



**CÁTEDRA IGUALDAD DE  
GÉNERO Y DIVERSIDAD**  
CLARA CAMPOAMOR

27 de noviembre de 2022

HOJA DE ACTUALIDAD “CLARA CAMPOAMOR”

## **LOS PROTOCOLOS DE ACOSO DE LAS EMPRESAS DEBERÁN ADAPTARSE CUANDO ENTRE EN VIGOR EL CONVENIO 190 OIT**

Juana Serrano García, Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, UCLM.  
Decana de la Facultad de Ciencias Sociales, Talavera.

### **1.INTRODUCCIÓN**

Los protocolos de acoso por razón de sexo y de acoso sexual son una exigencia de la Ley Orgánica 3/2007, de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, a todas las empresas, independientemente de cual sea su tamaño, éstas deben negociarlos en su ámbito para garantizar espacios de trabajo libres de acoso (art.48). En este sentido, no contar con un protocolo frente al acoso constituye una infracción grave sancionable con multa desde 751 a 7.500 euros (art. 40 de la LISOS).

Ahora bien, con el Convenio 190 de la OIT se va más allá de lo que indica la citada ley y se reconoce “el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género”. En él se busca la erradicación de aquellos “comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos o prácticas, ya sea que se manifiesten de 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”( art. 1.1 a).

El art. 1.1. b) se detiene específicamente en la violencia y acoso por razón de género para señalar la que sufren específicamente las personas por esta razón o que afectan de forma desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, incluyendo el acoso sexual.

El Convenio subsume la violencia y el acoso por razón de género en el concepto de violencia y acoso general. Así, en la letra b) de éste, la violencia y acoso por razón de género se prevén como un subtipo o subgénero de la violencia y acoso general y, a su vez, en él se considera que el acoso sexual es una subespecie de violencia y acoso por razón de género.

Como se puede comprobar, tras las definiciones anteriores, el ámbito objetivo del Convenio 190 OIT va más allá del que habitualmente se extendían nuestros Protocolos de Acoso, de la misma forma que es más amplio su ámbito subjetivo y lo mismo tenemos que decir del ámbito espacial, que va más allá de la empresa.

## **2.LA EXTENSIÓN DEL ÁMBITO OBJETIVO A TODAS LAS CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE VIOLENCIA Y ACOSO**

Se trata de erradicar todas las conductas, comportamientos o prácticas de violencia o acoso que causen daños físicos, psicológicos, sexuales o económicos. Nos encontramos con una normativa que protege frente a las diversas manifestaciones de violencia y acoso que se pueden sufrir en el entorno del trabajo, yendo más allá de las conductas de acoso laboral, por razón de sexo o por razones sexuales que vienen protegiéndose en los protocolos vigentes en las empresas.

El convenio de la OIT ha optado por un concepto omnicompreensivo de “violencia y acoso” y ha dejado de requerir el carácter reiterativo de la conducta o de precisar la prolongación en el tiempo, sin importar la intención de la persona que lo ejerce.

Se rechaza la violencia o acoso físico, psicológico, verbal o sexual, aunque pueda tratarse de un incidente aislado. Al eliminar la necesidad de reiteración de la conducta, el convenio de la OIT deja claro que un único acto podría haber perjudicado reiteradamente a la víctima, sin que el autor de la conducta hubiera querido ese resultado, porque otras personas, diferentes al autor principal, podrían haber causado la reiteración de la conducta ofensiva (una burla o un acto de menosprecio realizado a otra persona puede ser el acicate para que otras diferentes de la primera lo mantengan en el tiempo). La innecesidad de reiteración se ve muy fácil con el ciberacoso o acoso digital, donde una sola publicación en redes puede verse difundida masivamente sin que vuelva a participar el autor.

En este sentido ya se había pronunciado la sentencia del TC 56/2019, de 6 de mayo de 2019. La argumentación jurídica de esta sentencia supuso un giro muy importante en cuanto a la concepción judicial del acoso moral, apartándose de la tradicional posición mayoritaria tanto judicial como científica, porque aquí el TC vino a entender que ni la intencionalidad de infligir una violencia extrema, ni la constatación de un daño, son elementos necesarios para identificar el tipo jurídico de acoso moral.

Resulta también novedosa la regulación del artículo 3 d) que incluye en su ámbito de aplicación la violencia y el acoso que se producen en el marco de las comunicaciones -acoso cibernético o violencia digital- que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de las tecnologías de la información y de la comunicación.

El desarrollo de internet y de las tecnologías de la información y la comunicación han supuesto la aparición de otras formas de violencia, propiciadas por el uso intensivo de dispositivos móviles e internet, redes sociales, servicios de mensajería instantánea, geolocalización, etc., lo que ha servido de cauce para la proliferación de estas conductas, tales como: la propagación de rumores falsos de conductas socialmente reprochables, la difusión de fotografías o vídeos privados de contenido comprometedor, la suplantación de personalidad de la víctima en las redes, la creación de perfiles falsos, el dar de alta la cuenta de correo de la víctima para convertirlo en objetivo de spam y enviarla a contactos desconocidos, etc.

La preocupación por la extensión de estas prácticas ha conllevado que el Reglamento (UE) 2016/679, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de

datos personales y a la libre circulación de estos datos, se haga eco de estos nuevos retos para la protección de datos personales, ampliando los derechos de las personas interesadas, destacando el derecho de supresión, de forma que la persona que ha hecho públicos datos personales estará obligado a suprimirlos e informar a los responsables del tratamiento de los mismos sobre la solicitud de la persona interesada, de que dichos responsables supriman cualquier enlace a estos datos, así como las copias o las réplicas de éstos.

¿Se recoge un concepto tan amplio de acoso en los protocolos negociados hasta el momento en las empresas? La respuesta es no. Los protocolos vienen respondiendo a las exigencias más exiguas de la Ley 3/2007, y ciñéndose a proteger a las personas trabajadoras de conductas muy concretas, que tenían unos resultados específicos (mobbing, acoso por razón de sexo o por razón sexual, algunos se extienden a las víctimas de violencia de género), sin embargo, la redacción del Convenio 190 garantiza un “clima laboral” general, sin violencia ni acoso dentro y fuera de la empresa, en cualquier actividad que tenga relación con el trabajo, formal o informal.

La necesidad de reformar el ámbito objetivo de aplicación de los protocolos es clara, para empezar, diremos que el Convenio 190 lo que hace es hablar de un canal, como son las TICs, a través del cual se pueden ejercer todas las formas de violencia y de acoso que deben ser eliminadas, no únicamente, el uso de las tecnologías utilizadas para ejercer acoso sexual. En concreto, la violencia digital o el ciberacoso no están expresamente recogidas en los protocolos, sí encontramos en ellos como conducta constitutiva de acoso el envío de mensajes por whatsapp o el uso de otras formas de mensajería Instantánea con la finalidad de obtener favores sexuales, de solicitarle citas privadas u otro tipo de peticiones “molestas o desagradables” a la persona receptora, calificada la conducta de “acoso sexual”, pero como hemos podido observar con las tecnologías se puede acosar a las personas por más razones.

### **3.TODAS LAS PERSONAS DEL MUNDO DEL TRABAJO LIBRES DE VIOLENCIA Y ACOSO**

Hay que destacar que el ámbito al que se extiende la garantía de erradicar la violencia y el acoso, es “el mundo del trabajo”. Claramente el convenio se deshace del concepto de trabajador por cuenta ajena para hablar de toda persona<sup>1</sup>.

La protección frente a las citadas conductas acosadoras no se limita a las personas trabajadoras asalariadas, y esta es una novedad que tendrán que incorporar los nuevos protocolos. Su art. 4 deja claro “todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá respetar, promover y asegurar el disfrute del derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso”.

El art. 2 para que no quede dudas de su ámbito subjetivo señala que afecta a las personas que trabajan, cualquiera que sea su situación contractual, las personas en formación, incluidos los pasantes y los aprendices, los trabajadores despedidos, los voluntarios, las personas en busca de empleo y los postulantes a un empleo, y los individuos que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador. De la misma forma que en su art.2.2 identifica que este Convenio se aplica a todos los sectores, público o privado, de la economía tanto formal como informal, en zonas urbanas o rurales.

También se incluyen las terceras personas, ajenas a la empresa, como serían, clientes habituales, proveedores de servicios, subcontratistas, usuarios de los servicios o de la empresa, en el sector

---

<sup>1</sup> L. MORA CABELLO DE ALBA, “el trabajo que queremos, que abre la aplicación conceptual expandida del convenio 190 de la organización Internacional del Trabajo”, *Revista de Derecho Social*, nº 93, 2021.

sanitario serían los pacientes o en el ámbito educativo el estudiantado, todas ellas también deberían ser tenidas en cuenta a la hora de idear medidas para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

La amplitud del Convenio en la delimitación de las conductas que producen violencia o acoso, así como, de las personas que deberían disfrutar de un espacio libre de violencias y acoso nos lleva a considerar que no pueden limitarse los protocolos a erradicar el acoso en un sentido descendente (la violencia o el acoso ejercido sobre las personas trabajadoras por parte del empleador/a o de los responsables), porque también puede producirse en un sentido ascendente (el acoso de un grupo de estudiantes sobre algún profesor/a, o de una persona o grupo de trabajadores sobre un/a responsable empresarial), y debería incluirse el acoso horizontal (entre personas trabajadoras del mismo rango dentro de la empresa). No siempre existe asimetría de poder entre víctima y acosador en tanto en cuanto los mandos supervisores directivos o incluso los empleadores, pueden ser, por ejemplo, víctimas de ciberacoso.

#### **4.EL ÁMBITO ESPACIAL PROTEGIDO FRENTE A LA VIOLENCIA Y EL ACOSO ES EL ENTORNO DE TRABAJO**

Se ha extendido el ámbito espacial, de forma que la violencia y el acoso puede producirse dentro o fuera del lugar de trabajo y durante o después de la jornada de trabajo, piénsese en el ciberacoso.

Para erradicar y sobre todo prevenir eficazmente este tipo de comportamientos en el marco de la empresa vamos a encontrar serias dificultades porque muy a menudo quedan fuera del control del empleador o empleadora por el espacio de comunicación privado en el que se desarrolla. Ello significaría que la mayor parte de las intervenciones fueran reactivas y sancionadoras, no de índole preventiva. No obstante, la empresa debe mantener una aptitud de tolerancia cero frente a este tipo de conductas, así ha sucedido recientemente en un asunto, en el que se ha despedido a un cuadro de la empresa que acosó sexualmente a una subordinada suya por whatsapp.

#### **5.CONCLUSIÓN**

Cuando el Convenio 190 se materialice en una norma, se evitará en España la fragmentada regulación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, actualmente, regulado en la Ley 62/2003, de medidas administrativas financieras y del orden social y el acoso sexual y por razón de sexo en la Ley Orgánica 3/2007, o en la Ley 1/2004 de medidas de protección integral contra la violencia de género.

En el marco de las relaciones laborales era el citado artículo 48 de la ley orgánica 3/2007, de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, el que se encargaba de exigir la adopción de protocolos que prevengan de estas conductas, pero no encontramos una regulación semejante para prevenir de todas las formas de violencia y acoso.

La violencia y el acoso, en sus diferentes manifestaciones, ya no son sólo conductas que discriminan y atentan a la igualdad de oportunidades y que deben abordarse en los protocolos en el marco de la empresa, estamos también ante conductas que atentan a la salud psicológica, física y sexual de las personas y que afecta a su dignidad. En este sentido nuestro TC en su sentencia 56/2019, refiriéndose a un tema de acoso laboral, advierte que hay un derecho particularmente lesionado, como es la dignidad humana, al constituir el acoso un atentado frontal y radical a la dignidad “que cosifica al individuo, rebajándolo a un nivel material o animal,

bien porque lo mediatizan o instrumentalizan, olvidándose de que toda persona es un fin en sí mismo”.

Tanto el Convenio 190 OIT, como la Recomendación 206 que lo acompaña, inciden de forma significativa en el tratamiento de la violencia y acoso en el trabajo como materia indispensable e inseparable de la prevención y gestión de la seguridad y salud en el trabajo<sup>2</sup>. La normativa exige que se fomenten lugares de trabajo seguros, salubres, armoniosos y libres de violencia y acoso y los protocolos tendrán que encargarse de ello. Así se menciona en el apartado 23.g de la citada Recomendación, que aconseja a los Miembros financiar, elaborar, aplicar y difundir campañas públicas destinadas a fomentar lugares de trabajo con estas características.

Con la ratificación de este convenio se podrá dar un tratamiento unitario de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo evitando las lagunas que quedan en los actuales.

---

<sup>2</sup> M. PONS CARMENA, "Aproximación a los nuevos conceptos sobre violencia y acoso en el trabajo a partir de la aprobación del Convenio OIT 190", num.2, foro de labos.