses N° 3. Abril-junio, 2012, p. 6.
- Ramos Quintana, M.I “*El centenario de la OIT y la reorientación de su acción en el futuro*”. Revista Trabajo y Derecho, n° 58, octubre 2019.
- Ramos Quintana, M.I: “*Enfrentar la violencia y acoso en el mundo del trabajo: la discusión normativa de la OIT*”, Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, n° 138, 2018.
- Ramos Quintana, M. I., Rojas Rivero, G. P., Monereo Pérez, J. L, Molina Navarrete, C., Moreno Vida, M. N. y Fernández Avilés, J. A (2018). *Guía:*

*Calificación jurídica de las patologías causadas por Riesgos Psicosociales en el trabajo.*

- Rodríguez Bravo de Laguna, J. J “*La violencia en el trabajo: perfiles jurídicos*” en Ramos Quintana, M. I (Dir). *Riesgos Psicosociales y Organización de la Empresa*, pp. 318-319.
- Rodríguez de la Pinta, M. L, Maestre Naranjo, M, y Borda Olivas, J. “*La violencia en el lugar de trabajo*” en <http://www.seguridad-laboral.es/prevencion/riesgos-psicosociales/la-violencia-en-el-lugar-de-trabajo>.
- Rojas Rivero, Gloria P. *El daño por mobbing: delimitación y responsabilidades*. Editorial Bomarzo, 1ª Edición 2017
- “Uruguay es el primer país que ratifica el Convenio 190 de la OIT” Extraído de: <https://www.prevencionintegral.com/actualidad/noticias/2020/01/22/uruguay-es-primer-pais-que-ratifica-convenio-190-oit>
- Velázquez Fernández, Manuel Pedro (2019) “*El Convenio 190 de la OIT sobre violencia y acoso en el trabajo: principales novedades y expectativas*”. Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF. Núm. 437-438.