

*Revista Internacional y Comparada de*

**RELACIONES  
LABORALES Y  
DERECHO  
DEL EMPLEO**

*Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT*

*Directores Científicos*

Arturo Bronstein (*Argentina*), Martín Carillo (*Perú*), Lance Compa (*Estados Unidos*), Luis Enrique De la Villa Gil (*España*), Jordi García Viña (*España*), Adrián Goldin (*Argentina*), Ana Virginia Gomes (*Brasil*), Julio Armando Grisolia (*Argentina*), Oscar Hernández (*Venezuela*), María Patricia Kurczyn Villalobos (*México*), Antonio Ojeda Avilés (*España*), Barbara Palli (*Francia*), Roberto Pedersini (*Italia*), Rosa Quesada Segura (*España*), Juan Raso Delgue (*Uruguay*), Carlos Reynoso Castillo (*México*), Raúl G. Saco Barrios (*Perú*), Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*), Malcolm Sargeant (*Reino Unido*), Michele Tiraboschi (*Italia*), Anil Verma (*Canada*), Marly Weiss (*Estados Unidos*), Marcin Wujczyk (*Polonia*).

*Comité de Gestión Editorial*

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)  
Michele Tiraboschi (*Italia*)

*Comité de Redacción*

Graciela Cristina Del Valle Antacli (*Argentina*), Ricardo Barona Betancourt (*Colombia*), Omar Ernesto Castro Güiza (*Colombia*), María Alejandra Chacon Ospina (*Colombia*), Paulina Galicia (*México*), Helga Hejny (*Reino Unido*), Noemi Monroy (*Argentina*), Juan Pablo Mugnolo (*Argentina*), Martina Ori (*Italia*), Eleonora Peliza (*Argentina*), Salvador Perán Quesada (*España*), Alma Elena Rueda (*México*), Lavinia Serrani (*Italia*), Esperanza Macarena Sierra Benítez (*España*), Carmen Solís Prieto (*España*), Francesca Sperotti (*Italia*), Marcela Vigna (*Uruguay*).

*Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista*

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

*Redactor Responsable de la Gestión Digital*

Tomaso Tiraboschi (*ADAPT Technologies*)

## Presentación de este número especial “Violencia, riesgos psicosociales y salud en el trabajo”

---

Una de las grandes satisfacciones de la vida universitaria es, sin duda, el poder conocer y compartir proyectos personales y profesionales con otros profesores de diferentes universidades, ya españolas, ya extranjeras, y poder aprender de ellos a disfrutar trabajando. En este sentido, es para mí un placer y honor el poder escribir estas palabras de presentación de este número especial de la *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, promovida por *ADAPT University Press*, en colaboración con el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México, y que gestiona *ADAPT (Associazione per gli Studi Internazionali e Comparati sul Diritto del lavoro e sulle Relazioni Industriali)*, con sedes en Roma, Módena, Bérgamo y Bari (Italia). En este sentido, quiero que mis primeras palabras sean de sincero agradecimiento a los responsables de esta Revista, especialmente a los miembros de su comité de gestión editorial (Profesores Michele Tiraboschi y Alfredo Sánchez-Castañeda) y, en particular, a Dña. Lavinia Serrani, por ofrecerme la posibilidad de publicar estos trabajos en español en un número especial de la referida Revista.

Este número especial de la mencionada Revista tenía, inicialmente, un objetivo más ambicioso que el que ahora se presenta, que era el de publicar la friolera de 37 trabajos científicos presentados, entre otros muchos, en el Congreso Internacional sobre “Violencia, Salud y Trabajo en tiempo de crisis: violencia de género, psicológica y sexual en el Derecho del Trabajo”, celebrado en la Universidad de Santiago de Compostela, los días 15 a 17 de julio de 2013, y organizado como parte de las actividades programadas dentro de un proyecto de Investigación de la *Xunta de Galicia* (2010-2013), sobre la misma materia. Finalmente, dada la dimensión del citado número especial – que alcanzaba la nada despreciable cifra de 778 páginas –, los responsables de la misma me

ofrecieron, entre otras, la posibilidad de publicar los mencionados trabajos en un *E-book*, a modo de monografía electrónica, cuya publicación se prevé en breve. Sin duda, esta última solución resulta la mejor para dar a conocer a la comunidad científica los mencionados trabajos. Por lo tanto, el número especial de la RICRLDE que ahora se presenta sirve de introducción al contenido de ese próximo libro, en cuanto ahora solo se publica una selección de los trabajos incluidos en el mismo – 10 –, y ello con el fin de adelantar al lector los grandes bloques temáticos que encontrará en aquel. La selección de estos trabajos obedece, pues, al único interés de ofrecer una adelantada panorámica general de las principales materias que, con todo detalle, son analizadas en la citada monografía. Así, en esta última, se encontrarán, junto a estos mismos, otros muchos trabajos que estudiarán, con toda exhaustividad, los diferentes problemas jurídicos que la violencia y los riesgos psicosociales implican para la salud de la persona trabajadora, así como sus posibles soluciones.

Frente a los riesgos laborales de carácter físico, en las últimas décadas ha emergido una nueva clase de riesgos laborales, más sutiles y refinados, pero igual de dañinos para la salud física y psíquica del trabajador, los denominados riesgos psicosociales. La cada vez mayor conciencia social sobre este tipo de violencia obliga al legislador y a los agentes sociales a dar pasos hacia su regulación legal y convencional a efectos de establecer unas vías de protección claras para la víctima. En este sentido, un primer trabajo se centra en la política de entidades internacionales, como la Unión Europea o la Organización Internacional del Trabajo, en torno a este nuevo tipo de riesgos. Algunas peculiaridades que, sabiamente, se destacan en la política de la Unión Europea sobre la materia son, por ejemplo, la importancia de los acuerdos marco de los interlocutores sociales europeos, frente a las directivas, como vehículo de desarrollo de aquella; o la contradicción que existe entre las políticas preventivas de estos riesgos psicosociales, en cuanto exigen participación del trabajador y respeto a su estabilidad laboral, y las políticas de flexibilidad o flexiguridad que patrocinan los órganos de gobierno de la Unión Europea, como recetas contra la crisis económica y el desempleo, y que suelen olvidar aquella participación y estabilidad. También se incide en la peculiar relación entre los riesgos psicosociales y la competitividad empresarial y la política antidiscriminatoria. De otro lado, se repasa la política de la OIT en relación con la prevención y protección frente a los riesgos psicosociales, que tiene como eje el concepto de “trabajo decente”, incorporado expresamente en el Convenio Internacional de la OIT núm. 189, de 2011, sobre “trabajo decente de los trabajadores y trabajadoras domésticos”. Ballester Pastor realiza un estudio riguroso y exhaustivo

sobre la materia.

Un segundo trabajo de sesgo internacional es el dedicado al estudio del reciente Convenio núm. 210 del Consejo de Europa, de 7 de abril de 2011, sobre prevención y lucha de la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica, más conocido como Convenio de Estambul. Este Convenio es un instrumento internacional que tiene como claro y principal objetivo la lucha contra la violencia ejercida sobre las mujeres y, en particular, la violencia doméstica o de género, que también tiene claras consecuencias en el ámbito del Derecho del Trabajo. Los Estados parte de dicha norma quedan obligados a prevenir dicha violencia, proteger a las víctimas y, en su caso, juzgar a los autores de aquella. Además, se hace un especial llamamiento a la sensibilización de los hombres frente a este problema, quienes deben convertirse en parte de la solución al mismo. Tras el completo examen de esta norma de Derecho internacional (Ushakova), dos trabajos de este número especial de la Revista se centran en el estudio de la regulación jurídico-laboral de la violencia de género en el sistema español: uno, desde la perspectiva constitucional; el otro, desde la ordinaria.

La normativa española sobre violencia de género, especialmente la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género (LOVG), tiene por objeto actuar contra la violencia que, “como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre estas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia” (art. 1). La regulación de esta materia por Ley Orgánica evidencia la trascendencia de la misma, en cuanto este tipo de conductas violentas siempre vulnera derechos fundamentales. De hecho, en palabras de la mejor doctrina (Valdés Dal-Ré), “la afectación de un derecho fundamental constituye uno de los elementos comunes a todas las manifestaciones de violencia en el trabajo”, también la basada en el género de la víctima. Ciertamente, “la totalidad de los comportamientos violentos, ejercidos en los lugares de trabajo, lesionan simultáneamente un principio jurídico constitucional y un derecho fundamental; o, si se prefiere, un valor y un derecho constitucionalmente protegidos”. El primero es el valor de la dignidad humana; el segundo, el derecho a la integridad física o moral de la persona, ambos regulados, respectivamente, en los arts. 10.1 y 15 Constitución (CE). Además, según la modalidad y tipo de violencia de que se trata en cada caso, otro elenco de derechos puede quedar afectado, como el derecho a la salud (art. 43.1 CE), a la igualdad y a la no discriminación (art. 14 CE) o, en fin, a la intimidad (art.

18.1 CE).

En aras a hacer efectiva una verdadera protección para la víctima, el legislador de 2004 regula, aparte de los generales derechos a la información, a la asistencia social integral y a la asistencia jurídica gratuita (arts. 17 a 20 LOVG), un importante abanico de derechos laborales y de Seguridad Social cuando aquella ocupa un puesto de trabajo (art. 21), que pasan a formar parte de su estatuto legal protector, si bien de carácter mínimo. Las medidas dirigidas a la protección del empleo persiguen dos objetivos: uno, el de la conciliación de la situación personal de víctima de violencia de género con el desarrollo de la actividad laboral; y el otro, el de reforzar la estabilidad laboral de la trabajadora frente al empresario, impidiendo que este utilice sus faltas de puntualidad o asistencia al trabajo, motivadas por su situación física o psicológica derivada de la violencia que vive (art. 21.4 LOVG), a efectos de un despido disciplinario u objetivo. Además, será nulo el despido de la víctima cuando no se consiga probar su procedencia y aquella haya ejercido previamente los derechos laborales examinados. De otro lado, si la continuidad de la relación laboral resulta imposible, el legislador prevé unos supuestos específicos de suspensión y extinción contractual, acompañados del disfrute de una prestación por desempleo. Pues bien, a estudiar con detalle toda esta regulación jurídica se dedica el trabajo de Ortiz Lallana, quien aporta importantes y novedosas reflexiones al respecto.

El estudio de la regulación de la violencia de género en el derecho español se completa con el análisis de lo que sucede en el derecho portugués. El trabajo de Oliveira Carvalho se centra en la protección de la víctima desde una perspectiva comparada (Portugal y España). Una de las importantes diferencias radica en el concepto de víctima, más ambicioso en el sistema luso, que se refiere a la víctima de la violencia doméstica (no de género). Según el art. 2 de la Ley 112/2009, de 16 de septiembre, que estableció el régimen jurídico de prevención de la violencia doméstica y de protección y asistencia a sus víctimas, el ámbito subjetivo de la tutela de esta norma se circunscribe a las víctimas de violencia doméstica, según lo previsto en el art. 152 del Código Penal, que tipifica los comportamientos considerados delito en esta materia. El IV Plan Nacional portugués contra la violencia doméstica (2011-2013) mantiene la interpretación amplia de este concepto e incluye en el mismo todos los actos de violencia física, psicológica y sexual perpetrados contra personas, independientemente de su sexo y edad, en los que la conducta agresora ocurra según lo dispuesto en el antes citado precepto del Código Penal. En fin, sobre estas y otras cuestiones reflexiona con rigor y detalle la citada autora.

Otros trabajos de este número especial de la Revista se dedican al estudio

de los riesgos psicosociales desde una perspectiva jurídica y comparada. Así, resulta de interés el análisis que de tales riesgos se hace en el derecho francés, pues, desde 2002, el artículo L. 4121-1 del Código del Trabajo configura la noción de “salud física y psicológica” como uno de los elementos básicos para luchar contra el acoso moral, obligando al empresario a tomar todas las medidas necesarias para proteger estos dos aspectos de la salud. Como expone Lœic Lerouge, Francia ha desarrollado una interpretación muy estricta de la Directiva de 12 de junio de 1989, enfocada a una obligación de seguridad de resultado. Más claramente, el legislador francés estima que la obligación de seguridad no es “de medios”, sino “de resultado”, por lo que el riesgo ya no debe producirse. En este contexto, el empresario está obligado a adoptar todas las medidas necesarias para la prevención de los riesgos en el trabajo. Los órganos jurisdiccionales franceses valoran restrictivamente el ejercicio del poder de dirección y organización del empresario, con el fin de proteger la salud física y mental en el trabajo.

El caso italiano es muy diferente, pues el legislador estatal no ha regulado directamente la materia, tal y como expone Caragnano. Las únicas referencias legales son generales, como sucede con las incluidas en los arts. 32 y 41 de la Constitución, los arts. 582 y 590 del Código Penal, los arts. 2043, 2049 y 2087 del Código Civil o en el propio art. 28 de la Ley 81/2008, de salud y seguridad en el trabajo, en el que, desde un punto de vista amplio, podría entenderse incluido el acoso moral como un riesgo laboral más. Aunque no con carácter general, sino limitado a su concreto ámbito de aplicación, el art. 2.3 del Decreto Legislativo núm. 216/2003, que regula la igualdad de trato en materia de empleo y de condiciones de trabajo, prohíbe, junto a las discriminaciones, las molestias o aquellos comportamientos indeseados que tienen el propósito o efecto de atentar contra la dignidad de una persona y de crear un clima intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Así las cosas, este precepto podría dar protección frente a las conductas típicas del acoso moral. Además, con carácter limitado, cabe destacar algunas leyes regionales que ya regulan el fenómeno, como la de Lazio (año 2002) o Veneto (2010). Con todo, la regulación del acoso moral en Italia se ha desarrollado, sobre todo, a través de los convenios colectivos. También de interés resulta el estudio de la materia en el ordenamiento mexicano. La profesora Kurczyn Villalobos profundiza sobre el concepto de acoso y hostigamiento en el derecho laboral mexicano, sus elementos caracterizadores, su regulación en la Ley Federal del Trabajo y en otras normas específicas, así como en el tratamiento de la igualdad de género en la Suprema Corte de la Nación. Todo ello permite a la autora extraer interesantes y críticas conclusiones.

Finalmente, se aborda el caso español, en el que, a falta de regulación expresa por parte del legislador, la protección de la víctima encaja en preceptos constitucionales o de la legislación ordinaria (Estatuto de los Trabajadores). En efecto, las conductas de acoso vulneran los derechos fundamentales a la dignidad e integridad física y moral u otros derechos ordinarios de carácter laboral relacionados con el desarrollo de la prestación laboral. Desde comienzos del 2000, es intensa la actividad de los tribunales en esta materia, delimitando el concepto y rasgos caracterizadores del acoso moral frente a otros comportamientos similares y concediendo protección al trabajador siempre que se supere el difícil obstáculo de la prueba de la conducta acosadora. Actualmente, ya contamos con importantes sentencias del Tribunal Supremo que clarifican aspectos claves y vinculan la prevención de estos riesgos psicosociales con una interpretación amplia del deber de seguridad y salud en la empresa. En este sentido, los clásicos poderes de dirección u organización y disciplinario del empresario están condicionados por esta visión amplia del deber de prevención de riesgos laborales, lo que implica que deben ser utilizados para garantizar tal finalidad. Se ocupa del exhaustivo análisis de estas cuestiones Gil Y Gil. El último aspecto analizado, y que cierra el tratamiento – en esta sede – del acoso moral en España, es el de su impugnación por el proceso especial de tutela de los derechos fundamentales, con especial atención a la indemnización de daños y perjuicios a percibir por la víctima (Mella Méndez).

Presentado – aun a grandes trazos – el contenido de los trabajos de este número especial, poco más queda ya que recomendar su lectura al investigador interesado en la materia, con el deseo de que la misma le resulte amena y productiva.

Lourdes Mella Méndez\*  
 Directora y Editora Invitada de este número especial

---

\* Profesora Titular (Catedrática Acreditada) de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Facultad de Derecho. Universidad de Santiago de Compostela (España).

# Red Internacional de ADAPT



**ADAPT** es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”. Estableciendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el Centro de Estudios Marco Biagi, ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y el trabajo. Informaciones adicionales en el sitio [www.adapt.it](http://www.adapt.it).

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a [redaccion@adaptinternacional.it](mailto:redaccion@adaptinternacional.it)



**ADAPT**Internacional.it

*Construyendo juntos el futuro del trabajo*