



*Revista del Ministerio de Trabajo,
Migraciones y Seguridad Social*

Derecho del trabajo



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO, MIGRACIONES
Y SEGURIDAD SOCIAL

138

2018

La Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social no se responsabiliza de las opiniones expresadas por los autores en la redacción de sus artículos.

Se permite la reproducción de los textos siempre que se cite su procedencia.

RET: 18-2.364

Catálogo de publicaciones de la Administración General del Estado
<http://publicacionesoficiales.boe.es/>



Edita y distribuye:

Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social
Subdirección General de Información
Administrativa y Publicaciones

Agustín de Bethencourt, 11. 28003 Madrid

NIPO Papel: 270-16-002-5

NIPO Internet: 270-15-069-X

ISSN Papel: 2254-3295

ISSN Electrónico: 2254-3511

Depósito legal: M-12.168-1998

Diseño cubierta: CSP

Diseño interior: C & G

Imprime: Estilo Estugraf Impresores, S.L. • Telf. 91 808 62 00

Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social

Derecho del Trabajo

PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN DE LOS RIESGOS PROFESIONALES

SUMARIO

EDITORIAL, *Joaquín García Murcia*, 9

I. ESTUDIOS

Marco estratégico de la Unión Europea en materia de seguridad y salud: retos y repercusión en el ordenamiento español. *M^a de los Reyes Martínez Barroso*, 19

La intervención normativa de la Unión Europea en materia de prevención de riesgos laborales. *Iciar Alzaga Ruiz*, 59

Enfrentar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo: la discusión normativa de la OIT. *Margarita Isabel Ramos Quintana*, 91

Beneficios de la promoción de la salud en las organizaciones productivas. *María Gea Brugada*, 115

De la prevención de riesgos a la promoción de la salud en el trabajo: avances en la negociación colectiva. *Beatriz Gutiérrez-Solar Calvo*, 139

Vigilancia de la salud laboral y protección de datos. *Sonia Isabel Pedrosa Alquézar*, 163

La prevención laboral efectiva frente al riesgo durante la lactancia: historia, estado de la cuestión y expectativas. *María Amparo Ballester Pastor*, 187

Sostenibilidad ambiental y prevención de riesgos laborales: reflexiones sobre el sector de la construcción ecológica. *Susana Rodríguez Escanciano*, 219

Riesgos laborales en carretera. *Beatriz Agra Viforcós*, 271

Prevención de riesgos y actividad laboral de estiba y desestiba. *María Teresa Igartua Miró*, 307

Prevención laboral y protección social de los trabajadores expatriados. *Lourdes López Cumbre*, 335

Prevención y protección de los riesgos profesionales en el trabajo autónomo. *Sira Pérez Agulla*, 365

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social y la política institucional en prevención de riesgos laborales. *José Ignacio Sacristán Enciso*, 397

La responsabilidad penal en materia de seguridad y salud en el trabajo. *Juan Gil Plana*, 435

El recargo de prestaciones y su compleja convivencia procesal con las responsabilidades penales y administrativas derivadas de accidente de trabajo. *Paz Menéndez Sebastián*, 483

La competencia del orden jurisdiccional social en la materia de seguridad y salud en el trabajo. *Yolanda Maneiro Vázquez*, 517

El deber de seguridad del empleador y el principio protector en Latinoamérica. *María Cristina Gajardo Harboe*, 547

II. DOCUMENTOS

Conclusiones generales del XXVIII Congreso de la AEDTSS, celebrado en la Universidad de Santiago de Compostela. *Marta Fernández Prieto*, 565

Journal of the Ministry of Labour, Migration and Social Security

Labour Law

PREVENTION AND PROTECTION AGAINST OCCUPATIONAL HAZARDS

CONTENTS

EDITORIAL, *Joaquín García Murcia*, 9

I. STUDIES

European Union occupational safety and health strategic framework: challenges and repercussion in the spanish legislation.

M^a de los Reyes Martínez Barroso, 19

The intervention of the European Union Law on occupational hazard prevention. *Iciar Alzaga Ruiz*, 59

Confront violence and harassment in the world of work: ILO's normative discussion. *Margarita Isabel Ramos Quintana*, 91

Benefits of health promotion in companies. *María Gea Brugada*, 115

From prevention of occupational risk to workplace health promotion: progress in collective bargaining. *Beatriz Gutiérrez-Solar Calvo*, 139

Health surveillance in workplace and data protection.

Sonia Isabel Pedrosa Alquézar, 163

Effective prevention against the risk at the workplace during breast feeding: historic development, state of the question and expectations.

María Amparo Ballester Pastor, 187

Environmental sustainability and hazard prevention: reflections on the green building sector. *Susana Rodríguez Escanciano*, 219

Road Occupational Hazards. *Beatriz Agra Viforcós*, 271

Occupational hazard prevention and labour activities of stowage and unloading. *María Teresa Igartua Miró*, 307

Social protection and labour risks prevention of expatriate workers. *Lourdes López Cumbre*, 335

Prevention and protection of professional risks in self-employment. *Sira Pérez Agulla*, 365

Labour and Social Security Inspectorate and the institutional policy on Occupational Health and Safety. *José Ignacio Sacristán Enciso*, 397

Criminal responsibility on health and safety at work. *Juan Gil Plana*, 435

The benefit surcharge and its complex procedural coexistence with the criminal and administrative responsibilities derived from work accidents. *Paz Menéndez Sebastián*, 483

Social jurisdiction in safety and health issues. *Yolanda Maneiro Vázquez*, 517

Employers' Liability for Health and Safety and the Protective Principle in Latin America. *María Cristina Gajardo Harboe*, 547

II. DOCUMENTS

General Conclusions of the 28th Conference of the Spanish Association of Labour Law and Social Security (AEDTSS), held at the University of Santiago de Compostela. *Marta Fernández Prieto*, 565

Enfrentar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo: la discusión normativa de la OIT

Confront violence and harassment in the world of work: ILO's normative discussion

MARGARITA ISABEL RAMOS QUINTANA*

La violencia en el trabajo bajo cualquiera de sus formas, así como las prácticas de acoso en sus distintas modalidades, vienen siendo objeto de un especial interés por parte de los organismos internacionales, al tratarse de una realidad incontestable ante la cual se están demandando soluciones proactivas y herramientas acertadas para combatirlos.

La OIT ha lanzado un Informe titulado *Acarbar con la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo* que, en realidad, es su Informe V (1) con vistas a preparar los trabajos constitutivos de la 107ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, junio de 2018. El citado documento tiene por objeto facilitar la discusión normativa sobre la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo que tendrá lugar en la Conferencia. Por consiguiente, proporciona información sobre el derecho y la práctica en todo el mundo, al tiempo que da cuenta del tratamiento de esta doble cuestión en los distintos países.

El documento contiene un cuestionario que deben responder los Gobiernos, una vez consultadas las representaciones empresariales y sindicales, y servirá de base para elaborar el Informe que será objeto de discusión en la próxima Conferencia Internacional. Por consiguiente, cabe decir que se están dando los pasos y se está tejiendo el proceso conducente a alcanzar más tarde o más temprano un instrumento normativo de la OIT sobre una cuestión que afecta a todos los estratos sociales en todos los países del mundo.

1. VIOLENCIA Y ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO: CONFIGURACIÓN Y SUBTIPOS

La Declaración de Filadelfia de 1944, relativa a los fines y objetivos de la OIT, en su Parte II, a) se establece que «*todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades*». Libertad y dignidad son dos valores totalmente opues-

* Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de La Laguna.

tos a prácticas de violencia bajo cualquiera de sus manifestaciones en el mundo del trabajo.

Sin duda, la violencia en el trabajo se considera absolutamente inaceptable y, además, resulta incompatible con el trabajo decente, según ha sido expresado por la Reunión de expertos de la OIT del año 2016 sobre la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo (REVAMH), preparatoria de los trabajos que culminarán con el sometimiento de esta cuestión a la Conferencia Internacional de este mismo año 2018¹, y que pudiera tener continuidad, eventualmente, en la correspondiente al año 2019 a fin de cerrar una nueva norma internacional de la OIT.

Crece la denuncia de la gravedad de las situaciones de violencia en el trabajo y no dejan de reclamarse medidas para enfrentar dicha realidad. Sin ir más lejos, a nivel mundial, la adopción de la Agenda para el Desarrollo Sostenible o Agenda 2030 de Naciones Unidas plantea a todos los países del mundo varios desafíos a acometer: lograr el empleo «pleno y productivo» y un trabajo decente para todos los hombres y mujeres, según indica la meta 8.5 dentro del Objetivo 8; reducir la desigualdad en y entre los países, según el Objetivo 10; garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos, según el Objetivo 3; y lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas, según el Objetivo 5. Por lo que a las mujeres se refiere, que mayoritariamente vienen siendo objeto de este tipo de perversas prácticas, el objetivo 5 de la Agenda 2030 incluye como metas: «poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo»; «eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación».

¹ Quienes han considerado que la violencia en el trabajo debe ser un asunto a tratar de forma urgente por la OIT, *vid.* Informe OIT, p. 1.

Este es, sin duda, un marco genérico del cual partir y que refleja el consenso por introducir avances a fin de lograr unas relaciones sociales y laborales basadas en trabajo digno en condiciones equitativas. El trabajo decente no es compatible con actos que supongan violencia, acoso, intimidación u hostigamiento en el ámbito de las relaciones de trabajo, en el cual, sin embargo, tales prácticas se producen de forma frecuente pudiendo llegar a revestir una particular intensidad, presentando por ello la violencia laboral sus propios caracteres y manifestaciones.

1.1. Violencia en el trabajo

Cómo definir la violencia en el trabajo no es tarea fácil si se pretende abordar tal objetivo con una perspectiva universal. Dificultades derivadas de la imposibilidad de utilizar o seguir un proceso de estandarización de vocabulario para definirla en el mundo del trabajo es algo que, por ahora, persiste. Se ignora si la OIT va a acometer esta labor al concluir el instrumento mediante el cual se regule —con la eficacia jurídica pertinente, aún incierta— esta cuestión, esencial para alcanzar un trabajo digno.

Actualmente, no existe una definición universalmente aceptada de los términos «acoso» o «violencia» en el mundo del trabajo, como el Informe de la OIT se encarga de advertir². Más acuerdo se percibe en relación con la idea de que la violencia y el acoso en el trabajo no solo comprenden las abruptas manifestaciones físicas, sino también están constituidos por presiones y ataques de carácter psíquico y, por supuesto, de naturaleza sexual. Pero no se reducen a tales expresiones todas las formas de violencia en el trabajo: homicidios, agresiones verbales, violencia doméstica relacionada con el trabajo, amenazas, intimidaciones, abuso emocional, amedrentamiento, etc., representan igualmente conductas hostiles

² *Vid.* Informe, p. 5

y degradantes de la dignidad de la persona. Todas las manifestaciones de violencia y de acoso tienen la capacidad de provocar miedo, ansiedad, angustia, sufrimiento y trastornos psíquicos, físicos y, en determinados, casos, también sexuales, deteriorando gravemente la integridad física y moral de las personas³.

Desde el año 2003, la OIT ofreció una definición de violencia en el trabajo. La Reunión tripartita de expertos de la OIT, celebrada en 2003, y encargada de elaborar el *Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirla* (OIT, 2004) adoptó una definición de la violencia aplicada a dicho sector, conforme a la cual se presentaba como toda «acción, incidente o comportamiento que se aparta de lo razonable [y] 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». Con carácter más reciente, la REVAMH examinó la noción de violencia propuesta en 2003 y terminó expresando la necesidad de abordar un marco de referencia más amplio de la violencia y el acoso en el trabajo. Los expertos se refieren a «violencia» y «acoso», como nociones que se identifican con la continuidad en el tiempo de comportamientos y prácticas inaceptables y «que probablemente se traduzcan en sufrimiento o daños físicos, psicológicos o sexuales». No obstante, insisten en la necesidad y conveniencia de «distinguir entre las diversas formas de violencia y acoso» y el contexto en el que éstas se producen, ya que pueden requerir «diferentes respuestas»⁴.

³ En la filosofía moral y política de la modernidad, el respeto a la dignidad de toda persona significa «reducir al mínimo el sufrimiento de los seres humanos» y, por ello, la necesidad de aliviar el sufrimiento constituye «el principal bien moral» a proteger cuando se habla de «dignidad», *vid.* RAMOS QUINTANA, M.I.: «La dignidad de la persona en las relaciones de trabajo», en *La jurisprudencia constitucional en materia laboral y social en el período 1999-2010*. Libro homenaje a María Emilia Casas, La Ley (Wolters Kluwer)–Santander-Justicia, Madrid, 2015, pp. 241 y ss, citas textuales en p. 245.

⁴ Véase el Informe de la OIT aquí analizado, p. 6.

Como se recordará, también ha sido muy conocido y extendido el informe titulado *Violence at Work*⁵ que destaca, entre otros aspectos, la dimensión global de la violencia en el trabajo⁶, por cuanto representa una tendencia registrada de forma general sin distinción de países o culturas⁷.

Más evolucionadas aparecen las investigaciones específicas relativas al acoso en el trabajo y cuyas definiciones provienen de los años 90 del siglo anterior, entre las cuales destacan las aportadas originariamente por Leymann, quien entendió que el acoso en la vida laboral implica una comunicación hostil e inmoral, dirigida de manera sistemática por uno o unos cuantos individuos principalmente hacia un individuo, viéndose éste empujado a una situación de desamparo e indefensión. En esta concepción originaria era muy común entender que estas acciones –para ser catalogadas como acoso– deben producirse con mucha frecuencia y durante un largo periodo de tiempo. Debido a la alta frecuencia y larga duración del comportamiento hostil, se decía que este maltrato ha de producir como consecuencia un considerable sufrimiento psicológico, psicosomático y social⁸. Actualmente, estas exigencias están muy matizadas en función de la gravedad de las conductas. Ha de recordarse también la definición elaborada por Hirigoyen, para quien el acoso en el lugar de trabajo es «toda manifestación de una conducta abusi-

⁵ Elaborado por CHAPPELL, D. y DI MARTINO, V.: «Oficina Internacional del Trabajo», Ginebra, 1998

⁶ Cito por su tercera edición (2006), véanse al respecto, pp. 294 y ss.

⁷ Igualmente, se recordará que la reunión de expertos organizada por la Comisión Europea en Dublín en mayo de 1994 formuló una definición de violencia en el trabajo en los siguientes términos: «Incidentes donde las personas son objeto de abusos, amenazas o agresiones en circunstancias relacionadas con su trabajo, lo que implicando un desafío explícito e implícito a su seguridad, bienestar y salud» *Vid.* WYNNE, R.; CLARKIN, N.; COX, T.; GRIFFITH, A. *Guidance on the prevention of violence at work*. Luxembourg, European Commission, 1997.

⁸ LEYMAN, H.: «El Contenido y Desarrollo del Mobbing en el Trabajo». *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 1996. Se puede ver en <http://acosolaboral.net/pdf/LeymannEl.pdf>, p. 25.

va, como los comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que puedan atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de un individuo, o que puedan poner en peligro su empleo, o degradar el clima de trabajo»⁹.

Del Informe de la OIT se desprenden algunas conclusiones dignas de ser tomadas en cuenta, a fin de aproximarnos a las conductas o comportamientos susceptibles de ser calificados como verdaderos supuestos de violencia y acoso en el trabajo. En primer lugar, se ha ido extendiendo la práctica de regular en distintos países las formas físicas y psicológicas de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, designándolas con una variedad de términos tales como «acoso», «intimidación», «acoso moral», «violencia», «abuso» y «maltrato». Igualmente, se ha podido constatar que también han sido adoptadas reglas específicas en materia de violencia sexual y acoso sexual en el mundo del trabajo. En todo caso, no hay definiciones universales de la violencia y el acoso, ya que muchos de los diversos términos empleados se utilizan de forma sinónima, o un mismo término es válido para designar acciones diferentes. Las acepciones comúnmente utilizadas son las que se analizan a continuación.

1.2. Violencia de género

De la violencia en general, un paso más se da cuando pretende ser precisado el contenido de la noción «violencia de género». El Informe de la OIT indica que esta expresión se utiliza para hacer referencia a la violencia física, psicológica y sexual si se deriva de la desigualdad de las relaciones de poder entre los hombres y las mujeres, siguiendo las indicaciones a este respecto propuestas por la OMS¹⁰, o si se co-

mete contra personas que no se ajustan a las funciones de género socialmente aceptadas¹¹.

Por consiguiente, de forma general hay que puntualizar que la violencia de género no está referida de forma exclusiva con actos de violencia contra la mujer¹². Aun cuando sea ello teóricamente así, las mujeres y las niñas son las principales víctimas de la violencia por motivo de género, y los perpetradores son en su mayoría varones. En consecuencia, puede hablarse de violencia de género femenino instalada en la sociedad de forma mayoritaria, la cual tiene su reflejo en las relaciones de trabajo.

El Comité para la eliminación de la discriminación contra la mujer define la violencia basada en el sexo como «la violencia dirigida contra la mujer porque es mujer o que la afecta en forma desproporcionada», e «incluye actos que infligen daños o sufrimientos de índole física, mental o sexual, amenazas de cometer esos actos, coacción y otras formas de privación de la libertad», incluyendo el «hostigamiento sexual»¹³. La Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer, proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1993, establece una noción expresa de la denominada «violencia contra la mujer», y la define como «todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufri-

el documento actualizado en su web <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs239/es/>

¹¹ La violencia de género en el mundo del trabajo «se manifiesta en dos formas diferentes: el acoso sexual y el acoso por razón de género», *Vid.* ROJAS RIVERO, G. P.: «Delimitación, prevención y tutela del acoso laboral», Editorial Bomarzo, Albacete, 2005, p. 25. Destacando el ambiente hostil, humillante e intimidatorio que ambos tipos producen, ROMERO RÓDENAS, M^a J.: «Protección frente al acoso en el trabajo», Editorial Bomarzo, Albacete, 2004, p. 19 y ss.

¹² En realidad, la violencia de género puede ser ejercida por hombres o por mujeres, en perjuicio de unos o de otras, y sus víctimas pueden ser, por ejemplo, hombres con estilos de vida no convencionales en cuanto al género, especialmente, atendiendo a su orientación sexual. Así lo indica el referido Informe OIT, p. 10.

¹³ Recomendación general, núm. 19.

⁹ HIRIGOYEN, M.-F.: «El acoso moral – El maltrato psicológico en la vida cotidiana» (Ediciones Paidós Ibérica, S.A., Barcelona, y Editorial Paidós, SAICF, Buenos Aires, 1998, pp. 343-344.

¹⁰ Véase constitución de la Organización Mundial de la Salud, Documentos Básicos, 3ª edición, 1986, p. i. Y, asimismo,

miento físico, sexual o psicológico para la mujer», e incluye entre dichos actos «la violencia física, sexual y psicológica perpetrada dentro de la comunidad en general, inclusive la violación, el abuso sexual, el acoso y la intimidación sexuales en el trabajo»¹⁴.

Con independencia de la regulación general en materia de violencia de género, la legislación laboral, por lo común, contiene la ordenación jurídica relativa a formas específicas de violencia sobre la mujer relacionadas con el trabajo, con un especial tratamiento del acoso sexual, la violencia y el acoso por causa del sexo («por motivos relacionados con el sexo» –según terminología de la OIT) y del género, así como la violencia doméstica en el lugar de trabajo o relacionada con el trabajo.

Lo que vino a aportar la REVAMH de la OIT del año 2016 fue la constatación de la necesidad de examinar específicamente «las dimensiones de género en la violencia» para poder «combatir la violencia en el mundo del trabajo»¹⁵. Y debe ser así por cuanto hay formas de violencia y acoso que se basan en el sexo y en el género y hay formas específicas de violencia que experimentan comúnmente tanto los hombres como las mujeres.

1.3. Violencia sexual y acoso sexual

La violencia sexual en el ámbito del trabajo es, ante todo, una forma de discriminación sexual. Puede combinar elementos de violencia física y psicológica y manifestarse bajo una diversidad de comportamientos, como

comentarios o gestos no deseados, bromas, contacto físico breve y otras manifestaciones, llegando a la agresión sexual. Los hombres y los niños pueden ser víctimas de violencia sexual y acoso sexual, pero en la gran mayoría de los casos denunciados las víctimas son mujeres o niñas.

El acoso sexual es una forma de violencia sexual que ocurre con frecuencia en el marco de una relación de trabajo¹⁶, y suele clasificarse de dos maneras: el acoso sexual amenazante, asimilable a un chantaje, y el acoso sexual resultante de un «ambiente de trabajo hostil». El acoso sexual amenazante o *quid pro quo* (utilizando terminología de la OIT¹⁷) tiene lugar cuando a una trabajadora o un trabajador se le exige un servicio sexual, cuya aceptación o rechazo será determinante para que quien lo exige tome una decisión favorable o, por el contrario, perjudicial para la situación laboral de la persona acosada. El acoso sexual derivado de un ambiente de trabajo hostil abarca todas las conductas que crean un entorno laboral intimidante, hostil o humillante, aunque no se dirija a una persona o personas en particular, mediante actos o conductas atentatorias a la intimidad sexual.

La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR), en su Estudio General sobre los convenios fundamentales relativos a los derechos en el trabajo a la luz de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, 2008, considera que, «de no contarse con una definición y una prohibición claras tanto del acoso sexual como del derivado de un ambiente de trabajo hostil, no podrá afirmarse que la legislación laboral aborda efectiva e indiscutiblemente todas las formas de acoso sexual»¹⁸.

¹⁴ Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer, 20 de diciembre de 1993, documento A/RES/48/104 (NNUU). Igualmente, el Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica (denominado comúnmente Convenio de Estambul) y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, conocida también como Convención de Belém do Pará (OEA, 2012) Referencia, abundan en el ámbito específico de las definiciones sobre la violencia ejercida sobre las mujeres.

¹⁵ Informe OIT, p. 11.

¹⁶ Véase al respecto, PÉREZ DEL RÍO, T.: «El acoso sexual en el trabajo: su sanción en el orden social», Relaciones Laborales, 1990, núm. 17, especialmente, p. 265 y ss.

¹⁷ Informe OIT, p. 11-12.

¹⁸ Véanse las consideraciones de la CEACR referidas en el mencionado Informe OIT, p. 12.

1.4. Violencia y acoso basados en el sexo y en el género

Según la CEACR, la discriminación por motivo de sexo, incluidas la violencia y el acoso, puede referirse estrictamente a las «características biológicas» de la persona, las que corresponden a una mujer o a un hombre; asimismo, la discriminación por razón de género puede incluir referencias a «funciones y responsabilidades que la sociedad atribuye a determinado sexo» o, lo que es lo mismo, a los roles o estereotipos culturalmente creados y que se vinculan o bien con las mujeres o bien con los hombres a los que se espera que han de responder¹⁹.

Una forma común de violencia y acoso basados en el sexo es el acoso por maternidad, es decir, acosar a las mujeres por motivo de su embarazo, del nacimiento de sus hijos o de un problema de salud relacionado con el embarazo o el parto, o a los trabajadores que atienden sus responsabilidades familiares. Del mismo modo, el acoso basado en el sexo puede expresarse en el desarrollo de ambientes de trabajo hostiles para las mujeres debido a su sexo, con manifestaciones tales como las bromas despectivas o degradantes sobre las mujeres (lo que puede constituir a menudo una forma de acoso sexual).

Específicamente, una forma habitual de violencia y acoso basada en el género son los proferidos contra hombres y mujeres con estilos de vida no convencionales, ya sea por su orientación sexual, profesional, etc. Sin duda, la dimensión de género se encuentra esencialmente imbricada en las relaciones de poder; el poder y su distribución tradicional ha beneficiado a los hombres. Este desequilibrio en el acceso y el manejo del poder conduce a que

cuando las mujeres se incorporan a sectores productivos masculinizados se exponen en gran medida a actos de violencia y de acoso, especialmente, acoso sexual²⁰, algo que no ocurre en sentido contrario cuando los hombres se incorporan a actividades o profesiones feminizadas. Hay que tener en cuenta, por consiguiente, que —como señala el Informe de la OIT— un desequilibrio de poder en el lugar de trabajo es una «dimensión central» de la intimidación²¹.

Una variante de este tipo de violencia, se manifiesta a través del denominado «acoso sexual contrapoder», en el que se entremezclan elementos de género, raza y clase social. Normalmente es protagonizado por quienes ostentan una posición inferior frente a sujetos que, por motivo de tales causas, son objeto de intimidación y violencia. De forma precisa, el género, la raza o la clase social es el elemento esencial por el que el sujeto inferior comete actos de violencia y de acoso frente a un superior (frente a mujeres que ocupan puestos de mando, a personas de raza negra que ejercen funciones de liderazgo, a personas de condición humilde que han escalado en la carrera profesional, etc.)²².

1.5. Violencia doméstica en relación con el trabajo

Recientemente ha comenzado a alcanzar un inusitado interés este tipo específico de violencia debido a su especial proyección en lo que atañe al mundo del trabajo. Por lo general, se utilizan los términos «familia» o «relación doméstica» para aludir a quienes se encuentren vinculados por una relación familiar, ya sea por consanguinidad, afinidad o por lazos afectivos. La OIT llama la atención acerca de que son cada vez más los países donde se incluyen en la relación familiar a las

¹⁹ Véase la aportación al debate sobre la violencia de género, con un enfoque particular en torno a la función de la prevención de la misma, de PÉREZ DEL RÍO, T.: «La violencia de género en el empleo como violación del derecho a la integridad física y psíquica y su prevención. La función de los interlocutores sociales», Lan Harremanak, núm. 25, 2012, pp. 123-154.

²⁰ Ver Informe OIT, p. 25 recurriendo a investigaciones especializadas en la materia.

²¹ Informe, p. 25.

²² Informe OIT, p. 25.

trabajadoras y los trabajadores domésticos y a otras personas que viven en el hogar. Ello es consecuencia de que tales trabajadores y trabajadoras pasan a encontrarse expuestos a la violencia y el acoso en la esfera doméstica²³, ya sea violencia física, sexual, psicológica y económica. Esta advertencia no representa más que el inicio de una indagación acerca de las formas de violencia ejercidas contra trabajadoras y trabajadores domésticos y que debiera concluir con un tratamiento normativo preventivo y protector. Se trata de una demanda que no debe caer en el olvido, especialmente, porque en la prestación de trabajo dentro de un entorno familiar a menudo convergen, de forma añadida, distintos factores potenciales de discriminación como la etnia, raza, sexo y género debido a la gran presencia de migrantes en el trabajo doméstico²⁴.

1.6. Violencia y acoso físicos

Entre las nociones útiles del concepto de violencia física se incluyen el empleo de la fuerza física contra otra persona o grupo, que produce daños físicos, sexuales o psicológicos: «es todo intento de lesión física o agresión contra una persona con inclusión de un daño físico efectivo»²⁵. Forman parte del concepto de violencia física, igualmente, aquellos incidentes en que un gran número de personas son atacadas en el lugar de trabajo (atracos, ataques con armas de fuego en el lugar de trabajo) considerándose por lo general que ese tipo de ataques son las manifestaciones de violencia física por excelencia. Asimismo, se considera violencia mortal la representada

por los homicidios que tienen por causa o son consecuencia del trabajo.

La OIT en su Informe destaca que las diversas formas de violencia física en el mundo del trabajo son denunciadas con menor frecuencia que los casos de violencia psicológica²⁶. En la práctica, la legislación laboral que regula aspectos relativos al lugar de trabajo no suele abordar de forma específica las formas físicas de la violencia y el acoso, sino que cuando regulan esas manifestaciones, tienden a utilizar los términos «agresión física» o simplemente «agresión», sin acudir a la noción de violencia o acoso.

1.7. Violencia y acoso psicológicos

La violencia y el acoso psicológicos son las formas de violencia y acoso más denunciadas en el mundo del trabajo, comprendiendo una diversidad de conductas y actos que van desde abusos verbales y no verbales y actos de acoso psicológico y sexual, intimidación, acoso laboral y amenazas²⁷.

Tales manifestaciones pueden incluir también la manipulación de la reputación de una persona, su aislamiento, la retención de información, y la asignación de tareas que no concuerdan con las capacidades de la persona o de metas y plazos imposibles de cumplir²⁸. Estas conductas, suceden en el ambiente de trabajo y en muchas ocasiones trasciende fuera de éste.

²⁶ Un aspecto que también reflejan las cifras presentadas por Eurofound en 2016, Sexta Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo, p. 67-68.

²⁷ Conductas que se han manifestado de forma generalizada en el mundo del trabajo pero a la que cada vez se presta más y más especializada atención, a pesar de que los cambios normativos experimentados sean escasos y poco satisfactorios, *vid.* MOLINA NAVARRETE, C.: «La tutela judicial frente al acoso moral en el trabajo: ¿Estancamiento y subestimación o lento progreso?», 2ª edic, Editorial Bomarzo, Albacete, 2018, en particular, p. 13-14.

²⁸ MILCZAREK, M.: «Workplace violence and harassment: A European picture». Informe del Observatorio Europeo de Riesgos (Luxemburgo, Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA), 2010, p. 22.

²³ Informe, p. 13.

²⁴ Puede verse un amplio estudio sobre las variables migraciones y género en VELA DÍAZ, R.: «Empleo, trabajo y protección social de las mujeres extranjeras en España: un enfoque de género de la política migratoria», Editorial Comares, Granada, 2014, especialmente en relación con el trabajo doméstico de mujeres migrantes, p. 247 y ss.

²⁵ CHAPPELL, D y DI MARTINO, V.: «Violence at Work», *op. cit.*, p. 30.

Situaciones como un ambiente de trabajo hostil, comentarios degradantes, críticas constantes, abuso personal y amenazas son las que se pueden establecer como de mayor ocurrencia.

En la expresión «violencia y acoso psicológicos», el término «psicológicos» responde exactamente a los efectos perjudiciales que producen sobre la integridad psicológica de la víctima. En las leyes nacionales, la violencia y el acoso psicológicos generalmente aparecen definidos en términos amplios, lo que determina una protección aplicable a todos los trabajadores en virtud del uso de términos como «acoso moral o laboral»²⁹ (*mobbing*), «intimidación» (*bullying*), «acoso» y «violencia», o con respecto a la existencia de discriminación, esto es, cuando la legislación solo protege a la persona en los casos en que es acosada por motivo de alguna diferencia real o percibida, como la raza, el color, sexo, religión, opinión política, origen nacional o extracción social, edad, discapacidad, y orientación sexual o género³⁰. En ocasiones, los términos referidos se utilizan de forma intercambiable.

Los términos «acoso», «intimidación» y «acoso laboral» no suelen conllevar diferencias entre conductas físicas y no físicas, conforme indica el Informe de la OIT. En la definición de estos términos se utilizan palabras como «conducta», «comportamiento» o «acto», que son suficientemente amplias como para reflejar tanto las acciones físicas como las psicológicas. En consecuencia, tienden a definirse por los efectos de tales acciones, como, por ejemplo,

²⁹ En el debate español, véase ROJAS RIVERO, G. P.: «Delimitación, prevención y tutela del acoso laboral», *op. cit.*, en particular, pp. 48-62, quien utiliza el término «acoso moral». Otras voces se refieren igualmente al acoso moral, FERNÁNDEZ LÓPEZ, M^a F.: «El acoso moral en el trabajo ¿Una nueva forma de discriminación?, RDS, 2002, número 19, pp. 53-75; MOLINA NAVARRETE, C.: «La tutela judicial frente al acoso moral en el trabajo: ¿Estancamiento y subestimación o lento progreso?, *op. cit.*, pp. 14-16.

³⁰ Como ocurre en el ordenamiento laboral español en relación con el acoso como causa de despido disciplinario, un acoso tipificado «por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual», ex art. 54.2, g) LET.

un daño o sufrimiento físico o psicológico: igualmente, se definen por referencia a un entorno hostil se identifican como actos que implican pérdida o atentado a la dignidad. Ello pone de manifiesto que en muchas ocasiones las definiciones de «acoso», «acoso laboral» e «intimidación» ponen el centro de atención sobre el efecto que produce en la víctima y, en menor medida, sobre la naturaleza de la conducta misma. Con frecuencia, para que alguien pueda ser incluido en una de estas categorías se exige que el comportamiento hostil deba ser «repetido» o «persistente» o producirse con frecuencia, como originariamente apuntaron los primeros teóricos del acoso³¹, si bien en la actualidad, especialmente en los países más avanzados en esta materia, la persistencia en el tiempo es un elemento susceptible de valoración en cada caso, atendiendo en mayor medida a la gravedad de la conducta del sujeto intimidante o acosador y los efectos de la misma.

Esta exigencia de persistencia y continuidad está siendo objeto de ciertas objeciones actualmente, hasta tal punto que durante la REVAMH de la OIT de 2016, los expertos reconocieron que «la manifestación de la violencia y el acoso puede ser un evento puntual o recurrente»³², lo que obliga a reconsiderar la configuración jurídica misma del acoso laboral en los términos en que la teoría clásica lo ha venido presentando.

1.8. Riesgos psicosociales

En el momento actual, los riesgos psicosociales se presentan en su perfil definitorio como riesgos vinculados con las características estructurales u organizativas del trabajo de una persona³³. Aunque tales riesgos res-

³¹ Véanse LEYMAN, H.: «El Contenido y Desarrollo del Mobbing en el Trabajo», *op. cit.*, p. 25. Igualmente, HIRIGOYEN, M.-E.: «El acoso moral – El maltrato psicológico en la vida cotidiana», *op. cit.* p. 343 y ss.

³² Véase p. 17 del Informe.

³³ Así lo indica el Informe de la OIT, p. 17. Véase en la misma dirección, MORGADO PANADERO, P.: «La necesidad de cobertura objetiva de los riesgos psicosociales por el sistema de

ponden a variables de multicausalidad en el contexto del puesto de trabajo³⁴, la violencia y el acoso psicológicos, físicos y sexuales se consideran riesgos psicosociales en la legislación de varios países.

En el ámbito de la UE, el Acuerdo Marco Europeo sobre el Estrés Ligado al Trabajo, de 2004, ya estableció que el acoso y la violencia en el lugar de trabajo y los comportamientos abusivos son factores potenciales de estrés ligado al trabajo³⁵.

Existe una creciente aceptación de que ciertos peligros psicosociales relacionados con la organización del trabajo pueden ser tan dañinos que, cuando menoscaban la dignidad, la seguridad, la salud y el bienestar de la víctima, se convierten en formas de violencia y acoso. Los peligros psicosociales se han denominado «violencia estructural», concepto que también engloba las formas de organización o de estructura del trabajo que exponen a los trabajadores a situaciones de violencia³⁶.

El marco general de condiciones de trabajo, así como la organización del trabajo, resulta determinante para detectar factores potenciales de riesgos psicosociales: las cargas

la Seguridad Social: propuestas de «lege ferenda», en RAMOS QUINTANA, M. I. (Dir.), *Riesgos Psicosociales y Organización de la Empresa*, Editorial Thomson Reuters-Aranzadi y Ministerio de Economía, Industria y Competitividad, 2017, particularmente, pp. 340-346.

³⁴ Así lo expresa FUMERO DIOS, I.S.: «La incidencia de los riesgos psicosociales en la salud de los trabajadores: identificación, evaluación e intervención psicosocial», en RAMOS QUINTANA, M. I. (Dir.), *Riesgos Psicosociales y Organización de la Empresa*, *op. cit.*, véanse pp.282-283. Igualmente es de interés el trabajo de CHARRO BAENA, P.: «La organización del trabajo como factor de riesgo psicosocial», *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, núm. 98, 2012, especialmente pp. 16 y ss.

³⁵ Un análisis de sus contenidos en MELIÁN CHINEA, L.: «La eficacia del acuerdo marco europeo sobre acoso y violencia en el trabajo», en RAMOS QUINTANA, M. I. (Dir.), *Riesgos Psicosociales y Organización de la Empresa*, *op. cit.*, pp. 233-251.

³⁶ HEISKANEN, M.: «Violence at Work in Finland; Trends, Contents, and Prevention», *Journal of Scandinavian Studies in Criminology and Crime Prevention*, vol. 8, núm. 1, 2007, pp. 22 y ss.

de trabajo excesivas, la falta de autonomía para la toma de decisiones, la baja consideración por el trabajo de las personas, la rigidez de los procedimientos rutinarios de trabajo y la atención insuficiente al mantenimiento de buenas relaciones interpersonales podrían considerarse en algunas circunstancias como formas de violencia estructural. Estas averiguaciones han llevado igualmente a proponer un cambio radical en la configuración del estrés por causa del trabajo, en la medida en que las investigaciones más recientes indican que guarda mayor relación con la organización del trabajo que con el perfil psicológico de la persona, como tradicionalmente se venía sosteniendo³⁷.

2. PROTAGONISTAS DE LA VIOLENCIA EN LAS RELACIONES DE TRABAJO

En sus conclusiones, la REVAMH de la OIT de 2016 indica que la violencia y el acoso «pueden manifestarse de forma horizontal y vertical, y proceder de fuentes internas y externas (incluidos los clientes y otras terceras partes y las autoridades públicas) en el sector público o privado, o en la economía formal o informal» y pueden ser realizados por cualquier persona³⁸. Por consiguiente, constituyen actos de fuerza de superiores a inferiores (vertical descendente), de inferiores a superiores (vertical ascendente) y en forma horizontal (entre compañeros de trabajo sin relación jerárquica determinante de la conducta o los actos constitutivos, o perpetrada por terceros ajenos a la empresa).

Las leyes sobre condiciones de trabajo, seguridad y salud en el trabajo y no discriminación suelen establecer disposiciones sobre la

³⁷ Con esas conclusiones, véase RAMOS QUINTANA, M.I.: «Estrés laboral y deterioro de la salud: la organización del trabajo en la empresa como centro de imputación» en RAMOS QUINTANA, M. I. (Dir.), *Riesgos Psicosociales y Organización de la Empresa*, *op. cit.*, pp. 27-61.

³⁸ De hecho, según los estudios realizados; episodios de violencia y acoso horizontal son habituales en el trabajo, ver Informe p. 18.

violencia y el acoso laboral únicamente aplicables a personas ocupadas, que trabajan en el marco de una relación formal de empleo. Por lo general –indica el Informe de la OIT– también quedan incluidas implícitamente, aunque no siempre, en el ámbito de dichas leyes las personas ocupadas en formas atípicas de empleo, pero en menor medida algunas relaciones de trabajo de naturaleza precaria, como la de los aprendices y otras personas que son parte de relaciones de tipo asalariado o personas empleadas indirectamente, esto es, a través de la intermediación e interposición empresarial. En algunas categorías, como las personas que trabajan en el servicio doméstico (que en su gran mayoría son mujeres, y están a menudo excluidas de las leyes laborales o infraprotegidas), el déficit de protección puede afectar de manera desproporcionada a las mujeres.

A veces, la legislación contra el acoso sexual sólo protege a las mujeres y no a los hombres³⁹. La CEACR considera que la cobertura de la protección contra el acoso sexual debería abarcar a todos los trabajadores, tanto hombres como mujeres, no sólo respecto del empleo⁴⁰ y la ocupación, sino también en lo relativo a la formación y capacitación profesionales, el acceso al empleo y las condiciones de empleo (OIT, 2012a, párrafo 793). La mayoría de los países cubren el acoso sexual tanto vertical como horizontal. Algunas leyes que abordan el acoso sexual en el trabajo lo definen como perpetrado sólo por un empleador, dejando así una brecha de cara a la protección del acoso sexual producido por los compañeros de trabajo.

La violencia de terceros en el ámbito del trabajo es un fenómeno relativamente común, en particular en ciertos sectores productivos o de actividad como la salud, la educación, la hostelería y el transporte. Esta violencia está protagonizada por pacientes, clientes o usuarios o por miembros de la población en general

con quienes los trabajadores pueden entrar en contacto⁴¹. El riesgo de sufrir acoso por parte de terceros puede ser más alto para las personas que trabajan por la noche y para quienes trabajan en situaciones aisladas y podría ser considerada como violencia en el lugar de trabajo; de hecho, algunos países así lo reconocen⁴².

3. VIOLENCIA «EN EL LUGAR DE TRABAJO» O «POR CAUSA O COMO CONSECUENCIA DEL TRABAJO»

En relación con la determinación del lugar de trabajo como espacio en el cual puede tener cabida la o las manifestaciones de violencia y acoso, la REVAMH de la OIT de 2016 concluyó que «el mundo del trabajo no sólo abarca el lugar de trabajo físico tradicional, sino también el trayecto hacia y desde el trabajo, los eventos sociales relacionados con el trabajo, los espacios públicos, también para los trabajadores de la economía informal tales como los vendedores ambulantes, y el hogar, en particular para los trabajadores a domicilio, los trabajadores domésticos y los teletrabajadores»⁴³.

Se maneja, por tanto, un concepto moderno y flexible de lo que ha de entenderse por «lugar de trabajo», en cuanto ámbito físico apto para la prestación de servicios, comprendiendo igualmente los lugares en los que, «por causa o como consecuencia del trabajo», quienes trabajan pueden quedar expuestos a actos violentos y conductas acosadoras.

Por consiguiente, al tratarse de actos, conductas y manifestaciones de índole personal, ya sea con alcance individual o colectivo, el lugar de trabajo no puede ser considerado como

³⁹ Así se puso de manifiesto en siete de los países estudiados para la preparación de este Informe por parte de la OIT.

⁴⁰ *Vid.* Informe, p. 19.

⁴¹ Un estudio reciente sobre la violencia en el trabajo analizando sectores y trabajadores especialmente expuestos es el de 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, *op. cit.*, pp.315-334.

⁴² Informe, p. 20

⁴³ Informe, p. 21.

mero espacio físico de prestación efectiva de trabajo, entendido al modo más tradicional, sino que, partiendo de las definiciones de los distintos tipos de violencia en el trabajo, es preciso concluir que escenarios externos a la sede física de la organización de la actividad productiva pueden ser considerados «espacios de trabajo». Los desplazamientos de ida y vuelta al trabajo (cuyo reconocimiento a efectos de calificar como accidentes de trabajo los ocurridos en tal tipo de trayectos es ya una cuestión sobreentendida⁴⁴), los desplazamientos originados por exigencias derivadas del trabajo⁴⁵, los espacios donde se prestan los servicios objeto del contrato de trabajo, aun cuando estén fuera de las instalaciones físicas de la empresa⁴⁶, los lugares en que se realiza trabajo, incluso en actividades de economía informal, el domicilio de los contratantes de trabajo doméstico, así como el propio domicilio cuando se trata de trabajo a distancia o teletrabajo, incluidos aquellos espacios donde sea preciso realizarlo, abarcan los entornos físicos en los cuales las manifestaciones de la violencia y el acoso pueden tener lugar.

Representa en la actualidad un motivo de especial interés –por los nuevos desafíos que plantea– el hecho de que haya espacios en que las personas puedan vincularse con su lugar de trabajo por medio de la tecnología. Sobre este extremo, la REVAMH de 2016 llegó a la conclusión de que el uso indebido de la tecnología «también se reconoce como una fuente de

preocupación», por lo que todo nuevo instrumento normativo debería ser susceptible de responder a los nuevos riesgos y desafíos que pueden conducir a la violencia y acoso en el mundo del trabajo, como los que surgen «como consecuencia de la evolución de las modalidades de trabajo y de la tecnología»⁴⁷.

Avala esta interpretación, asimismo, el hecho de que el ámbito sustantivo de aplicación de varios instrumentos de la OIT que tratan de la seguridad y salud en el trabajo es amplio y rebasa el simple lugar físico donde se realiza el trabajo. Así ocurre, a modo de ejemplo, conforme a lo establecido en el Protocolo de 2002 del Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores (1981), de manera que comprende no sólo los accidentes que ocurren «en el curso del trabajo», sino también los que están «en relación con el trabajo» y los «accidentes de trayecto», definidos como los que ocurren «en el recorrido directo entre el lugar de trabajo y la residencia del trabajador, el lugar en que el trabajador toma sus comidas o el lugar en que el trabajador recibe su remuneración» (artículo 1). Del mismo modo, se consideran accidentes de trabajo todos los «sufridos durante las horas de trabajo en el lugar de trabajo o cerca de él, o en cualquier lugar donde el trabajador no se hubiera encontrado si no fuera debido a su empleo, sea cual fuere la causa del accidente», según señala la Recomendación sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964 (núm. 121) en su párrafo 5, a).

Las leyes nacionales que abordan la violencia y el acoso «en el mundo del trabajo» remiten al ámbito de una protección determinada que se define utilizando expresiones tales como «en el lugar de trabajo», o «durante el trabajo, o en relación con éste».

Así como existen muchos países que no definen necesariamente en su legislación el concepto de «lugar de trabajo», es apreciable cómo un número creciente de ellos está ampliando

⁴⁴ Y que incluye los actos de violencia y acoso sufridos en el trayecto para ir o regresar del trabajo.

⁴⁵ Por ejemplo, ser objeto de acoso en un lugar al que el trabajador ha sido desplazado para realizar una prestación de servicios; pero puede incluir también la celebración de un evento festivo de la empresa en el que se produzcan manifestaciones de acoso, o mientras se asiste a una conferencia, y, en todo caso, donde ser mujer joven constituye una de las variables fundamentales al medir la extensión de estas prácticas. Informe, p. 21.

⁴⁶ Véase el supuesto que ha dado lugar a la STS de 20 de noviembre de 2014, rec. 2399/2013, en la que se señala que resulta irrelevante que el daño y la consecuencia derivada de un atraco al trabajador se haya producido fuera de las propias instalaciones de la empresa. Tal dato no destruyen el carácter de «riesgo laboral».

⁴⁷ Informe, p. 21.

el alcance de la noción clásica, con el fin de ajustarse a los entornos en que se producen los actos de violencia y acoso por causa de o relacionados con el trabajo. Cuando la noción de «lugar de trabajo» es amplia y no se limita al lugar de trabajo físico, suele incluir otras circunstancias y entornos, como los descansos realizados en el contexto del trabajo o cierto tipo de eventos, como los sociales que tienen lugar al finalizar la jornada laboral o los desplazamientos cotidianos.

Sin duda alguna, el ámbito espacial de la noción de «lugar de trabajo» en la legislación en materia de violencia y acoso en el lugar de trabajo debe ser explícitamente más amplio que el simple entorno físico en el cual se desarrolla la actividad laboral, pero las diferencias sustanciales entre distintos países hacen que esta consideración no se haya extendido de forma general. En determinados países, las leyes laborales sólo se aplican explícitamente al lugar de trabajo físico y, en otros, el término «lugar de trabajo» no se ha definido o, si lo ha sido, su definición es demasiado imprecisa como para extraer conclusiones⁴⁸.

La intimidación a través de la tecnología electrónica, o el denominado *ciberacoso*, es una expresión más reciente de violencia y acoso psicológicos y sexuales. Incluye intimidación a través del correo electrónico, mensajes telefónicos de texto, así como contenidos subidos a la web, una práctica que va extendiéndose también en relación con el trabajo. Un plus añadido de esta forma de ejercer violencia o acosar es el anonimato que puede acompañarlo, lo que hace difícil detectar a la persona agresora. Además, como puede llevarse a cabo dentro o fuera del lugar de trabajo físico, en horario o no de trabajo, produce confusión al no permitir identificar con claridad si está o no relacionado con el mundo del trabajo⁴⁹. Las normas que sancionan el acoso en el trabajo en sus distintas modalidades deberían incluir el *ciberacoso*, como forma específica de perpe-

trarlo cuando es llevado a cabo a través de las nuevas tecnologías⁵⁰.

4. FACTORES DE RIESGO DE VIOLENCIA Y ACOSO EN EL TRABAJO

La apreciación acerca de cuáles son los factores de riesgo que pueden inducir y producir actos, conductas o manifestaciones de violencia y acoso en el mundo del trabajo ha sido objeto de especial atención, especialmente, en el campo de la psicología social y en general de la seguridad y salud de los trabajadores. Existe un común entendido en que los factores de riesgo psicosocial por lo general proceden tanto del entorno de trabajo propiamente dicho (intralaborales) como de circunstancias y agentes externos al mismo (extralaborales) o una interacción combinada de ambos⁵¹.

Las circunstancias y las condiciones de trabajo, así como las condiciones psicosociales, influyen tanto en la prevalencia de la violencia y el acoso en el trabajo como en la capacidad de las víctimas para obtener reparación. En ese escenario, hay que señalar cómo la brecha de género en las condiciones de trabajo expone en mayor medida a las mujeres, especialmente las que se encuentran en edad fértil o tienen responsabilidades familiares, a circunstancias adversas para tener sanas relaciones de trabajo exentas de manifestaciones de actos de hostigamiento e intimidación o amenazas frente a ellas.

En el ámbito de la Unión Europea, como es sabido, la Sexta Encuesta Europea de Condi-

⁵⁰ En general, sobre efectos perversos para la salud por el trabajo en contacto con nuevas tecnologías, puede consultarse el documento elaborado conjuntamente por Eurofound y la OIT, titulado *Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral*. Puede consultarse en <https://www.eurofound.europa.eu/es/publications/executive-summary/2017/working-anytime-anywhere-the-effects-on-the-world-of-work-executive-summary>

⁵¹ Distinguiendo entre violencia de origen interno y externo a la empresa, RODRIGUEZ BRAVO DE LAGUNA, J. J.: «La violencia en el trabajo: perfiles jurídicos», *op. cit.*, p. 317-325.

⁴⁸ Véanse estas consideraciones en Informe, p. 22.

⁴⁹ Informe OIT, p. 24.

ciones de Trabajo (2016)⁵² indica algunos factores determinantes de padecer riesgos psicosociales en el trabajo, entre los que destacan: las dificultades para conciliar la vida laboral con la familiar, lo que induce a considerar si continúa siendo adecuado el marco legislativo tan dúctil en que se contempla el ejercicio de los derechos de conciliación y que obliga a trabajadoras y trabajadores a negociar individualmente con la empresa, así como el sesgo de género que continúan presentando, al concebirse especialmente indicados para su utilización por las mujeres. La Encuesta Europea también considera que los horarios poco flexibles y las condiciones del entorno físico, así como la elevada intensidad de trabajo constituyen el resto de importantes factores a destacar.

La REVAMH de la OIT de 2016 concluyó que la manifestación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo suele reflejar la violencia en el conjunto de la sociedad y, para prevenir y afrontar estas conductas, es necesario comprender las situaciones en las que se encuentran los propios trabajadores. Los expertos han identificado también algunas circunstancias que, por sí solas o de manera combinada, pueden exponer a los trabajadores a la violencia y al acoso: trabajar en contacto con el público, trabajar con personas en situación difícil, trabajar con objetos de valor, trabajar en situaciones en las que los trabajadores no están cubiertos o amparados suficientemente por la legislación laboral y de protección social, trabajar en entornos con recursos limitados (el equipamiento insuficiente de las instalaciones o la falta de personal pueden redundar en largas esperas y frustración), trabajar en horarios de difícil conciliación con la vida social (por ejemplo, trabajo vespertino o nocturno), trabajar en soledad o en un aisla-

miento relativo, o en lugares remotos, trabajar en espacios íntimos y en hogares privados, tener poder para denegar la prestación de servicios, lo que aumenta el riesgo de violencia y acoso por parte de quienes demandan dichos servicios, trabajar en zonas de conflicto, en particular prestando servicios públicos y de emergencia, existencia de tasas de desempleo elevadas⁵³.

La REVAMH de 2016 también alcanzó ciertas conclusiones indicando otros elementos o factores de riesgo que igualmente contribuyen a la violencia en el trabajo: una inadecuada gestión de los recursos humanos, la mala organización del trabajo, incluida la falta de normas y responsabilidades claras, la asignación inadecuada de tareas, el establecimiento de objetivos de producción poco realistas, una comunicación deficiente: igualmente, malas relaciones de trabajo y prácticas discriminatorias también se consideran factores que pueden incrementar el riesgo de violencia y acoso⁵⁴.

5. IMPACTO MÚLTIPLE DE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO

Los efectos derivados del padecimiento de riesgos psicosociales tienen la peculiaridad de que, si bien traen causa del trabajo realizado, sin embargo despliegan consecuencias más allá del mundo del trabajo, afectando a la vida personal, familiar y social de quienes los sufren.

Los avances científicos en el campo de la medicina han indicado que, por lo general, el sufrimiento y padecimientos que ocasiona haber sido víctima de violencia y acoso en el trabajo producen perturbaciones y daños de diversa índole. En primer lugar, fisiológica: desde tensión muscular a alteraciones cardíacas, problemas gastrointestinales, trastornos dermatológicos, problemas diges-

⁵² Eurofound Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (EWCS, por sus siglas en inglés).

Véase el documento resumen en <https://www.eurofound.europa.eu/es/publications/report/2016/working-conditions/sixth-european-working-conditions-survey-overview-report>

⁵³ Véase cuadro en el Informe OIT, p. 32.

⁵⁴ *Idem*.

tivos o de colon irritable, dolor de cabeza y trastornos del sueño. En segundo lugar, se aprecian trastornos del comportamiento social: síntomas como dificultad en las relaciones con otras personas y sensación de aislamiento y desinterés. En tercer lugar, trastornos intelectuales y laborales: aumento en el número de accidentes de trabajo, sentimiento de frustración, cansancio, tedio o desgana etc. Por último, reacciones psicoemocionales que comportan un deterioro de la salud y bienestar: consumo de ansiolíticos, bebidas alcohólicas, café o cigarrillos⁵⁵.

En la REVAMH de 2016, los expertos concluyeron que la violencia y el acoso afectan a las relaciones en el lugar de trabajo, al compromiso de los trabajadores y su identificación con los intereses de la empresa, a la salud⁵⁶, a la productividad, a la calidad de los servicios públicos y privados, y a la reputación de las empresas. Señalaron, además e incidiendo en su proyección de género, que también tienen repercusiones en la participación en el mercado de trabajo. En particular, pueden impedir que las mujeres se incorporen al mercado de trabajo, especialmente en aquellos sectores y trabajos ocupados mayoritariamente por los hombres, así como dificultar la permanencia de las mujeres en el mismo⁵⁷.

5.1. En los trabajadores

La violencia y el acoso físicos pueden dejar secuelas físicas evidentes, pero también

dejan cicatrices emocionales que requieren tratamientos de rehabilitación y asesoramiento de especialistas. La violencia y el acoso en los planos psicológico y sexual pueden producir efectos tales como ansiedad, depresión, cefaleas y trastornos del sueño, lo que repercute negativamente en el desempeño laboral⁵⁸.

Datos suministrados por Eurofound en 2013 mostraron que, después de ser objeto de violencia física, los trabajadores tienen tres veces más probabilidades de experimentar depresión y el doble de probabilidades de sufrir de estrés. Los trabajadores intimidados o acosados tienen cuatro veces más probabilidades de experimentar depresión, tres veces más de confrontarse a problemas para dormir y el doble de probabilidades de sufrir de estrés. Además, las personas que han presenciado actos de violencia, así como los familiares y amigos de las personas objeto de violencia y acoso, también pueden experimentar estrés y traumas psicológicos graves⁵⁹.

En términos económicos, la violencia sexual y el acoso sexual constituyen un obstáculo que impide que las mujeres entren y permanezcan en el mercado de trabajo, por lo cual les afecta directamente a su capacidad de obtención de ingresos a largo plazo. Por consiguiente, este es un factor que contribuye a ensanchar la brecha salarial entre los géneros⁶⁰. En suma, la violencia y el acoso pueden, en última instancia, ser determinantes para tomar la decisión de abandonar el mercado de trabajo.

⁵⁵ Puede consultarse el «Análisis multisectorial sobre la incidencia de los riesgos psicosociales en los trabajadores» GIMENO NAVARRO, M. A., Secretaría de salud laboral y medio ambiente, UGT-CEC y Fundación para la prevención de riesgos laborales (2016).

⁵⁶ En relación con los efectos sobre el absentismo laboral, IGLESIAS OSORIO, B.C.: «Los procesos de incapacidad asociados a los riesgos psicosociales» en RAMOS QUINTANA, M. I. (Dir.): «Riesgos Psicosociales y Organización de la Empresa», *op. cit.*, pp. 363-395.

⁵⁷ Los expertos de la OIT señalaron asimismo que la violencia y el acoso pueden «socavar la toma democrática de decisiones y el Estado de derecho» (OIT, 2016a, anexo I, párrafo 1).

⁵⁸ Informe OIT, p. 29.

⁵⁹ «Workplace violence and harassment training Power Point» (Eversafe Media Inc), en: <http://eversafe.ca/free-workplace-violence-and-harassment-trainingpower-point>

⁶⁰ Incluso cuando la violencia y el acoso no tienen por causa el género, el impacto que tales acciones tienen en las mujeres puede parecer desproporcionado. Un estudio realizado en Italia mostró que el 16 por ciento de los trabajadores dimiten de su empleo después de ser víctimas de violencia. El mismo estudio reveló que las mujeres tienen el doble de probabilidades de dimitir que los hombres. Esta información aparece recogida en el Informe OIT, p. 29.

Junto a los efectos señalados debido al impacto de la violencia en el trabajo, ha de incluirse el suicidio motivado por acoso laboral⁶¹, así como la violencia doméstica relacionada con el trabajo prestado en el hogar familiar. Otro efecto añadido de la violencia y acoso en el trabajo viene determinado por la carencia o deficiente cobertura sanitaria y de protección social de este tipo de riesgos, lo que sugiere la necesidad de una intervención específica a este respecto, a fin de garantizar que los Estados se comprometen a asegurar una protección suficiente y adecuada; una tarea no sencilla, pero no por ello imposible de alcanzar.

5.2. En las empresas y en las economías

Existen costos financieros directos que se derivan de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, como el absentismo, la disminución del volumen de negocios, el costo de los litigios y el pago de indemnizaciones. También hay costos indirectos, como la baja de la productividad y efectos de impacto público, que pueden dañar la reputación, la imagen y la competitividad de las empresas. La violencia y el acoso aumentan el absentismo y se traducen en mayores gastos por subsidios de enfermedad y tareas de administración. Lo mismo puede decirse de la rotación de plantilla provocada por la violencia y el acoso entraña costos aún más importantes que el absentismo, ya que resulta muy caro encontrar y capacitar a nuevos trabajadores⁶².

Por otra parte, cuando los trabajadores víctimas de abusos (o los que han presenciado tales actos) permanecen en una empresa

y no reciben el apoyo adecuado, su productividad se ve a menudo disminuida por los efectos negativos que los abusos tienen en su salud, lo que redundará en un incremento de los costos de la empresa.

La encuesta ESENER 2 (2014) de la Unión Europea⁶³ ha permitido detectar con mayor claridad cuál es la motivación y los objetivos que impulsan a las empresas a gestionar adecuadamente la seguridad y salud en el trabajo, en particular, los riesgos psicosociales. Los resultados alcanzados son los siguientes:

En primer lugar, el cumplimiento de las obligaciones jurídicas es un motivo principal en el 85 % de las empresas de la Europa de los Veintiocho. Existe una ligera correlación positiva con el tamaño de la empresa, mientras que por sectores no se dan diferencias importantes. El segundo factor impulsor más importante que motiva la adopción de medidas es el cumplimiento de las expectativas de los trabajadores o de sus representantes, registrándose los valores más altos en los sectores de la educación, la sanidad y el trabajo social. En tercer lugar, en algunos países, en particular, aquellos que se adhirieron a la Unión Europea en 2004 y algunos de los países candidatos, se afirma con mayor frecuencia que el principal factor impulsor para ocuparse de la seguridad y la salud es mantener el prestigio de la organización.

La citada Encuesta pone de manifiesto, igualmente, que una adecuada participación de los trabajadores con procesos de diálogo y negociación permite alcanzar mejores resultados: mayor implicación de los trabajadores tanto en materia de diálogo social, como en lo que se refiere a la activación de los órganos de representación formal de intereses (incluida la seguridad y salud en el trabajo

⁶¹ Una nefasta consecuencia ya contemplada en los estudios iniciales de LEYMAN, H.: «Mobbing and psychological terror at workplaces», *op. cit.*, págs. 119 y ss.

⁶² Vid. RAYNER, Ch., HOEL, H., y COOPER, C.: «Workplace bullying: What we know, who is to blame and what can we do?» CRC Press, 2001. Puede descargarse en <https://www.crcpress.com/Workplace-Bullying-What-we-know-who-is-to-blame-and-what-can-we-do/Rayner-Hoel-Cooper/p/book/9780415240635>

⁶³ Segunda Encuesta Europea de empresas sobre riesgos nuevos y emergentes (ESENER-2): <http://www.esener.eu>

6. GRUPOS, SECTORES Y OCUPACIONES ESPECIALMENTE EXPUESTOS A LA VIOLENCIA Y AL ACOSO EN EL TRABAJO

Si los trabajadores y trabajadoras, en general, se encuentran expuestos a manifestaciones de violencia y acoso en el trabajo dependiendo de factores ya sea intralaborales como extralaborales, tal y como ya ha sido expresado, no es menos cierto que determinados trabajadores por pertenecer a determinados grupos o por trabajar en ciertos sectores productivos o en ciertas actividades pueden ser mayormente vulnerables a actos y agresiones físicas, psicológicas o sexuales.

Desde un punto de vista subjetivo y por las características de ciertos grupos, la OIT ha identificado como especialmente expuestas a las personas que padecen algún tipo de discapacidad y personas que viven con el VIH. Asimismo, por sectores de actividad se señala a los trabajadores del sector de la salud, la educación quienes, de forma general, han declarado estar más expuestos que otros a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Debido a que la exposición a la violencia y el acoso depende en gran medida del contexto y es resultado de una convergencia de factores combinados, como la discriminación, condiciones de riesgo y factores de riesgo, el Informe de la OIT señala que es importante no reducir el análisis a una simple lista de quién es «más vulnerable» a la violencia y el acoso. Dicha opción podría inducir a pensar equivocadamente que las personas son transformadas en víctimas en función de quiénes son y de qué hacen⁶⁴. Se trata de una importante advertencia a efectos de no estigmatizar grupos o personas por sus características definitorias.

Sin embargo, es necesario comprender cómo la intersección, es decir, la combinación

de factores como el género, la raza, la edad o la discapacidad, refuerza la posibilidad de que la violencia y el acoso se manifiesten y hace que esta experiencia de violencia y acoso sea única. De hecho, diversos estudios han demostrado que las mujeres de las minorías son significativamente más acosadas en el trabajo que los hombres miembros de minorías y son más acosadas respecto a las mujeres y hombres pertenecientes a mayorías «cuando el acoso sexual y el acoso étnico se adicionan y combinan para producir una acción global de acoso»⁶⁵.

En sus conclusiones, la REVAMH de la OIT de 2016 abordó el papel de la interseccionalidad expresando, entre otras, afirmaciones del siguiente tenor: la manifestación de la violencia y el acoso puede afectar potencialmente a cualquier persona, pero su impacto es desproporcionado sobre grupos específicos, cuando se dan ciertas condiciones.

Unas relaciones de poder desequilibradas, especialmente, cuando incorporan motivos de género, raza y origen étnico, origen social, educación y pobreza, pueden conducir a la violencia y acoso. La discriminación basada en estos y otros motivos, incluyendo la discapacidad, la situación con respecto al VIH, la orientación sexual y la identidad de género, la condición de migrante y la edad, también son factores importantes. Los lugares de trabajo en los que la fuerza de trabajo está dominada por un sexo o un origen étnico determinados tal vez sean más hostiles hacia las personas que no se ajustan a los estereotipos de género predominantes o hacia quienes provienen de grupos subrepresentados. En los casos en que los motivos de discriminación se combinan, como el género y la raza o la discapacidad, el riesgo de violencia y acoso se ve exacerbado.

Es importante tener en cuenta la interseccionalidad cuando se consideran los sectores

⁶⁴ Informe, p. 33.

⁶⁵ Informe de la OIT, p. 23 con apoyo en estudios científicos realizados en este campo.

económicos en los que, como en el de servicios, se suelen denunciar niveles más altos de violencia y acoso; en ellos convergen factores de discriminación y de riesgo que dan lugar a una exposición aun mayor a la violencia. Dado que las ocupaciones en el sector de los servicios y las ventas en el sector del comercio cuentan con presencia mayoritaria de mujeres, el resultado es que en general tienden a ser objeto con mayor frecuencia de estos comportamientos, a lo que se une el hecho de que en tales sectores la exposición a la violencia de terceros (como usuarios y clientes) es relativamente mayor⁶⁶.

El análisis y conocimiento de la verdadera prevalencia de la violencia y el acoso depende en gran medida de la disponibilidad de datos. Aquellos sectores productivos que disponen de datos están en condiciones de documentar su experiencia en materia de violencia y acoso. Por el contrario, otros sectores que no han desarrollado estas capacidades pueden verse enfrentados a ciertos obstáculos, especialmente, la carencia derivada de una notificación insuficiente de incidentes de violencia y acoso, ya sea por temor a hablar del problema, a la propia falta de sistemas de información y seguimiento, lo que finalmente termina por abocar a una «normalización» de la violencia⁶⁷.

En suma, por estas circunstancias ya referidas, la REVAMH de la OIT de 2016 ha terminado por concluir que todos los trabajadores y empleadores, independientemente de sus características personales y del trabajo que realizan, pueden, en determinadas situaciones y en función de determinados factores y fuentes de riesgo, verse expuestos a la violencia y el acoso⁶⁸.

7. PROTECCIÓN JURÍDICA FRENTE A LA VIOLENCIA Y EL ACOSO EN EL TRABAJO: LA ACCIÓN NORMATIVA DE LA OIT A TRAVÉS DE LOS CONVENIOS FUNDAMENTALES

En los textos normativos de la OIT, la protección ante los accidentes de trabajo y las enfermedades originadas por malas condiciones de trabajo es una constante consolidada históricamente. La intensidad y extensión de esta protección frente a lesiones de la salud por causa de la violencia y el acoso en el trabajo, específicamente, presenta un recorrido muy diferente.

Algunas manifestaciones normativas se refieren a grupos específicos de trabajadores que, por sus condiciones de trabajo (por ejemplo, el trabajo nocturno) o por circunstancias específicas se encuentran mayormente expuestos a situaciones propensas a actos de violencia y acoso. Por lo general, puede decirse que, pese a algunos instrumentos aplicables, lo cierto es que la situación normativa de la OIT en relación con la extensión e intensidad de las manifestaciones violentas en el trabajo en el mundo es claramente deficitaria.

Hace falta una definición normativa de la violencia y acoso en el trabajo que permita disponer de referencias dotadas de certeza jurídica sobre actos y conductas o manifestaciones susceptibles de ser considerados como actos de fuerza sobre otra persona. Por otra parte, es indispensable establecer pautas acerca de cómo debe ser abordada, prevenida y protegida la violencia y el acoso en el trabajo y debería indicarse cómo debe integrarse en la empresa la gestión de la seguridad y salud en el trabajo en relación con la prevención de actos y conductas violentas y acosadoras⁶⁹.

Entre los Convenios fundamentales de la OIT, el tratamiento de la violencia y el acoso

⁶⁶ La Sexta Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo de la Unión Europea, ya citada, avala este tipo de conclusiones en relación con factores combinados que provocan un mayor grado de exposición a violencia y acoso en el trabajo.

⁶⁷ MILCZAREK, M.: «Workplace violence and harassment: A European picture», Informe del Observatorio Europeo de Riesgos, *op. cit.*, p. 25.

⁶⁸ Ver Informe OIT, p. 34.

⁶⁹ Sobre estos aspectos abunda el Informe aquí analizado de la OIT, pp. 35-48.

ha encontrado cierto grado de recepción en muchos de ellos.

En primer lugar, los relativos a la prohibición del trabajo forzoso y el trabajo infantil, por cuanto estas modalidades de trabajo se relacionan directamente con violencia. Ello no quiere decir que tales Convenios no admitan una revisión o puedan ser susceptibles de una eventual sustitución por otros instrumentos más modernos, a fin de integrar adecuadamente la no tolerancia frente a las nuevas dimensiones de la violencia y el acoso.

El Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), y su Protocolo de 2014 y el Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105) tienen por objeto garantizar a todos los seres humanos la libertad frente a la imposición de trabajo forzoso, con independencia de cuál sea la naturaleza, sector económico o actividad laboral de que se trate.

En particular, el Convenio núm. 29 establece que es trabajo forzoso u obligatorio «todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente» (artículo 2, párrafo 1). El trabajo forzoso se recluta en muchas ocasiones mediante violencia física o actos de intimidación, es una forma de coacción psicológica empleada para arrancar el consentimiento de las víctimas de trabajo forzoso. Los efectos para las víctimas de las amenazas sufridas pueden ser devastadoras⁷⁰.

Con respecto al trabajo infantil, el abuso físico, psicológico y sexual de los niños ha sido considerado fundamentalmente en relación con los conflictos armados y las actividades ilícitas, especialmente por el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182)⁷¹. Por lo general, las peores for-

mas de trabajo infantil incluyen de manera consustancial la violencia y el acoso físicos y psicológicos⁷². Asimismo, el Convenio sobre edad mínima, 1973 (número 138) considera que el trabajo peligroso puede entrañar graves daños para la salud física o psicológica del menor⁷³.

En virtud del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), los Estados Miembros que lo han ratificado se comprometen a proclamar y aplicar una política nacional de igualdad, a fin de eliminar toda discriminación en el empleo y la ocupación basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social.

En relación con este Convenio, la CEACR ha considerado que el acoso sexual es una forma grave de discriminación por razón de sexo, que queda comprendida en el ámbito de aplicación del Convenio. Y se refiere a dos formas de acoso sexual, que deben ser abordadas: a) acoso sexual amenazante (*quid pro quo*), esto es, cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico de naturaleza sexual u otro comportamiento basado en el sexo, que afecta la dignidad de las mujeres y de los hombres, el cual es no deseado, irrazonable y ofensivo para el destinatario; y el rechazo por parte de la persona, o su sumisión a este comportamiento es utilizado, explícita o implícitamente, como fundamento de una decisión que afecta el trabajo de esa persona; o b) acoso sexual configurado como entorno de trabajo hostil, basado en un comportamiento que crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para el destinatario desde el punto de vista de su libertad e intimidad sexual.

La CEACR también se ha ocupado del acoso basado en otros motivos enumerados en el artículo 1, párrafo 1, apartado a), del Convenio núm. 111. Aun cuando los actos de violencia (distintos del acoso) que se basan en los

⁷⁰ Sobre trabajo forzoso, véase el documento de la OIT Dar un rostro humano a la globalización, Estudio general sobre los convenios fundamentales relativos a los derechos en el trabajo, a la luz de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, Informe III (Parte 1B) Ginebra.

⁷¹ Artículo 3, apartados a) y c).

⁷² Artículo 3, apartado d).

⁷³ Artículo 3.1 del mismo.

motivos enumerados en el Convenio núm. 111 y que son objeto de protección están comprendidos en su ámbito, la CEACR ha abordado más comúnmente esta forma de discriminación en el contexto de las medidas adoptadas para tratar la violencia de género o la violencia contra la mujer 10, o de la falta de tales medidas.

Llama la atención, sin embargo, que la violencia contra ciertos grupos étnicos o religiosos, incluidos los trabajadores migrantes, haya sido analizada en pocas ocasiones, y así lo refleja el Informe de la OIT que aquí se ha venido comentando y analizando.

Los instrumentos de la OIT relativos a la libertad sindical como es el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (número 87) y el Convenio sobre el derecho de sindicación y negociación colectiva, 1949 (número 98), básicamente, no incluyen una prohibición explícita de la violencia contra las actividades sindicales. No obstante, en relación con dichos convenios, la CEACR ha señalado reiteradamente la interdependencia que existe entre las libertades civiles y los derechos sindicales. Ha indicado, asimismo, que un movimiento sindical verdaderamente libre e independiente sólo puede desarrollarse en un clima desprovisto de violencia, de presiones o de amenazas de toda índole⁷⁴.

Cabe pensar que podemos encontrarnos en un momento que podría constituir la antesala de la consecución de un instrumento normativo de la OIT para combatir la violencia y acoso en el trabajo. Las dificultades de semejante tarea no son pocas, tanto en el campo de las definiciones como en la configuración de los tipos, luego queda por superar el mar de dificultades de las medidas preventivas y de protección. Pero nada es insalvable si se tiene clara conciencia y firme voluntad de la necesidad y de la urgencia de disponer de un instrumento que refleje con fuerza vinculante la no toleran-

cia frente a las manifestaciones de violencia y acoso en el mundo del trabajo.

BIBLIOGRAFÍA

- CHAPPELL, D. y DI MARTINO, V.: «*Violence at Work*. Oficina Internacional del Trabajo», 3ª edición, Ginebra, 2006.
- CHARRO BAENA, P.: «La organización del trabajo como factor de riesgo psicosocial», *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, núm. 98, 2012.
- FERNÁNDEZ LÓPEZ, M^a F.: «El acoso moral en el trabajo ¿Una nueva forma de discriminación?», *RDS*, 2002, número 19.
- FUMERO DIOS, I.S.: «La incidencia de los riesgos psicosociales en la salud de los trabajadores: identificación, evaluación e intervención psicosocial», en RAMOS QUINTANA, M. I. (Dir.), *Riesgos Psicosociales y Organización de la Empresa*, Editorial Thomson Reuters-Aranzadi y Ministerio de Economía, Industria y Competitividad, 2017.
- GIMENO NAVARRO, M. A.: «Análisis multisectorial sobre la incidencia de los riesgos psicosociales en los trabajadores», Secretaría de salud laboral y medio ambiente, UGT-CEC y Fundación para la prevención de riesgos laborales, 2016.
- HEISKANEN, M.: «Violence at Work in Finland; Trends, Contents, and Prevention», *Journal of Scandinavian Studies in Criminology and Crime Prevention*, vol. 8, núm. 1, 2007.
- HIRIGOYEN, M.-F.: «El acoso moral – El maltrato psicológico en la vida cotidiana» (Ediciones Paidós Ibérica, S.A., Barcelona, y Editorial Paidós, SAICF, Buenos Aires, 1998.
- IGLESIAS OSORIO, B.C.: «Los procesos de incapacidad asociados a los riesgos psicosociales» en RAMOS QUINTANA, M. I. (Dir.), *Riesgos Psicosociales y Organización de la Empresa*, Editorial Thomson Reuters-Aranzadi y Ministerio de Economía, Industria y Competitividad, 2017.
- LEYMANN, H.: «El Contenido y Desarrollo del Mobbing en el Trabajo». *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 1996. Se puede ver en <http://acosolaboral.net/pdf/LeymannEI.pdf>
- MELIÁN CHINEA, L.: «La eficacia del acuerdo marco europeo sobre acoso y violencia en el trabajo», en RAMOS QUINTANA, M. I. (Dir.), *Riesgos Psicosociales y Organización de la Empresa*, Editorial Thomson Reuters-Aranzadi y Ministerio de Economía, Industria y Competitividad, 2017.

⁷⁴ Véase Informe OIT, p. 36 acerca de este extremo.

- MILCZAREK, M.: «Workplace violence and harassment: A European picture». Informe del Observatorio Europeo de Riesgos (Luxemburgo, Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA), 2010.
- MOLINA NAVARRETE, C.: «La tutela judicial frente al acoso moral en el trabajo: ¿Estancamiento y subestimación o lento progreso?», 2ª edic, Editorial Bomarzo, Albacete, 2018.
- MORGADO PANADERO, P.: «La necesidad de cobertura objetiva de los riesgos psicosociales por el sistema de la Seguridad Social: propuestas de 'lege ferenda'», en RAMOS QUINTANA, M. I. (Dir.), *Riesgos Psicosociales y Organización de la Empresa*, Editorial Thomson Reuters-Aranzadi y Ministerio de Economía, Industria y Competitividad, 2017.
- PÉREZ DEL RÍO, T.: «El acoso sexual en el trabajo: su sanción en el orden social», *Relaciones Laborales*, 1990, núm. 17.
- «La violencia de género en el empleo como violación del derecho a la integridad física y psíquica y su prevención. La función de los interlocutores sociales», *Lan Harremanak*, núm. 25, 2012.
- RAYNER, Ch., HOEL, H. y COOPER, C.: *Workplace bullying: What we know, who is to blame and what can we do?* CRC Press, 2001. Descargable en <https://www.crcpress.com/Workplace-Bullying-What-we-know-who-is-to-blame-and-what-can-we-do/Rayner-Hoel-Cooper/p-book/9780415240635>
- RAMOS QUINTANA, M.I.: «La dignidad de la persona en las relaciones de trabajo», en *La jurisprudencia constitucional en materia laboral y social en el período 1999-2010*. Libro homenaje a María Emilia Casas, La Ley (Wolters Kluwer)– Santander-Justicia, Madrid, 2015.
- «Estrés laboral y deterioro de la salud: la organización del trabajo en la empresa como centro de imputación» en RAMOS QUINTANA, M. I. (Dir.), *Riesgos Psicosociales y Organización de la Empresa*, Editorial Thomson Reuters-Aranzadi y Ministerio de Economía, Industria y Competitividad, 2017.
- 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*, Editorial Thomson Reuters-Aranzadi y Ministerio de Economía, Industria y Competitividad, 2017.
- ROJAS RIVERO, G. P.: «Delimitación, prevención y tutela del acoso laboral», Editorial Bomarzo, Albacete, 2005.
- ROMERO RÓDENAS, Mª J.: «Protección frente al acoso en el trabajo», Editorial Bomarzo, Albacete, 2004.
- VELA DÍAZ, R.: «Empleo, trabajo y protección social de las mujeres extranjeras en España: un enfoque de género de la política migratoria», Editorial Comares, Granada, 2014.
- WYNNE, R.; CLARKIN, N.; COX, T.; GRIFFITH, A. *Guidance on the prevention of violence at work*. Luxembourg, European Commission, 1997.

RESUMEN

Este artículo analiza el Informe lanzado por la OIT titulado *Acabar con la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo* con vistas a su discusión en la próxima 107ª Conferencia Internacional.

En 2016, los participantes en la Reunión de expertos sobre la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo, organizada por la OIT, hicieron hincapié en que la violencia y el acoso en el trabajo son inaceptables. Y, asimismo, han de ser considerados incompatibles con el trabajo decente, por lo que deben ser objeto de tratamiento para remediarlos.

La metodología utilizada en este trabajo responde al análisis de las propuestas de regulación jurídica que ha elaborado la OIT con vistas a adoptar un eventual instrumento normativo sobre la violencia en el trabajo y el acoso laboral.

En tal sentido, se efectúa un análisis de los temas centrales abordados en dicho Informe que son, sin duda, los aspectos más relevantes que afectan tanto a la definición de los términos de violencia y acoso en el trabajo como a sus manifestaciones, la forma de prevenirlas y combatirlas de manera eficaz.

Asimismo, la consulta de la bibliografía especializada en esta materia ha sido de máxima utilidad a fin de establecer criterios con base científica acerca de cómo afrontar un marco jurídico suficientemente eficaz para combatir este tipo de riesgos psicosociales en el trabajo.

En cuanto a los contenidos abordados, se constata la dificultad de encontrar definiciones de violencia y acoso en el trabajo con validez universal. Esta dificultad representa uno de los principales desafíos a lo que puede enfrentarse la eventual elaboración de un texto normativo de la OIT con pretensión de ser aplicado en la totalidad de los países. Particular dificultad presenta la definición de acoso en el trabajo, pues frente a las originarias consideraciones conforme a las cuales se estimaba que la conducta intimidante debe ser persistente y continuada en el tiempo, en la actualidad dichas exigencias se han atenuando notablemente, adquiriendo mayor relevancia la gravedad de la conducta del sujeto acosador y los efectos producidos sobre la víctima.

Igualmente, se efectúa un análisis pormenorizado de las distintas manifestaciones de violencia, así como de las diferentes modalidades que las conductas de acoso reflejan en el marco de una relación de trabajo: la violencia en el trabajo, la violencia de género, la violencia sexual y el acoso sexual, la violencia y acoso basados en el sexo y en el género, la violencia doméstica en relación con el trabajo, la violencia y el acoso físicos, la violencia y el acoso psicológicos, así como el más amplio concepto de riesgos psicológicos son todos ellos objeto de una específica puntualización y diferenciación terminológica y conceptual.

Otro aspecto introducido en este ensayo consiste en verificar la adecuada identificación de aquellos trabajadores, grupos y sectores productivos que pueden considerarse como especialmente expuestos a actos y manifestaciones de violencia y acoso. Se utiliza la conocida distinción que permite diferenciar sujetos afectados por razón de la forma horizontal o vertical de las prácticas agresivas, pero también por razón del origen de las mismas, estableciendo la distinción entre fuentes internas (de la propia empresa) o externas (clientes, usuarios, etc.). De forma específica, se indaga asimismo sobre las prácticas de violencia y acoso en la economía formal e informal, siendo en este último caso mucho más difíciles de detectar.

Especial interés suscita el análisis de la noción de «lugar de trabajo», a fin de determinar en qué entornos se pueden producir las manifestaciones violentas y acosadoras. Dicha

noción es objeto de precisión desde una perspectiva amplia, de tal modo que el lugar de trabajo puede abarcar todos los espacios relacionados con la ejecución de la prestación de trabajo derivada del contrato de trabajo. Por consiguiente, comprende los lugares en los que, «por causa o como consecuencia del trabajo», quienes trabajan pueden quedar expuestos a actos violentos y conductas acosadoras. Esta acotación es sumamente importante a fin de incluir la protección de los trabajadores de la violencia frente a actos que se produzcan en el trayecto al trabajo, espacios privados o públicos, así como el hogar para los trabajadores domésticos, incluyendo los espacios en los que se realiza trabajo a distancia o teletrabajo.

Los resultados alcanzados ponen de manifiesto que la violencia y el acoso en el trabajo afectan a las relaciones en el lugar de trabajo, al compromiso de los trabajadores, a la salud, a la productividad, a la calidad de los servicios públicos y privados, y a la competitividad y reputación de las empresas.

La violencia y el acoso en el mundo del trabajo tienen repercusiones en la participación en el mercado de trabajo, si bien es preciso destacar que, de forma particular, presenta efectos negativos para las mujeres. Sin duda, puede llegar a impedir que las mujeres se incorporen al mercado de trabajo, especialmente en los sectores y trabajos masculinizados, o bien puede abocarlas a abandonar el mercado de trabajo.

Entre las conclusiones más destacadas de este artículo hay que señalar las siguientes: en primer lugar, las dificultades para encontrar nociones homogéneas que permitan entender de forma común y universal qué conductas y prácticas pueden ser consideradas como formas de violencia y acoso en el trabajo, por cuanto afectan a la dignidad de la persona; en segundo lugar, la necesidad de tipificar ciertas conductas agresivas, especialmente, aquellas que permiten distinguir los diversos tipos de acoso; en tercer lugar, la conveniencia de extender la prevención y protección frente a la violencia y el acoso en ámbitos tradicionalmente apartados de toda cobertura, como el trabajo en el hogar familiar; en cuarto lugar, el interés por identificar adecuadamente los sujetos que, bien por sus características personales o circunstancias productivas, pueden ser víctimas especialmente expuestas a conductas violentas en el marco de una relación de trabajo; en quinto lugar, la atención debida al impacto que la violencia y el acoso en el trabajo producen tanto en la persona del trabajador –y consiguiente necesidad de prevención y protección– como en la empresa –elevados costos directos e indirectos y disminución de la productividad–, así como en la economía en general –pérdida de competitividad; en sexto y último lugar, ha de señalarse la necesidad de atender las características específicas de colectivos de personas especialmente vulnerables ante las manifestaciones de violencia especialmente cuando dicha vulnerabilidad se acompaña de otros caracteres generalmente utilizados para efectuar prácticas discriminatorias, como la edad, el sexo, la raza u origen social, la educación o la pobreza.

Palabras clave: Violencia en el trabajo; acoso laboral; riesgos psicosociales; Organización Internacional del Trabajo.

ABSTRACT This article analyzes the Report recently launched by the ILO entitled *Ending violence and harassment against women and men in the world of work* with a view to its discussion at the next 107th International Conference.

In 2016, participants in the Expert Meeting on Violence against Women and Men in the World of Work, organized by the ILO, emphasized that violence and harassment at work are unacceptable. And, likewise, they must be considered incompatible with decent work, so they must be the object of treatment to remedy them.

The methodology used in this work responds to the analysis of the proposals for legal regulation developed by the ILO with a view to adopting an eventual normative instrument on violence at work and workplace harassment.

In this regard, an analysis is made of the central issues addressed in the Report, which are undoubtedly the most relevant aspects that affect both the definition of the terms of violence and harassment in the workplace and its manifestations, the form of prevent and combat them effectively.

Likewise, the consultation of the specialized bibliography in this area has been of maximum utility in order to establish scientifically based criteria on how to face a sufficiently effective legal framework to combat this type of psychosocial risks at work.

Regarding the contents addressed, the difficulty of finding definitions of violence and harassment at work with universal validity is confirmed. This difficulty represents one of the main challenges to which the possible elaboration of an ILO normative text with a pretension to be applied in all countries may face. Particular difficulty presents the definition of harassment in the work, because in front of the original considerations according to which it was considered that the intimidating behavior must be persistent and continued in time, at present these demands have been significantly attenuated, acquiring greater relevance the severity of the behavior of the harassing subject and the effects produced on the victim.

Likewise, a detailed analysis is made of the different manifestations of violence, as well as of the different modalities that harassment behaviors reflect in the framework of a working relationship: violence at work, gender violence, sexual violence and Sexual harassment, violence and harassment based on sex and gender, domestic violence in relation to work, physical violence and harassment, psychological violence and harassment, as well as the broader concept of psychological risks are all of them object of a specific terminological and conceptual clarification and differentiation.

Another aspect introduced in this essay is to verify the adequate identification of those workers, groups and productive sectors that can be considered as especially exposed to acts and manifestations of violence and harassment. It uses the well-known distinction that differentiates affected subjects because of the horizontal or vertical form of aggressive practices, but also because of their origin, establishing the distinction between internal sources (of the company itself) or external sources (clients, users, etc.). Specifically, it also inquires about the practices of violence and harassment in the formal and informal economy, being in the latter case much more difficult to detect.

Special interest arises from the analysis of the notion of «place of work», in order to determine in which environments violent and harassing manifestations can occur. This notion is object of precision from a broad perspective, in such a way that the place of work can cover all the spaces related to the execution of the work performance derived from the work contract. Therefore, it includes places where, «because of or as a result of work,» those who work may be exposed to violent acts and harassing behaviors. This dimension is extremely important in order to include the protection of workers from violence against acts that occur on the way to work, private or public spaces, as well as the home for domestic workers, including the spaces in which it is carried out remote work or telecommuting.

The results achieved show that violence and harassment at work affect relationships in the workplace, the commitment of workers, health, productivity, the quality of public and private services, and the competitiveness and reputation of companies.

Violence and harassment in the world of work have repercussions on participation in the labor market but, in particular, it has negative effects for women. Definitely, it may prevent women from entering the labor market, especially in masculinized sectors and jobs, or may lead them to leave the labor market.

Among the most important conclusions of this article are the following: first, the difficulties in finding homogeneous notions that allow a common and universal understanding of what behaviors and practices can be considered as forms of violence and harassment at work, how much they affect the dignity of the person; secondly, the need to typify certain aggressive behaviors, especially those that distinguish the different types of harassment; third, the convenience of extending prevention and protection against violence and harassment in areas traditionally excluded from all coverage, such as work in the family home; fourthly, the interest in adequately identifying the subjects who, either because of their personal characteristics or productive circumstances, can be victims especially exposed to violent behavior in the framework of an employment relationship; fifthly, due attention to the impact that violence and harassment at work produce both in the person of the worker –and the consequent need for prevention and protection– and in the company –high direct and indirect costs and decreased productivity–, as well as in the economy in general– loss of competitiveness; Sixth and last, the need to address the specific characteristics of groups of people especially vulnerable to manifestations of violence must be pointed out, especially when this vulnerability is accompanied by other characteristics generally used to carry out discriminatory practices, such as age, sex, race or social origin, education or poverty.

Keywords: Violence at work; labour harassment; psychosocial risks; International Labour Organization.