

## El Convenio 190 de la OIT sobre violencia y acoso en el trabajo: principales novedades y expectativas

**Manuel Pedro Velázquez Fernández**

*Inspector de Trabajo y Seguridad Social  
Miembro del Observatorio Vasco sobre Acoso y Discriminación*

### Extracto

En este artículo se describen los contenidos más importantes del Convenio OIT 190 y la Recomendación 206 sobre violencia y acoso en el trabajo y se valora su posible impacto sobre la legislación laboral española en el caso de que el convenio fuera ratificado. En concreto, se analiza el concepto único de violencia y acoso y la posibilidad y conveniencia de que en la legislación española y europea se establezcan conceptos diferenciados de ambas conductas; el ámbito personal y espacial de la protección del convenio; la violencia y el acoso en la aplicación de las normas de prevención de riesgos laborales; las políticas de empresa sobre violencia y acoso y el papel de los poderes públicos para la promoción, la inspección y control de aplicación y la resolución de las controversias ante los órganos jurisdiccionales.

**Palabras clave:** definición de violencia y acoso; ámbito de aplicación; prevención; política de empresa; papel de los poderes públicos.

Fecha de entrada: 16-07-2019 / Fecha de aceptación: 16-07-2019

**Cómo citar:** Velázquez Fernández, M. P. (2019). El Convenio 190 de la OIT sobre violencia y acoso en el trabajo: principales novedades y expectativas. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 437-438, 119-142.

# ILO Convention 190 on violence and harassment at work: main news and expectations

Manuel Pedro Velázquez Fernández

## Abstract

This article describes the most important contents of ILO Convention 190 and Recommendation 206 on violence and harassment at work and assesses its possible impact on Spanish labour law in the event that the convention was ratified. In particular, the single concept of violence and harassment and the possibility and desirability of differentiated concepts; the personal and spatial scope of the convention; violence and harassment in the application of occupational safety and health standards; company policies on violence and harassment at work and the role of public authorities in promoting, inspecting and monitoring enforcement and resolving disputes before courts.

**Keywords:** definition of violence and harassment; scope; prevention; company policy; role of public authorities.

**Citation:** Velázquez Fernández, M. P. (2019). ILO Convention 190 on violence and harassment at work: main news and expectations. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 437-438, 119-142.

## Sumario

1. El punto de partida es el enfoque inclusivo e integrado sobre la violencia y el acoso en el trabajo
2. El concepto único de violencia y acoso en el trabajo
  - 2.1. La objetivación del concepto de violencia y acoso
  - 2.2. La posible diferenciación por las legislaciones estatales de las distintas formas de violencia y acoso
  - 2.3. La posibilidad de diferenciar entre distintos tipos de acoso moral
3. Sobre el ámbito de aplicación del acoso en el trabajo
4. La prohibición de violencia y acoso en el trabajo y el derecho a no sufrirlo
5. La violencia y el acoso dentro de la prevención de riesgos laborales
6. La política de empresa sobre violencia y acoso en el trabajo
7. Las acciones de las Administraciones para facilitar y promocionar el cumplimiento del convenio
8. El control y vigilancia de la Inspección de Trabajo
9. La reclamación ante los órganos jurisdiccionales
10. A modo de conclusión

## 1. El punto de partida es el enfoque inclusivo e integrado sobre la violencia y el acoso en el trabajo

Después de dos sesiones de discusión en la Conferencia Internacional del Trabajo mantenidas a lo largo de 2018 y 2019, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha aprobado el pasado mes de junio el [Convenio 190 sobre violencia y acoso en el trabajo](#) y la [Recomendación 206](#) que lo complementa<sup>1</sup>.

El origen de estos instrumentos estuvo en los debates que organizó la OIT en torno a la igualdad entre mujeres y hombres, y este hecho se refleja en buena parte de sus contenidos. El debate en la primera sesión fue especialmente accidentado en cuanto al tratamiento de la violencia y acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, lo que provocó el rechazo de un importante número de países al final de la sesión.

Afortunadamente, este desencuentro se pudo reconducir en la segunda sesión del debate y, gracias a ello, ahora podemos contar con estos dos instrumentos sobre violencia y acoso en el trabajo, el Convenio 190 y la Recomendación 206, que probablemente van a tener extraordinaria importancia y repercusión en la legislación laboral de todos los Estados.

Una de las notas más destacadas de estos instrumentos es que definen los contenidos básicos que debe incluir la legislación de los Estados sobre violencia y acoso en el trabajo partiendo de un enfoque global de este asunto.

El artículo 4 del convenio es especialmente expresivo a este respecto cuando señala el «enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género» en el tratamiento de la violencia y el acoso en el trabajo, y el apartado 2 de la recomendación añade que:

Los miembros deberían abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo en la legislación relativa al trabajo y el empleo, la seguridad y salud en el trabajo, la igualdad y la no discriminación y en el derecho penal, según proceda.

Se pone así de manifiesto que la violencia y el acoso en el trabajo deben tener un tratamiento común y coherente dentro de cada legislación nacional, lo que contrasta con lo que ha sido la realidad más habitual hasta ahora de abordar este asunto de manera parcial

---

<sup>1</sup> Ambos instrumentos se encuentran disponibles en las redes sociales e internet (<[https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/108/media-centre/news/WCMS\\_711359/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/108/media-centre/news/WCMS_711359/lang--es/index.htm)>).

y asistemática, y a la vez expresa que las normas que lo regulan deben tener un alcance multidisciplinar, abarcando normas de diversa naturaleza.

El propósito de este artículo es dar a conocer los contenidos más relevantes de dichos instrumentos y analizar brevemente algunos de los aspectos más novedosos que tendría este convenio en el caso de que el mismo fuera ratificado por España y entrase a formar parte de la legislación laboral.

## 2. El concepto único de violencia y acoso en el trabajo

El primer aspecto destacable del convenio es el concepto único de violencia y acoso en el trabajo que se establece en el artículo 1, aunque señale a continuación, en el apartado 2 de dicho artículo, que la definición de ambos términos podría hacerse por separado en las legislaciones nacionales.

En concreto, el artículo 1.1 del convenio dispone que:

La expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género.

El convenio está marcado en todo su contenido por una especial sensibilidad hacia las cuestiones de género y, por eso, incluye acto seguido un concepto propio y diferenciado de «violencia y acoso por razón de género» por el que se «designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual».

La idea de acordar un concepto único de «violencia y acoso en el trabajo» se acuñó en la [Reunión de expertos de la OIT \(2016\) sobre violencia a mujeres y hombres en el mundo del trabajo](#)<sup>2</sup>, que fue el antecedente directo de la discusión del convenio. En una de las conclusiones de esta reunión se señaló que:

Los expertos estuvieron de acuerdo en que, a efectos de la discusión sobre la elaboración de normas, la violencia y el acoso deberían tratarse como un continuo de comportamientos y prácticas inaceptables, y en que estos comportamientos podrían causar sufrimiento o daños físicos, psicológicos o sexuales (205).

<sup>2</sup> Disponible en la página web de la OIT: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/meetingdocument/wcms\\_524929.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/meetingdocument/wcms_524929.pdf).

Más en concreto, señalaron que:

Conceptualizar esto como un continuo era útil, ya que los expertos reconocieron la dificultad de distinguir entre estos conceptos: en la práctica, un comportamiento o una práctica inaceptables podrían contener elementos tanto de acoso como de violencia. Un ejemplo que discutieron fue el acoso sexual, que podía comprender violencia psicológica, sexual y física. Los expertos consideraron además que la idea de un continuo era apoyada por la legislación de todo el mundo, así como por el Acuerdo marco europeo sobre el acoso y la violencia en el trabajo (206).

En efecto, las diferencias entre violencia física y psicológica no se pueden establecer con nitidez y, de hecho, en ninguna de las legislaciones laborales de nuestro entorno geográfico o cultural se ha hecho esta distinción.

Sin embargo, esto no hubiera debido impedir que en el convenio se hicieran otras distinciones que reúnen un amplio consenso internacional, como las que luego veremos que se han establecido en el ámbito del diálogo social de la Unión Europea (entre violencia en el trabajo y violencia de terceros, y entre acoso y acoso discriminatorio), que hubieran dado mayor profundidad al convenio y hubieran supuesto el poder contar en estos momentos con conceptos universales sobre algunas de las formas de violencia y acoso en el trabajo más reconocidas.

La propia Reunión de expertos de 2016, en su conclusión final, ya indicó:

[...] que en el trabajo que se desarrolle en un futuro sería útil distinguir las diferentes formas de violencia y acoso y el contexto en el que estas ocurren, ya que tal vez se necesiten diferentes respuestas. Asimismo, proponen que se considere la conveniencia de utilizar la expresión «violencia y acoso», en lugar del término «violencia» únicamente, para asegurar que se comprendan y afronten debidamente los distintos comportamientos inaceptables ([documento GB.328/INS/17/5](#), anexo I, párrafo 33) (210).

En suma, los expertos establecieron, como punto de partida, que ambos conceptos se utilizasen de forma conjunta porque entre ellos había claras conexiones, pero también estimaron la conveniencia de que en un contexto más avanzado se distinguieran las distintas formas de violencia y acoso porque cada una de ellas exige una respuesta y un tratamiento propios.

Sería, por tanto, lógico interpretar que el convenio ha establecido de este modo un concepto mínimo de violencia y acoso en el trabajo que es de validez universal para todos los Estados que lo ratifiquen, pero deja a estos la posibilidad de desarrollar conceptos diferenciados sobre las distintas formas y manifestaciones en sus propias legislaciones atendiendo a su contexto y circunstancias.

Cabe hacer ahora, de cara al futuro, algunas importantes valoraciones sobre el contenido de esta definición del convenio para el supuesto de que este fuera ratificado por España o incluso lo fuera en su conjunto por todos los Estados de la Unión Europea y eventualmente pudiera dar lugar a una directiva sobre esta materia.

## 2.1. La objetivación del concepto de violencia y acoso

La primera consecuencia sería la relativa a la objetivación del concepto de acoso y violencia en el trabajo sin que el elemento subjetivo de la intencionalidad sea constitutivo o determinante para la calificación de esta conducta.

Según un reciente estudio del [Observatorio Vasco sobre Acoso y Discriminación](#) sobre 1.300 sentencias dictadas por las salas de lo social y lo contencioso-administrativo de todos los tribunales superiores de justicia, la jurisprudencia de los tribunales españoles está marcada mayoritariamente por el principio de que el elemento subjetivo de la intencionalidad del autor de esta conducta, de causar un daño o «destruir» a la víctima, o incluso de haberlo causado ya de forma efectiva, resulta esencial para poder calificar la conducta como acoso.

Este planteamiento supone, de hecho, una desviación respecto a las definiciones de acoso discriminatorio o por razón de sexo previstas en la [Ley 62/2003, de 30 de diciembre](#), de medidas fiscales, administrativas y del orden social, y en la [Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo](#), para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI), que luego analizaremos, en las que se dice que esta conducta ha de tener «por objetivo o consecuencia» o «el propósito o el efecto» de atentar contra la dignidad de una persona.

Esta jurisprudencia se ha visto además enmendada por la reciente Sentencia del Tribunal Constitucional ([STC](#)) [56/2019, de 6 de mayo](#), sobre un supuesto de acoso moral en el trabajo sufrido por un empleado público, en la que se ha señalado literalmente que:

Respecto de la intencionalidad, hay que tener en cuenta que, con carácter general, la protección constitucional de los derechos fundamentales no puede quedar supeditada a «la indagación de factores psicológicos y subjetivos de arduo control», pudiendo bastar «la presencia de un nexo de causalidad adecuado entre el comportamiento antijurídico y el resultado lesivo prohibido por la norma» (FJ 5.º c).

La definición conjunta de violencia y acoso en el trabajo que establece el convenio va también en esta misma línea al señalar que con ella se «designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas [...] que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico». Por lo tanto, la ratificación del convenio por España supondría

una ruptura en la línea seguida hasta ahora por la jurisprudencia mayoritaria de los tribunales y la adopción de un criterio más próximo al de las actuales definiciones legales del acoso discriminatorio y al contenido en la reciente [STC 56/2019](#).

## 2.2. La posible diferenciación por las legislaciones estatales de las distintas formas de violencia y acoso

La segunda cuestión va referida a la conveniencia de separar los conceptos de violencia y acoso en la legislación de los Estados e incluso de ir más allá y establecer también una separación entre distintas formas de violencia y entre distintas formas de acoso en el trabajo.

En el ámbito de la Unión Europea ya se ha hecho esta distinción en el marco del diálogo social europeo. El [Acuerdo marco europeo de violencia y acoso \(2007\)](#) señaló que «se da acoso cuando se maltrata a uno o más trabajadores o directivos varias veces y deliberadamente, se les amenaza o se les humilla en situaciones vinculadas con el trabajo» y que, en cambio, «se habla de violencia cuando se produce la agresión de uno o más trabajadores o directivos en situaciones vinculadas con el trabajo».

Parece, por tanto, que la principal diferencia entre ambos conceptos es que el acoso se refiere a una acción continuada de maltrato que sucede de forma reiterada y en varias ocasiones, mientras que la violencia sería un acto concreto y puntual de agresión, ya sea física o psicológica, hacia otra u otras personas en el trabajo. Esta diferencia también puede ser de intensidad: en el acoso los actos de amenaza o humillación serían leves, pero se suceden de forma habitual o repetida, mientras que en la violencia el acto de agresión debe tener una gravedad suficiente para llegar a tener tal consideración.

Este criterio de diferenciación ya ha tenido una aplicación práctica en la legislación de algunos Estados de la Unión Europea. Fue el seguido por la ley belga que modificó en 2014 la Ley de seguridad, salud y bienestar en el trabajo (art. 32 ter<sup>3</sup>) para regular los riesgos psicosociales y ha sido también el criterio adoptado por la negociación colectiva en Francia<sup>4</sup>.

<sup>3</sup> De acuerdo con el texto de este artículo, estas son las definiciones de ambos conceptos:

*1.º Violence au travail: chaque situation de fait où un travailleur ou une autre personne à laquelle le présent chapitre est d'application, est menacé ou agressé psychologiquement ou physiquement lors de l'exécution du travail; 2.º Harcèlement moral au travail: plusieurs conduites abusives similaires ou différentes, externes ou internes à l'entreprise ou l'institution, qui se produisent pendant un certain temps, qui ont pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'un travailleur ou d'une autre personne à laquelle le présent chapitre est d'application, lors de l'exécution de son travail, de mettre en péril son emploi ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant et qui se manifestent notamment par des paroles, des intimidations, des actes, des gestes ou des écrits unilatéraux.*

<sup>4</sup> Esta diferencia entre acoso y violencia es la que se encuentra también en el Acuerdo colectivo francés sobre banca (2011):



Con posterioridad a este acuerdo, el diálogo social europeo produjo en 2010 las denominadas «[Directrices multisectoriales para solucionar la violencia y el acoso de terceros en el trabajo](#)». Se hizo así una diferencia entre la violencia que ocurre en el lugar o centro de trabajo entre los que prestan allí servicios y la violencia que tiene su origen en la conducta de terceros o personas que no están trabajando en el lugar de la agresión, ya se trate de clientes o usuarios de los servicios o de sujetos que llevan a cabo conductas desviadas o incluso delictivas.

Por otra parte, las directivas europeas no han regulado hasta ahora la violencia ni el acoso en el trabajo con carácter general, pero sí el acoso dentro de las conductas discriminatorias contrarias al derecho a la igualdad de trato, ya que la igualdad y no discriminación es uno de los valores fundamentales del [Tratado de la Unión Europea](#) (arts. 2, 3.2, 9 y 21) y del [Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea](#) (TFUE) (arts. 8, 153 i) y 157 y declaración núm. 19 del anexo).

En concreto, la [Directiva 2000/78/CE](#) del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, estableció un primer concepto de acoso que quedó posteriormente transcrito al ordenamiento español por el [artículo 28 de la Ley 62/2003](#), según el cual el acoso es:

[...] toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo.

Sin embargo, esta norma quedó, en cierta forma, olvidada y relegada al no haberse incorporado todo su contenido a las leyes laborales de uso más común como el Estatuto de los Trabajadores (ET).

Posteriormente, la [Directiva 2006/54/CE](#) del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, estableció las definiciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo, y que después quedaron transcritas en el [artículo 7 de la LOI](#). El acoso sexual se define como «cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra

---

*La violence au travail se produit lorsqu'un ou plusieurs salariés sont agressés dans des circonstances liées au travail. Elle va du manque de respect à la manifestation de la volonté de nuire, de détruire, de l'incivilité à l'agression physique. La violence au travail peut se traduire par des agressions verbales, comportementales, physiques...*

El acoso moral, en cambio, tiene una definición en el Código de Trabajo que se reproduce en la siguiente nota al pie de página.

la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo», mientras que el acoso por razón de sexo es «cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo».

Como queda patente, a diferencia de otras legislaciones laborales europeas, como, por ejemplo, la belga o la francesa, que han elaborado un concepto propio y general del acoso en el trabajo<sup>5</sup>, las únicas definiciones legales de acoso en el trabajo en el ordenamiento español han sido el simple resultado de la transcripción de estas directivas. Las mismas solo se refieren a las distintas formas de acoso discriminatorio y no al que se produce por otros motivos y circunstancias, el que se denomina por la doctrina jurídica como «acoso moral», siguiendo la denominación de la legislación francesa, o bien «acoso psicológico», como se ha preferido llamar desde el campo de la prevención de riesgos laborales (NTP 854 del, en la actualidad, Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo –INSST–), siguiendo en este caso la legislación laboral de la provincia canadiense de Quebec.

La única aportación propia de la legislación española sería la introducción del «grave acoso» como una modalidad del delito contra la integridad moral en el segundo párrafo del artículo 173.1 del Código Penal, dentro de una reforma de este texto legal aprobada en 2010, en el que se dice literalmente:

El que infligiera a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral, será castigado con la pena de prisión de seis meses a dos años.

Con la misma pena serán castigados los que, en el ámbito de cualquier relación laboral o funcional y prevaliéndose de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima.

Como se puede observar, la única descripción que se llega a hacer del acoso es que el mismo consiste en realizar de forma reiterada contra otra persona «actos hostiles y humillantes».

Todo ello sin perjuicio del frecuente uso del concepto de acoso, llamado «moral», «psicológico» o «laboral» a secas, de forma muy reiterada por las sentencias de los tribunales, ya que se ha entendido de manera unánime que las conductas de acoso suponen una vulnera-

<sup>5</sup> El mejor referente es la definición de acoso en el artículo L1152-1 del Código de Trabajo francés introducido en 2002 con el siguiente tenor literal:

*Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique et mentale ou de compromettre son avenir professionnel.*

ción del derecho fundamental a la integridad física y moral ([art. 15.1 Constitución española –CE–](#)) y del derecho laboral básico a la consideración debida a la dignidad ([art. 4.2 e\) ET](#)). Es decir, aunque no haya existido una definición explícita del acoso en la legislación laboral, se ha entendido que el acoso y la violencia forman parte del ámbito de protección de los derechos reconocidos por el ordenamiento jurídico.

Según el estudio del [Observatorio Vasco sobre Acoso y Discriminación](#), el acoso moral ha constituido el objeto de más del 90 % de las sentencias frente a las diversas modalidades de acoso discriminatorio que actualmente cuentan con una expresa regulación legal.

En cualquier caso, podemos constatar que existe un cierto consenso social y legal europeo acerca de una diferenciación entre al menos cuatro formas de acoso y de violencia.

Por un lado, se distingue entre violencia, la que se desarrolla entre las personas que trabajan en un mismo centro o lugar de trabajo en los términos del [acuerdo marco europeo](#), y violencia de terceros, que es la prevista en el [acuerdo social de las directrices multisectoriales](#).

Por otro lado, se distingue entre la conducta general de acoso, prevista en el [acuerdo marco europeo](#), y las distintas formas de acoso discriminatorio, que son las descritas en las mencionadas [directivas](#).

Este consenso básico, social y normativo, a nivel europeo es el que razonablemente podría dar lugar al nacimiento de una directiva sobre violencia y acoso en el trabajo siguiendo la aplicación del [Convenio 190 OIT](#). La Unión Europea, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 153 del [TFUE](#), en sus apartados a) y b), referidos a la seguridad y salud en el trabajo y las condiciones de trabajo, podría elaborar una directiva, que en este supuesto no requeriría el acuerdo unánime de los Estados, para adaptar el Convenio de la OIT 190 a la legislación de los Estados miembros y completar la misma con conceptos armonizados y generales sobre violencia y acoso en el trabajo.

Todo ello sin perjuicio de que el legislador español «pueda», ya que se trata de una opción que establece el convenio, hacer una definición propia de las distintas formas de violencia en los mismos o parecidos términos a los anteriormente indicados. De esta forma, la ratificación del Convenio 190 podría dar lugar a que la legislación laboral española también definiera de forma expresa, como ya lo ha hecho respecto a las formas de acoso discriminatorio, el concepto de acoso moral, violencia en el trabajo y violencia de terceros.

La otra opción que podría llegar a plantearse por el legislador español es la de optar simplemente por ratificar el convenio sin realizar ningún cambio legal. En ese caso, podría producirse un escenario de todavía mayor confusión al que actualmente existe, ya que a los muy diversos conceptos doctrinales y jurisprudenciales que ahora confluyen sobre la violencia y el acoso habría que añadir la definición única de violencia y acoso que establece el convenio.

En cualquier caso, el [artículo 7 del convenio](#) obliga a los Estados a adoptar una legislación que «defina y prohíba» el acoso y la violencia. La falta de una definición propia en la ley de las diversas formas de acoso y de violencia no sería muy congruente con esta disposición.

### 2.3. La posibilidad de diferenciar entre distintos tipos de acoso moral

Además de todo lo anteriormente expuesto, también podría contemplarse la posibilidad de que el legislador fuera aún más allá y considerara incluso una posible tipificación de distintas formas de acoso moral o psicológico.

En concreto, podría partirse de la posible diferencia entre los términos «acoso» y «hostigamiento». Ambos ya son utilizados en la legislación de otros países de nuestro entorno cultural<sup>6</sup>. Estos dos términos son en parte sinónimos, pero presentan importantes matices que pueden diferenciarlos. «Acosar» se define literalmente como una «persecución sin tregua» o como «apremiar de forma insistente a alguien con molestias o requerimientos», es decir, actos o conductas intrínsecamente intencionales, mientras que «hostigar» se define como «molestar a alguien o burlarse de él insistentemente», algo que podría ocurrir sin que concurra intencionalidad.

Otra posible distinción es la que se plantea entre las conductas abusivas individuales y las conductas de un grupo de personas contra uno o varios individuos. Esto vendría a equivaler, respectivamente, con los términos «*bullying*» y «*mobbing*» utilizados con frecuencia por una parte de la doctrina científica internacional<sup>7</sup>.

Las conductas de abuso de poder o superioridad a las que se refiere el *bullying* son las que se emplean preferentemente en el ámbito escolar y podrían tener correspondencia con el término «intimidación», que literalmente significa la acción de «causar o infundir miedo».

Por su parte, las conductas de acoso grupal han tenido recientemente una regulación propia en Francia con la aprobación de la Ley 2018-73, de 3 de agosto, para reforzar la lucha contra las violencias sexuales y sexistas. Esta ley señala en su artículo 11 como delito de acoso (*harcèlement*) las conductas que llevan a cabo varias personas hacia otra u otras, aunque el comportamiento individual de cada una de ellas no se repita, ya sea de forma

<sup>6</sup> En México, por ejemplo, se emplea el término «hostigamiento» (art. 3 bis de la Ley federal del trabajo), aunque con un significado propio en la ley que es diferente del significado literal de esta palabra.

<sup>7</sup> En la doctrina mexicana, Florencia Peña Saint Martin ha acuñado el término «asedio grupal» para referirlo a esta conducta (<<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0187533718300827>>).

previamente concertada o incluso también cuando tengan conocimiento de que dicha conducta y su propósito comportan repetición<sup>8</sup>.

### 3. Sobre el ámbito de aplicación del acoso en el trabajo

Los artículos 2 y 3 del convenio establecen el ámbito personal y espacial de la protección frente a la violencia y el acoso.

El ámbito personal que se define en el artículo 2 es el de la relación laboral, exceptuando la expresa mención que se hace respecto al trabajo «voluntario», que no tiene esta naturaleza. Existe una regulación propia de esta relación en la Ley 45/2015, de 14 de octubre, de voluntariado, que sería conveniente adaptar al contenido del Convenio 190 OIT en caso de ratificación.

Merece especial atención el artículo 3, en el que se hace mención a que el convenio vincula al «mundo del trabajo» e incluye la responsabilidad de la empresa en lo relativo a las conductas que tengan lugar «durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo» y cita a este respecto las instalaciones de la empresa, «los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo», e incluso también «los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo». De acuerdo con nuestra legislación, habría que entender lógicamente que el convenio se refiere a los lugares que sean de la titularidad de la empresa o sobre los que esta tenga un poder de disposición o control, o que se sitúen en el marco de sus potestades directivas o sus responsabilidades en los términos establecidos por el artículo 20 del ET y el artículo 14.2 de la Ley de prevención de riesgos laborales (LPRL).

Destacamos en particular lo dispuesto en el artículo 3 d), que señala como posible ámbito de la violencia y el acoso las conductas que sucedan «en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación».

<sup>8</sup> 1. Le chapitre II du titre II du livre II du code pénal est ainsi modifié: 1.° Le I de l'article 222-33 est ainsi modifié: (...); b) Sont ajoutés trois alinéas ainsi rédigés: «L'infraction est également constituée: 1.° Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime par plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée; 2.° Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime, successivement, par plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition»; 2.° Le III du même article 222-33 est complété par un 6.° ainsi rédigé: (...); 3.° Après le premier alinéa de l'article 222-33-2-2, sont insérés trois alinéas ainsi rédigés: «L'infraction est également constituée: a) Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime par plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée; b) Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime, successivement, par plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition».

De acuerdo con este apartado del convenio, este abarcaría también el llamado «ciberaoso», que puede ocurrir dentro o fuera del lugar de trabajo y puede desarrollarse incluso de forma anónima en el ámbito de las personas de la empresa y de su entorno.

## 4. La prohibición de violencia y acoso en el trabajo y el derecho a no sufrirlo

El [artículo 4.2 a\) del convenio](#) establece que los Estados deberán adoptar medidas para «prohibir legalmente la violencia y el acoso» y, más en particular, el [artículo 7 del convenio](#) señala que «todo miembro deberá adoptar una legislación que defina y prohíba la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, con inclusión de la violencia y el acoso por razón de género».

Las leyes más apropiadas en el ordenamiento español para establecer estos derechos y definiciones serían el [ET](#) y el [Estatuto Básico del Empleado Público \(EBEP\)](#).

En el [artículo 4 del ET](#) se incluyen los derechos básicos de la relación laboral y, de hecho, el [artículo 4.2 e\)](#) ya incluye algunas formas de acoso discriminatorio dentro del derecho a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad<sup>9</sup>, mientras que el resto de las formas de violencia y acoso están implícitas dentro de este derecho, el derecho a la integridad física ([art. 4.2 d\) ET](#)) y el derecho a no ser discriminado ([art. 4.2 c\) ET](#)).

Asimismo, el [artículo 14 del EBEP](#), en su apartado h), incluye de forma más amplia el derecho «al respeto de su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, moral y laboral».

Sin embargo, la redacción actual de estos preceptos no cumpliría íntegramente con las exigencias del convenio si no define la violencia y el acoso en sus distintas formas ni incluye de manera explícita su protección en todos los casos.

Sería, por tanto, necesario ampliar en tal caso la redacción de estos preceptos para que incluyan la definición de estas conductas y se recoja así de manera expresa, y no solamente implícita, la protección frente a ellas.

<sup>9</sup> [Artículo 4.2 del ET](#):

En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho: [...] e) Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

## 5. La violencia y el acoso dentro de la prevención de riesgos laborales

Respecto a la prevención, el precepto más destacado es el [artículo 9 del convenio](#), que establece que:

Todo miembro deberá adoptar una legislación que exija a los empleadores tomar medidas apropiadas y acordes con su grado de control para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluidos la violencia y el acoso por razón de género, en particular, en la medida en que sea razonable y factible.

El convenio cita literalmente en su [artículo 9](#) que las empresas deberán:

[...]

- b) tener en cuenta la violencia y el acoso, así como los riesgos psicosociales asociados, en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo;
- c) identificar los peligros y evaluar los riesgos de violencia y acoso, con participación de los trabajadores y sus representantes, y adoptar medidas para prevenir y controlar dichos peligros y riesgos, y
- d) proporcionar a los trabajadores y otras personas concernidas, en forma accesible, según proceda, información y capacitación acerca de los peligros y riesgos de violencia y acoso identificados, y sobre las medidas de prevención y protección correspondientes [...].

El [artículo 10 g\) del convenio](#), además, establece un derecho de resistencia de los trabajadores ante situaciones de riesgo grave e inminente por violencia y acoso al señalar que los Estados deberán:

[...] garantizar que todo trabajador tenga el derecho de alejarse de una situación de trabajo sin sufrir represalias u otras consecuencias indebidas si tiene motivos razonables para considerar que esta presenta un peligro grave e inminente para su vida, su salud o su seguridad a consecuencia de actos de violencia y acoso, así como el deber de informar de esta situación a la dirección.

El apartado 8 de la [Recomendación 206](#) trata en particular del contenido de la evaluación de riesgos señalando que en la misma:

[...] se deberían tener en cuenta los factores que aumentan las probabilidades de violencia y acoso, incluyendo los peligros y riesgos psicosociales. Debería prestarse especial atención a los peligros y riesgos que:

- a) se deriven de las condiciones y modalidades de trabajo, la organización del trabajo y de la gestión de los recursos humanos, según proceda;
- b) impliquen a terceros como clientes, proveedores de servicios, usuarios, pacientes y el público, y
- c) se deriven de la discriminación, el abuso de las relaciones de poder y las normas de género, culturales y sociales que fomentan la violencia y el acoso.

El apartado 9 de la [recomendación](#) señala además que:

Los miembros deberían adoptar medidas apropiadas para los sectores o las ocupaciones y las modalidades de trabajo más expuestos a la violencia y el acoso, tales como el trabajo nocturno, el trabajo que se realiza de forma aislada, el trabajo en el sector de la salud, la hostelería, los servicios sociales, los servicios de emergencia, el trabajo doméstico, el transporte, la educación y el ocio.

En caso de ratificación del [convenio](#), el único contexto legal en el que se pueden desarrollar estas medidas es el de la [LPRL](#). En concreto, dentro del ámbito de los «riesgos psicosociales», tal y como menciona el propio convenio, un término que comúnmente abarca el estrés laboral, la violencia y el acoso en el trabajo.

La gestión preventiva de los riesgos psicosociales comprende la evaluación de riesgos que se cita expresamente en el convenio, la planificación de medidas preventivas, así como su seguimiento y revisión periódica. Estas acciones tendrían por finalidad eliminar el riesgo de que se produzca violencia o acoso o bien reducir la probabilidad de que este riesgo se materialice causando un daño en la salud de las personas trabajadoras.

Actualmente, la inclusión de los riesgos psicosociales en esta ley se considera que está implícita en sus disposiciones generales (arts. [14](#) a [19](#)), ya que las mismas se refieren con carácter general a «todos» los riesgos, aunque la misma se encuentra recogida en el contenido de algunos reglamentos como el [anexo VI del Reglamento de los servicios de prevención](#) sobre la especialidad de psicología aplicada y la [Orden ESS/1451/2013](#) sobre los riesgos de instrumentos cortantes y lacerantes en el sector sanitario. La inclusión de los riesgos psicosociales se encuentra admitida por la práctica administrativa de todos los Estados de la Unión Europea y la jurisprudencia de los tribunales, pero apenas se encuentra explícita en el contenido de la normativa vigente.

Así, el Comité Europeo de Altos Responsables de la Inspección de Trabajo (el SLIC por sus siglas en inglés) organizó en 2012 una campaña de inspección sobre riesgos psicosociales que dio lugar a la aparición de una [guía de actuaciones inspectoras en esta materia](#)<sup>10</sup>.

---

<sup>10</sup> Guía de actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre riesgos psicosociales (<[http://www.mitramiss.gob.es/itss/ITSS/ITSS\\_Descargas/Atencion\\_ciudadano/Normativa\\_documentacion/Docum\\_ITSS/Guia\\_psicosociales.pdf](http://www.mitramiss.gob.es/itss/ITSS/ITSS_Descargas/Atencion_ciudadano/Normativa_documentacion/Docum_ITSS/Guia_psicosociales.pdf)>).



Más recientemente, el SLIC ha aprobado en octubre de 2018 unas directrices para que los inspectores de trabajo europeos realicen un control de la aplicación de las evaluaciones de riesgo psicosocial en las que se debe exigir el análisis particular y separado de determinados colectivos como las mujeres y los hombres, los grupos de edad, el origen étnico y el carácter indefinido y temporal de las relaciones laborales. El contenido de estas directrices estaría en congruencia con los objetivos del convenio sobre la protección de los colectivos considerados como vulnerables.

Sería necesario y conveniente que, en caso de ratificación del [Convenio 190 OIT](#), se hiciera una mención expresa a los riesgos psicosociales en la [LPRL](#) y que se desarrollara un reglamento que describiera las obligaciones de las empresas con respecto a estos riesgos, tal y como ya han hecho otros Estados de la Unión Europea<sup>11</sup>.

Dentro del [artículo 21.2 de la LPRL](#) debería también incluirse el derecho de resistencia o alejamiento ante situaciones de riesgo grave e inminente previstas en el [artículo 10 g\) del convenio](#).

## 6. La política de empresa sobre violencia y acoso en el trabajo

En cambio, hay otro aspecto, que es el que se refiere a la denominada «política de empresa sobre violencia y acoso en el trabajo», que está muy conectado a la prevención, pero que adquiere un alcance y desarrollo diferente puesto que afecta también a otros derechos laborales.

A esto hace expresa mención el [artículo 9 a\) del convenio](#) cuando enmarca dentro de la prevención de la violencia y el acoso la exigencia de los Estados a las empresas para «adoptar y aplicar, en consulta con los trabajadores y sus representantes, una política del lugar de trabajo relativa a la violencia y el acoso».

El término «política de empresa» ya aparece en nuestra legislación laboral ante otras situaciones, por ejemplo, cuando se regula el derecho a la desconexión ([art. 88 Ley orgánica 3/2018, de 5 de diciembre](#), de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales, y [art. 20 bis ET](#)).

Los contenidos que podría tener la política de empresa sobre violencia y acoso en el trabajo se describen en el apartado 7 de la [Recomendación 206](#) del siguiente modo:

---

<sup>11</sup> En Bélgica, *Arrêté royal du 10 avril 2014 relatif à la prévention des risques psychosociaux au travail*; y en Suecia, la norma AFS 2015:4, «*Organisational and social work environment provisions*».

- a) afirmar que la violencia y el acoso no serán tolerados [como serían las declaraciones de tolerancia cero];
- b) establecer programas de prevención de la violencia y el acoso, si procede, con objetivos medibles;
- c) definir los derechos y las obligaciones de los trabajadores y del empleador [como suele suceder a través de los llamados códigos éticos o de conducta];
- d) contener información sobre los procedimientos de presentación de quejas e investigación [que son los más comúnmente llamados protocolos. Y dentro de estos se encontrarían los deberes de:];
- e) prever que todas las comunicaciones internas y externas relacionadas con incidentes de violencia y acoso se tengan debidamente en consideración y se adopten las medidas que correspondan;
- f) definir el derecho de las personas a la privacidad y la confidencialidad [...], manteniendo un equilibrio con el derecho de los trabajadores a estar informados de todos los riesgos;
- g) incluir medidas de protección de los denunciantes, las víctimas, los testigos y los informantes frente a la victimización y las represalias.

En resumen, dentro de la política de empresa sobre violencia y acoso se engloban todos los procedimientos y acciones que lleva a cabo la empresa en esta materia, incluidos dentro de ella, además de los mencionados en la [Recomendación 206 OIT](#) a título ejemplificativo, las acciones de sensibilización y formación sobre esta materia y, como señala también la recomendación, los procedimientos o protocolos de actuación no solo ante las quejas, sino también ante incidentes relacionados con la violencia y el acoso en el trabajo de los que ha tenido conocimiento la empresa sin que mediara una reclamación.

El [artículo 10 del convenio](#) establece respecto a estos últimos que:

Todo miembro deberá adoptar medidas apropiadas para:

[...]

b) garantizar un fácil acceso a vías de recurso y reparación apropiadas y eficaces y a mecanismos y procedimientos de notificación y de solución de conflictos en los casos de violencia y acoso en el mundo del trabajo, que sean seguros, equitativos y eficaces, tales como:

- i) procedimientos de presentación de quejas e investigación y, si procede, mecanismos de solución de conflictos en el lugar de trabajo;
- ii) mecanismos de solución de conflictos externos al lugar de trabajo [...].

Y que se debe en cualquier caso proteger la privacidad de las personas implicadas, así como la confidencialidad, en la medida de lo posible y según proceda, y velar por que estos requisitos no se utilicen de manera indebida (art. 10 c).

Sobre este aspecto ya existe una previsión en la legislación laboral española, en concreto el [artículo 48 de la LOI](#) establece estas medidas respecto a los supuestos de acoso sexual o acoso por razón de sexo. Este precepto se refiere a la obligación de las empresas de:

[...] promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

En caso de ratificación del [convenio](#), la regulación general de las políticas de empresa sobre violencia y acoso en el trabajo debería enmarcarse en una norma que regule de forma general las relaciones laborales, puesto que el objeto de estas intervenciones afecta también a la protección de otros derechos básicos de la relación laboral como la consideración debida a la dignidad, la igualdad y la intimidad.

En consecuencia, el [ET](#) y, en su caso, el [EBEP](#) serían los marcos legales adecuados para establecer con carácter general la obligación de llevar a cabo la política sobre violencia y acoso en el trabajo fijando su contenido básico y extendiendo de esta forma el mandato del [artículo 48 de la LOI](#) a todas las formas de violencia y acoso en el trabajo sin excepción.

En todo caso, los procedimientos o protocolos deben ser considerados como un instrumento o una forma de actuación de la empresa ante tales conductas, pero no como la única forma. La responsabilidad de la empresa no debe ser considerada como una mera obligación de medios de elaborar y poner en marcha dichos protocolos, lo que podría provocar una deriva formalista y prescriptiva muy similar a la que ha tenido lugar con la gestión de los riesgos laborales, sino como una obligación de resultado cuyo objetivo debe ser el de garantizar a los trabajadores el efectivo disfrute de sus derechos. Este aspecto debería quedar suficientemente reflejado en el contenido de la ley.

## 7. Las acciones de las Administraciones para facilitar y promocionar el cumplimiento del convenio

Sobre las acciones de promoción y apoyo para aplicar la normativa, el convenio y la recomendación son particularmente extensos. El [artículo 11 del convenio](#) establece que:

Todo miembro, en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, deberá esforzarse por garantizar que:

- a) la violencia y el acoso en el mundo del trabajo se aborden en las políticas nacionales pertinentes, como las relativas a la seguridad y salud en el trabajo, la igualdad y la no discriminación, y la migración;
- b) se proporcionen orientaciones, recursos, formación u otras herramientas sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluyendo la violencia y el acoso por razón de género, a los empleadores y a los trabajadores y a sus organizaciones respectivas, así como a las autoridades competentes, en forma accesible, según proceda, y
- c) se emprendan iniciativas al respecto, con inclusión de campañas de sensibilización.

El apartado 23 de la [recomendación](#) señala al respecto que:

Los miembros deberían financiar, elaborar, aplicar y difundir, según proceda:

- a) programas destinados a abordar los factores que aumentan la probabilidad de violencia y acoso en el mundo del trabajo, como la discriminación, el abuso de las relaciones de poder y las normas de género, culturales y sociales que fomentan la violencia y el acoso;
- b) directrices y programas de formación que integren las consideraciones de género para asistir a jueces, inspectores del trabajo, agentes de policía, fiscales y otros agentes públicos a cumplir su mandato en lo que respecta a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, así como para asistir a los empleadores y a los trabajadores de los sectores público y privado, y a sus organizaciones a prevenir y abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo;
- c) modelos de repertorios de recomendaciones prácticas y herramientas de evaluación de riesgos sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, de alcance general o sectorial, que tengan en cuenta la situación particular de los trabajadores y de otras personas pertenecientes a los grupos mencionados en el artículo 6 del convenio;
- d) campañas públicas de sensibilización en los diferentes idiomas del país, incluidos los idiomas de los trabajadores migrantes que residan en ese país, que hagan hincapié en que la violencia y el acoso, en particular la violencia y el acoso por razón de género, son inaceptables, denuncien las actitudes discriminatorias y prevengan la estigmatización de las víctimas, los denunciantes, los testigos y los informantes;
- e) planes de estudios y materiales didácticos sobre violencia y acoso, con inclusión de la violencia y el acoso por razón de género, que tengan en cuenta la perspec-

tiva de género, en todos los niveles de la educación y la formación profesional, de conformidad con la legislación y la situación nacional;

f) material destinado a periodistas y otros profesionales de la comunicación sobre la violencia y el acoso por razón de género, sus causas subyacentes y factores de riesgo, con el debido respeto a la libertad de expresión y a su independencia, y

g) campañas públicas destinadas a fomentar lugares de trabajo seguros, salubres, armoniosos y libres de violencia y acoso.

En congruencia con lo señalado en los dos apartados anteriores, estas acciones de asistencia y promoción tendrían en nuestro contexto normativo distintos protagonistas públicos:

- Corresponderían a las entidades de prevención de riesgos laborales como el INSST o a los respectivos entes autonómicos las acciones de promoción relativas a la prevención de los riesgos psicosociales y, en particular, al diseño de las evaluaciones de riesgo psicosocial.
- Al Instituto de la Mujer y otros entes similares de las comunidades autónomas las acciones relativas a facilitar la intervención sobre violencia y acoso por razón de género en las empresas y el uso de los planes de igualdad con esta finalidad.
- Y a falta de un órgano que pueda llevar a cabo esta labor respecto a las demás formas de violencia y acoso en el trabajo, serían las autoridades laborales estatales y autonómicas las que deberían desarrollar las medidas de apoyo y promoción respecto a las políticas enunciadas en el convenio y la recomendación.

A estas autoridades correspondería también facilitar protocolos externos de gestión de quejas sobre violencia y acoso en el trabajo y, en general, sobre conductas inapropiadas o inadecuadas, previstos en el [artículo 10 b\) ii\) del convenio](#) para las pequeñas empresas en las que no resulta posible asegurar la imparcialidad y neutralidad del empleador. En Reino Unido, Irlanda, Bélgica y Quebec ya existen, a este respecto, procedimientos de intervención establecidos o apoyados por las Administraciones públicas laborales.

## 8. El control y vigilancia de la Inspección de Trabajo

La primera referencia a la Inspección de Trabajo en el convenio se encuentra en el [artículo 4.2 h\)](#) cuando obliga a los Estados a «garantizar que existan medios de inspección e investigación efectivos de los casos de violencia y acoso, incluyendo a través de la inspección del trabajo o de otros organismos competentes».

El [artículo 10 del convenio](#) establece además que:

Todo miembro deberá adoptar medidas apropiadas para:

a) hacer un seguimiento y controlar la aplicación de la legislación nacional relativa a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo;

[...]

c) proteger la privacidad de las personas implicadas, así como la confidencialidad, en la medida de lo posible y según proceda, y velar por que estos requisitos no se utilicen de manera indebida;

[...] y

h) velar por que la inspección del trabajo y otras autoridades pertinentes, cuando proceda, estén facultadas para actuar en caso de violencia y acoso en el mundo del trabajo, incluyendo el dictado de órdenes que requieran la adopción de medidas de aplicación inmediata, o que impongan la interrupción de la actividad laboral en caso de peligro inminente para la vida, la salud o la seguridad de los trabajadores, a reserva de cualquier recurso judicial o administrativo que pueda prescribir la legislación.

El [artículo 10 del convenio](#) señala también a este respecto que los Estados deberán «d) prever sanciones, cuando proceda, para los casos de violencia y acoso en el mundo del trabajo».

La [recomendación](#), por su parte, señala en su apartado 20 que:

Los inspectores del trabajo y los agentes de otras autoridades competentes, según proceda, deberían recibir formación específica sobre las cuestiones de género para poder detectar y tratar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluidos los peligros y riesgos psicosociales, la violencia y el acoso por razón de género y la discriminación ejercida contra determinados grupos de trabajadores.

Y el apartado 21 establece que:

El mandato de los organismos nacionales responsables de la inspección del trabajo, la seguridad y salud en el trabajo, y de la igualdad y la no discriminación, incluida la igualdad de género, debería abarcar la cuestión de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

En este caso, las acciones que prevén el convenio y la recomendación no resultan novedosas respecto a las competencias que ya asume la Inspección de Trabajo y Seguridad Social española en esta materia sin perjuicio de que pueda y deba mejorar su práctica.

De acuerdo con los datos del manual del SLIC sobre las competencias de las Inspecciones de Trabajo de los Estados de la Unión Europea, la mayoría de las Inspecciones, 24 sobre 28, tiene algún grado de competencia e intervención sobre el acoso laboral, aunque

las Inspecciones que son exclusivamente de seguridad y salud, como las de Reino Unido, Irlanda, Austria, Suecia, Dinamarca y Bélgica, solo intervienen en aspectos preventivos y no sobre las denuncias de acoso. Las Inspecciones de Alemania, Italia, Lituania y Bulgaria no tienen siquiera competencia en esta materia, ya que esta se encomienda en exclusiva a los tribunales o bien a otros órganos de la Administración.

En cambio, solo 16 Inspecciones de Trabajo europeas tienen competencia sobre violencia de terceros en el trabajo. En las 12 Inspecciones restantes se considera que esta intervención corresponde en exclusiva a los órganos policiales y jurisdiccionales.

Por lo tanto, la posible elaboración de una directiva europea podría tener un gran impacto sobre las competencias de las Inspecciones de Trabajo a este respecto.

## 9. La reclamación ante los órganos jurisdiccionales

Por último, conforme al [artículo 4.2 del convenio](#), los Estados deben «e) velar por que las víctimas tengan acceso a vías de recurso y reparación y a medidas de apoyo; f) prevenir sanciones».

De forma más específica, las acciones de protección ante los órganos jurisdiccionales se tratan en el [artículo 10 del convenio](#), que dispone que:

Todo miembro deberá adoptar medidas apropiadas para:

[...]

b) garantizar un fácil acceso a vías de recurso y reparación apropiadas y eficaces y a mecanismos y procedimientos de notificación y de solución de conflictos en los casos de violencia y acoso en el mundo del trabajo, que sean seguros, equitativos y eficaces, tales como:

[...]

iii) juzgados o tribunales;

iv) medidas de protección de los querellantes, las víctimas, los testigos y los informantes frente a la victimización y las represalias, y

v) medidas de asistencia jurídica, social, médica y administrativa para los querellantes y las víctimas [...].

Por su parte, la [recomendación](#) en su apartado 14 establece que:

Las vías de recurso y reparación mencionadas en el artículo 10 b) del convenio podrían comprender:

- a) el derecho a dimitir y percibir una indemnización;
- b) la readmisión del trabajador;
- c) una indemnización apropiada por los daños resultantes;
- d) la imposición de órdenes de aplicación inmediata para velar por que se ponga fin a determinados comportamientos o se exija la modificación de las políticas o las prácticas, y
- e) el pago de los honorarios de asistencia letrada y costas, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales.

Y el apartado 15 de la [recomendación](#) señala que «las víctimas de violencia y acoso en el mundo del trabajo deberían poder percibir una indemnización en caso de daños o enfermedades de naturaleza psicosocial, física, o de cualquier otro tipo, que resulten en una incapacidad para trabajar».

En la legislación española, las acciones de reclamación frente a la violencia y el acoso y las sanciones que prevé el convenio ya se encuentran explícitamente establecidas en la [Ley reguladora de la jurisdicción social](#) y en el [Código Penal](#), respectivamente.

## 10. A modo de conclusión

Con todo esto finalizamos esta inicial reflexión sobre las principales novedades del [Convenio 190](#) y la [Recomendación 206](#) de la OIT sobre violencia y acoso en el trabajo en caso de ratificación del primero por parte de España.

Habrà que esperar algùn tiempo, de todos modos, para conocer la disposición de los Estados respecto a la ratificación de esta nueva norma internacional y la posible implicación de las instituciones de la Unión Europea para que su aplicación se haga de forma armonizada por todos los Estados miembros.

En cualquier caso, el balance general que se ha de hacer sobre la aprobación del Convenio 190 y la Recomendación 206 es muy positivo. Se ha logrado por primera vez la aprobación de una norma internacional sobre este tema a pesar de la gran variedad del contenido de las legislaciones de los Estados y las grandes diferencias culturales que derivan del contexto de las relaciones laborales en los distintos países y regiones.