

Revista Internacional y Comparada de

**RELACIONES
LABORALES Y
DERECHO
DEL EMPLEO**

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

Comité de Gestión Editorial

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

Michele Tiraboschi (Italia)

Directores Científicos

Mark S. Anner (Estados Unidos), Pablo Arellano Ortiz (Chile), Lance Compa (Estados Unidos), Jesús Cruz Villalón (España), Luis Enrique De la Villa Gil (España), Jordi García Viña (España), José Luis Gil y Gil (España), Adrián Goldin (Argentina), Julio Armando Grisolia (Argentina), Óscar Hernández (Venezuela), María Patricia Kurczyn Villalobos (México), Lourdes Mella Méndez (España), Antonio Ojeda Avilés (España), Barbara Palli (Francia), Juan Raso Delgue (Uruguay), Carlos Reynoso Castillo (México), María Luz Rodríguez Fernández (España), Alfredo Sánchez-Castañeda (México), Michele Tiraboschi (Italia), Anil Verma (Canada), Marcin Wujczyk (Polonia)

Comité Evaluador

Henar Alvarez Cuesta (España), Fernando Ballester Laguna (España), Jorge Baquero Aguilar (España), Francisco J. Barba (España), Ricardo Barona Betancourt (Colombia), Miguel Basterra Hernández (España), Carolina Blasco Jover (España), Esther Carrizosa Prieto (España), M^a José Cervilla Garzón (España), Juan Escribano Gutiérrez (España), María Belén Fernández Collados (España), Alicia Fernández-Peinado Martínez (España), Marina Fernández Ramírez (España), Rodrigo Garcia Schwarz (Brasil), Sandra Goldflus (Uruguay), Miguel Ángel Gómez Salado (España), Estefanía González Cobaleda (España), Djamil Tony Kahale Carrillo (España), Gabriela Mendizábal Bermúdez (México), David Montoya Medina (España), María Ascensión Morales (México), Juan Manuel Moreno Díaz (España), Pilar Núñez-Cortés Contreras (España), Eleonora G. Peliza (Argentina), Salvador Perán Quesada (España), Alma Elena Rueda (México), José Luis Ruiz Santamaría (España), María Salas Porras (España), José Sánchez Pérez (España), Esperanza Macarena Sierra Benítez (España), Carmen Viqueira Pérez (España)

Comité de Redacción

Omar Ernesto Castro Güiza (Colombia), Maria Alejandra Chacon Ospina (Colombia), Silvia Fernández Martínez (España), Paulina Galicia (México), Noemi Monroy (México), Maddalena Magni (Italia), Juan Pablo Mugnolo (Argentina), Francesco Nespoli (Italia), Lavinia Serrani (Italia), Carmen Solís Prieto (España), 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)

La formación preventiva sobre violencia y acoso: Convenio OIT n. 190 y novedades normativas en España*

Sergio YAGÜE BLANCO**
Belén MORANT TORÁN***

RESUMEN: El presente artículo tiene por objeto analizar la formación que tiene lugar en materia de prevención de riesgos laborales en la política del lugar de trabajo relativa a la violencia y el acoso. Para ello, se pone el foco sobre el Convenio OIT n. 190, pero también en las disposiciones adoptadas, posteriormente a la entrada en vigor del mencionado Convenio, tendentes a la protección del riesgo de violencia y acoso en el trabajo para diferentes colectivos. Se ofrece, así, una delimitación del alcance de las obligaciones empresariales en dicha materia, destacando el papel tan importante que juega la negociación colectiva en el desarrollo del contenido previsto en la normativa de aplicación, así como las previsiones específicas que podemos encontrar en estas disposiciones sobre las acciones de sensibilización, información y formación, poniendo de relieve las principales bondades y deficiencias que presentan.

Palabras clave: Formación, violencia, acoso, protocolos, prevención.

SUMARIO: 1. La prevención de la violencia y el acoso con anterioridad a la aprobación del Convenio OIT n. 190. 2. El Convenio OIT n. 190 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo y su dimensión preventiva. 2.1. El amplio concepto de violencia y acoso en el trabajo. 2.2. Las obligaciones preventivas del Convenio OIT n. 190: especial atención a la política de lugar de trabajo sobre violencia y acoso. 3. La prevención de la violencia y el acoso en las normas nacionales posteriores al Convenio OIT n. 190. 3.1. Las “medidas específicas” para prevenir el acoso tras la aprobación de la LO 10/2022.

* Investigación realizada en el marco del Proyecto de Investigación *La regulación de la formación para el empleo ante el reto de la transición digital, ecológica, territorial y hacia la igualdad en la diversidad* (CIGE/2022/171), financiado por la Conselleria de Educación, Universidades y Empleo de la Generalitat Valenciana. A su vez, ha sido desarrollada como consecuencia de un contrato predoctoral para la Formación de Personal Investigador, dentro del marco del Programa *Atracció de Talent* del Vicerrectorado de Investigación, financiado por la Universitat de València.

** Profesor Ayudante Doctor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universitat de València (España).

*** Personal Investigador en Formación *Atracció de Talent* de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universitat de València (España).



3.2. Las “medidas planificadas” para el colectivo LGTBI ordenadas por la Ley 4/2023. 4. La información y formación como medidas para prevenir la violencia y el acoso en el trabajo. 5. Conclusiones. 6. Bibliografía.

Preventive Training on Violence and Harassment: ILO Convention No. 190 and Regulatory Developments in Spain

ABSTRACT: This article aims to analyse the training that takes place regarding occupational risk prevention in workplace policies related to violence and harassment. To this end, the focus is placed on ILO Convention No. 190, as well as on the provisions adopted after the entry into force of the Convention, aimed at protecting against the risk of violence and harassment in the workplace for various groups. Thus, it provides a delineation of the scope of employers' obligations in this area, highlighting the crucial role of collective bargaining in the development of the content stipulated in the applicable regulations, as well as the specific provisions found in these measures concerning actions for awareness-raising, information and training, emphasizing the main strengths and weaknesses they present.

Key Words: Training, violence, harassment, protocols, prevention.

1. La prevención de la violencia y el acoso con anterioridad a la aprobación del Convenio OIT n. 190

A estas alturas ya nadie pone en duda que la prevención y gestión de los riesgos psicosociales, entre los que se encuentran la violencia y el acoso en el trabajo, estén protegidos por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales (LPRL), mediante la cual se transpuso al ordenamiento jurídico interno la Directiva 1989/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo.

En efecto, la LPRL establece una deuda general de protección eficaz frente a los riesgos laborales por parte de la empresa (art. 14 LPRL) y una obligación de evaluar todas las condiciones de trabajo, entendiendo por tales, «todas aquellas otras características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación, que influyen en la magnitud de los riesgos a los que esté expuesto el trabajador» (art. 4.7.d LPRL). Por tanto, aunque no cuenta con una específica referencia en la LPRL, a la luz de estas genéricas previsiones el riesgo psicosocial queda subsumido dentro del amplio concepto de riesgo laboral, tal y como ha manifestado el propio Tribunal Constitucional¹. Y es que, el riesgo de violencia y acoso atenta contra importantes derechos fundamentales de la persona –incluidos, en ocasiones, los derechos a la integridad física y moral y a la propia vida previstos en el art. 15 CE– de manera que su intervención no requiere «que la lesión [...] se haya consumado, sino que a efectos de que el derecho invocado se estime lesionado basta con que exista un riesgo relevante de que la lesión pueda llegar a producirse»².

En consecuencia, las personas trabajadoras tienen derecho a ser protegidas frente a los riesgos nuevos y emergentes de origen psicosocial como frente a cualquier otro. Y, por consiguiente, es obligación de la empresa adoptar las medidas necesarias para evitarlos, evaluarlos y combatirlos (art. 15.1, letras *a*, *b* y *c*, LPRL), y más concretamente, se prevé la obligación de planificar la prevención y buscar «un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo» (art. 15.1.g LPRL). En definitiva, dichos riesgos estaban ya

¹ STC 160/2007, de 2 de julio. *Vid.* M.A. BALLESTER PASTOR, *La política de la OIT y de la Unión Europea sobre salud y riesgos psicosociales*, en [esta Revista](#), 2013, n. 4, p. 24.

² STC 56/2019, de 6 de mayo. Sobre la vinculación de la seguridad y salud con el derecho a la vida, *vid.* Y. VALDEOLIVAS GARCÍA, G. TUDELA CAMBRONERO, *La protección de la seguridad y salud en la historia de la OIT*, en [Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social](#), 2020, n. 147, p. 279 ss.

comprendidos en el ámbito de la LPRL y, por ende, aplican a su tutela las diversas obligaciones empresariales previstas en la Ley para proteger eficazmente a las personas trabajadoras³.

Ahora bien, pese a la claridad del mandato legal y su interpretación, no existía hasta tiempos recientes en el ordenamiento interno –ni tampoco a nivel supranacional o internacional– norma alguna que desarrollara estas previsiones y estableciera sistemas de protección eficaz frente a este tipo de riesgos, como sí que se ha hecho respecto a otros riesgos clásicos más de tipo industrial. O, al menos, una norma de carácter vinculante, porque sí que se ha contado tradicionalmente con instrumentos no obligatorios por parte de la OIT y de la Unión Europea que aspiraban a realizar esta función⁴. Con todo, aunque es cierto que el elevado nivel de diligencia que se desprende de la deuda de seguridad, que exige que se adopten todas las medidas necesarias, va incluso más allá de las eventuales exigencias reglamentarias⁵ y permite atribuir responsabilidades aunque no se haya visto infringida una concreta norma⁶, esta falta de desarrollo específico ha sido tradicionalmente objeto de crítica por diversas investigaciones internacionales, puesto que la imprecisión normativa afecta negativamente en la comprensión de los requisitos legales y su eficacia práctica⁷. Respecto al concreto riesgo psicosocial de violencia y acoso laboral han sido numerosos los estudios e informes internacionales que venían llamando la atención sobre la necesidad de una intervención normativa para su conceptualización y el establecimiento de medidas preventivas concretas que pudieran resultar eficaces⁸. Y lo mismo ha estado ocurriendo en el

³ Vid. C. NÚÑEZ GONZÁLEZ, *Alcance y aplicación del Convenio 190 de la OIT y prevención de riesgos laborales*, en J.A. ALTÉS TÁRREGA, S. YAGÜE BLANCO (dirs.), *Convenio 190 de la OIT sobre violencia y acoso. Consecuencias de su ratificación en el ordenamiento laboral español*, Tirant lo Blanch, 2024, p. 353. De la misma manera que lo están en la normativa internacional y supranacional de las cuales es deudora la legislación preventiva española (vid. Y. VALDEOLIVAS GARCÍA, G. TUDELA CAMBRONERO, *op. cit.*, p. 303).

⁴ Vid. S. YAGÜE BLANCO, *Convenio 190 de la OIT sobre violencia y acoso: delimitación de su ámbito de aplicación ante la posible ratificación por España*, en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2020, n. 57, pp. 503 y 509 ss.

⁵ Vid. STS 11 diciembre 2018 (rec. 1653/2016).

⁶ Cfr. STS 12 diciembre 2019 (rec. 2735/2017); C. NÚÑEZ GONZÁLEZ, *op. cit.*, p. 354; Y. VALDEOLIVAS GARCÍA, G. TUDELA CAMBRONERO, *op. cit.*, pp. 302-303.

⁷ M. ERTEL ET AL., *European social dialogue on psychosocial risks at work: Benefits and challenges*, en *European Journal of Industrial Relations*, 2010, vol. 16, n. 2; S. LEKA ET AL., *The role of policy for the management of psychosocial risks at the workplace in the European Union*, en *Safety Science*, 2011, vol. 49, n. 4.

⁸ Basta con señalar los numerosos informes y resoluciones de las instituciones comunitarias que venían reclamando una intervención positiva, citados en S. YAGÜE BLANCO, *op. cit.*, pp. 507-511.

plano nacional, pues pese a la interpretación extensiva del concepto de riesgo laboral, la falta de alusión expresa del marco normativo de prevención a la violencia y acoso ha evidenciado dificultades prácticas, especialmente, en el ámbito empresarial a la hora de integrar la prevención de estos riesgos en el sistema general de prevención⁹.

La LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI) dio un paso importante en cuanto a la prevención del acoso en el ámbito interno. Primero, porque estableció una conexión expresa, directa y clara entre el acoso y la salud, interpellando a las administraciones públicas para que, entre otras actuaciones a desarrollar, consideren, dentro de la protección, promoción y mejora de la salud laboral, del acoso sexual y el acoso por razón de sexo (art. 27.3.c LOI). Y, segundo, por su notable aportación a la perspectiva preventiva del riesgo de acoso por parte de las empresas.

En efecto, la LOI estableció obligaciones empresariales en materia prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo a través de dos vías diferentes. De un lado, estableciendo como *posible* contenido de los planes de igualdad la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo. El RD-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación vino a reforzar esta previsión en el sentido de sustraerla del ámbito de la libertad de las partes negociadoras en la medida en que, en aquellos supuestos en los que proceda su elaboración de acuerdo con el art. 45 LOI (ampliados por la norma de urgencia citada), dichos protocolos constituirán, necesariamente, una de las materias objeto de diagnóstico previo a la elaboración del plan de igualdad. Esta previsión debe complementarse con el art. 8.3 del RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el RD 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, que, al establecer el contenido mínimo del mencionado plan, dispone que «contendrá las *medidas que resulten necesarias en virtud de los resultados del diagnóstico*, pudiendo incorporar medidas relativas a materias no enumeradas en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo», como, entre otras, la violencia de género. Para la Administración General del Estado el art. 62 LOI concreta algo más el contenido de los protocolos de actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo, que, en el caso de la administración, deberán ser negociados

⁹ Vid. M.T. IGARTUA MIRÓ, *Medidas preventivas frente a la violencia y acoso: Convenio 190 de la OIT, regulación interna y aplicación práctica*, en J.A. ALTÉS TÁRREGA, S. YAGÜE BLANCO (dirs.), *op. cit.*, p. 378.

con la representación legal de las personas trabajadoras dependientes de esta o, en su caso, de sus organismos públicos vinculados¹⁰.

Del otro lado, el art. 48.1 LOI, intitulado *Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo*, obliga a las empresas a promover condiciones de trabajo que eviten estos tipos de acoso, así como a arbitrar *procedimientos específicos para su prevención* y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones formuladas por las víctimas. Con esta finalidad, contempló que podrían establecerse ciertas medidas preventivas que deberán ser negociadas con la representación de las personas trabajadoras en la empresa, aunque sin que esta última quede liberada de su implantación en caso de no lograrse un acuerdo. La normativa es, «en este punto, ciertamente completa, puesto que da un papel esencial a la prevención de las situaciones de acoso, pero también exige el establecimiento de procedimientos de resarcimiento de la víctima si el riesgo no ha podido ser evitado»¹¹. Estas medidas, que deberían tenerse en cuenta en todas las empresas –y no solo aquellas que están obligadas a aprobar un plan de igualdad–, deberían suponer un conjunto ordenado y coherente de actuaciones destinadas a prevenir el riesgo de violencia y acoso, incidiendo en la organización del trabajo y en el resto de los factores psicosociales para evitar el surgimiento del riesgo¹², así como dotar a la plantilla de las herramientas o recursos necesarios para afrontar la exposición a este cuando no pueda ser eliminado.

No obstante, no difieren, en lo esencial, de los protocolos de prevención del acoso contemplados en los planes de igualdad. En ambos casos, la actuación empresarial se ha centrado sobre todo en el establecimiento de sistemas de gestión interna de conflictos, más paliativa que preventiva. Y la dimensión preventiva se ha relegado al ámbito de la gestión de los riesgos psicosociales, con las dificultades de implementación que conlleva la ausencia de un marco normativo que expresa y específicamente obligue a ello, lo que se ha traducido en un descuido por parte de las empresas cuya actuación se ha centrado más en una aplicación formal con la finalidad de cubrir el expediente, que real y efectiva¹³.

Así las cosas, consideramos que puede afirmarse la clara insuficiencia de las medidas recogidas en la LOI atendiendo a los siguientes razonamientos. En primer lugar, por su limitado ámbito de aplicación

¹⁰ Con un contenido similar, para el resto de las empresas, el Anexo 7 del RD 901/2020.

¹¹ C. ARAGÓN GÓMEZ, P. NIETO ROJAS, *Planes de Igualdad en las empresas. Procedimiento de elaboración e implantación*, Wolters Kluwer, 2021, p. 183.

¹² *Vid. Criterio Técnico 104/2021, sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y de Seguridad Social en riesgos psicosociales*, pp. 5-7.

¹³ M.T. IGARTUA MIRÓ, *op. cit.*, p. 384.

material referido únicamente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo¹⁴. De esta manera, ni se contemplaron medidas similares o equivalentes frente al acoso discriminatorio por otras causas ajenas al sexo o género ni, por supuesto, frente a otras manifestaciones de violencia y acoso laboral por motivos no discriminatorios¹⁵. En segundo lugar, porque estas medidas no incorporan concretas obligaciones en materia de identificación y evaluación del riesgo de acoso desde la perspectiva de la prevención de riesgos laborales. El hecho de que las mencionadas medidas se incorporaran extramuros de la LPRL hizo que se perdiera una magnífica oportunidad de integrar la gestión de este riesgo psicosocial en los planes de prevención de las empresas *ex art.* 16 LPRL¹⁶. Y, en tercer lugar, derivado de lo anterior, la práctica muestra que estas medidas, en especial los protocolos de prevención del acoso, se han centrado más en la dimensión reactiva que en la preventiva, pues su contenido suele circunscribirse a la concreción de los sistemas de la gestión interna de quejas y denuncias por acoso en la empresa¹⁷, obviando los instrumentos más eficaces para erradicar la violencia y el acoso, como son las medidas preventivas de sensibilización, información y formación pertinentes al correspondiente diagnóstico de situación de la empresa y evaluación del riesgo¹⁸. Quizás sea por el mayor énfasis que efectúa la normativa en el establecimiento de los sistemas de quejas y denuncias, pero la tutela preventiva suele quedar limitada, muchas

¹⁴ De acuerdo con el art. 7 LOI, «constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo». Mientras que «constituye acoso por razón de sexo 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».

¹⁵ El art. 28 de la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social también define el acoso discriminatorio como «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».

¹⁶ J.A. ALTÉS TÁRREGA, F. ESTARDID COLOM, *Violencia y acoso en el trabajo: plasmación en las empresas y mecanismos de prevención*, en *Gestión Práctica de Riesgos Laborales*, 2022, n. 202.

¹⁷ Repárese en el contenido establecido por el art. 62 LOI para los protocolos de prevención del acoso en la Administración General del Estado que se construye sobre los siguientes principios: a) el *compromiso* de la organización pública *de prevenir y no tolerar* estas manifestaciones de acoso; b) la *instrucción* a la plantilla *de su deber de respetar* la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres; c) el *tratamiento de las denuncias* de hechos constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo; d) la *identificación de las personas responsables* de atender a las personas denunciantes.

¹⁸ J.A. ALTÉS TÁRREGA, [El Convenio 190 OIT y la tutela administrativa de la violencia y el acoso en el trabajo](#), en [Revista Crítica de Relaciones de Trabajo](#), 2022, n. 4, pp. 97 y 110.

veces, a declaraciones de principios sobre tolerancia cero a conductas constituidas de acoso y violencia y a la definición de estas en el mejor de los casos¹⁹.

2. El Convenio OIT n. 190 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo y su dimensión preventiva

El 21 de junio de 2019 fue aprobado por la Conferencia Internacional del Trabajo que es, hasta ahora, el último instrumento normativo *técnico* vinculante de la OIT: el Convenio n. 190 de 2019, sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el trabajo, el penúltimo si se tiene en cuenta el recién aprobado Convenio OIT n. 191 de 2023, sobre un entorno de trabajo seguro y saludable, aunque este tiene por fin enmendar otros Convenios vigentes para incorporar referencias a la seguridad y salud. El Convenio OIT n. 190 viene acompañado por la Recomendación n. 206 –homónima– que, aunque no es jurídicamente obligatoria, proporciona orientaciones sobre el modo de aplicar el Convenio y cuyas disposiciones *deberían* considerarse junto con las de aquel.

Se trata de una normativa ambiciosa, en tanto en cuanto que, una vez ratificada «los Miembros tienen la importante responsabilidad de promover un entorno general de *tolerancia cero* frente a la violencia y el acoso con el fin de facilitar la *prevención* de este tipo de comportamientos y prácticas, y que todos los actores del mundo del trabajo deben abstenerse de recurrir a la violencia y el acoso, *prevenirlos* y combatirlos». Y en este sentido, despliega obligaciones tanto para las autoridades nacionales, como para las empresas, las personas trabajadoras y sus representantes legales. Además, esta *cultura de tolerancia cero* no debe traducirse solo en la lucha contra aquellas manifestaciones más graves de violencia y acoso laboral –parte de ellas ya conocidas y tipificadas normativamente–, sino que ha de comportar un cambio de paradigma tratando de corregir también pequeños actos que

¹⁹ Sobre el contenido de estos protocolos, *vid.* L. MELLA MÉNDEZ, [Los protocolos de acoso en los planes de igualdad en España: una visión general](#), en [Dereito](#), 2013, n. extraordinario. En el mismo sentido, se pone de manifiesto cómo en los protocolos de prevención del acoso contenidos en los planes de igualdad previstos en la negociación colectiva «lamentablemente [...] solo han incorporado un contenido pedagógico, esto es, la reiteración de preceptos legales con las definiciones de acoso» y, en el mejor de los casos, «contempla procedimientos de actuación o protocolos de acoso que se basan en una prevención secundaria o reactiva de las conductas de acoso» (C. ARAGÓN GÓMEZ, P. NIETO ROJAS, *op. cit.*, pp. 184-185, con cita de ejemplos de convenios y de otros estudios anteriores sobre la materia).

habitualmente son invisibles o que se han normalizado o tolerado pero que constituyen el caldo de cultivo idóneo para la violencia laboral²⁰.

El Convenio dispone una batería de medidas agrupadas en tres bloques de materias: 1) la prohibición expresa de violencia y acoso laboral, que tendrá que ser incorporada en las legislaciones nacionales, junto con el establecimiento de sanciones disuasorias; 2) la *prevención*; 3) la protección de la víctima, garantizando el acceso vías de recurso y reparación y a medidas de apoyo. Pero, sin lugar a duda, de todos estos tipos de intervención, predomina el carácter preventivo de la norma, habida cuenta de la vulneración de múltiples derechos humanos que puede conllevar la violencia y el acoso en el trabajo si llega a materializarse.

Y esta lógica preventiva asociada a la gestión de riesgos psicosociales en la empresa impregnará todo el contenido de la norma, como podrá comprobarse más adelante. Lógica que se ve altamente reforzada no solo por la aprobación del Convenio OIT n. 191, sino también porque ha coincidido con la reciente enmienda de 2022, en el seno de la 110ª Conferencia Internacional del Trabajo, de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento de 1998, para incluir también el derecho a un «entorno de trabajo seguro y saludable», pasando a conformar un quinto grupo de principios y derechos fundamentales junto los correspondientes a la libertad de asociación, libertad sindical y negociación colectiva; la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. Esta maniobra no es baladí, pues significa que los Estados que forman parte de la OIT quedan vinculados al cumplimiento de dichos principios, aunque no hayan ratificado formalmente sus correspondientes Convenios a los que eleva a la categoría de fundamentales. La conexión entre la prevención de la violencia y acoso en el trabajo y la seguridad y salud es de tal dimensión, que el reconocimiento del «derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso» (art. 4.1, Convenio OIT n. 190), se integra en el núcleo duro del trabajo decente y parece que está llamado a incorporarse en un futuro no lejano a la citada Declaración OIT de 1998²¹.

²⁰ Véase F. MARTÍN DAZA, J. PÉREZ BILBAO, J.A. LÓPEZ GARCÍA-SILVA, *El hostigamiento psicológico en el trabajo: mobbing*, NTP INSHT, 1998, n. 476.

²¹ J.F. LOUSADA AROCHENA, *El Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la Violencia y Acoso en el trabajo*, en *Revista de Derecho Social*, 2019, n. 88, p. 57.

2.1. El amplio concepto de violencia y acoso en el trabajo

Una de las principales aportaciones del Convenio OIT n. 190 es su extenso ámbito de aplicación material: los conceptos de violencia y acoso que establece. Este era el objetivo prioritario desde su concepción, crear un marco internacional que estableciera una definición y un ámbito de actuación que proporcionara un enfoque claro, amplio e integral para prevenir y erradicar la violencia laboral²². Tal es la amplitud que, incluso para un Estado como el español que cuenta con un estándar de protección elevado, su ratificación tiene como una de sus más inminentes derivadas una importante incidencia en el plano de las definiciones normativas. Y es que España cumple, en términos generales, con las medidas que incorpora el Convenio para luchar contra la violencia laboral, aunque la aplicación efectiva de la tutela, preventiva, administrativa y judicial se plantea difícil para aquellas manifestaciones de violencia no definidas normativamente.

La conceptualización del acoso y la violencia laboral existente en la legislación española es deudora de los tipos previstos en el derecho de la Unión Europea, que se circunscribe básicamente a la protección del acoso discriminatorio por diversas causas, pero con especial atención al sexo y al género. En consecuencia, se omiten otras manifestaciones no contempladas como, por ejemplo, el acoso moral no discriminatorio, cuya apreciación por los tribunales ha sido interpretada de forma excesivamente restrictiva. Por ello, el debate durante la aprobación del Convenio OIT n. 190 se centró mayoritariamente en la delimitación de los conceptos de violencia y acoso laboral. Y es que se insistía en la necesidad de identificar, etiquetar, definir y prohibir expresamente las diversas formas que puede adoptar, porque hay evidencias de que cuando las legislaciones solo prohíben ciertas conductas, el resto pasan desapercibidas para las estrategias de prevención y protección nacionales y empresariales²³. Así, la definición establecida es la nueva norma internacional es tan amplia, que engloba casi cualquier manifestación de violencia, pues ha tomado en cuenta para su elaboración los importantes y múltiples precedentes normativos existentes en el marco internacional y supranacional, tanto de carácter vinculante como de *soft law*²⁴.

La primera parte del Convenio OIT n. 190, denominada *Definiciones*, delimita el ámbito objetivo, subjetivo y espaciotemporal de la norma. Así, delimita el tipo de conductas que deben activar la tutela preventiva y

²² OIT, [Reunión de expertos sobre la violencia contra las mujeres y hombres en el mundo del trabajo](#), 2016, pp. 1-2.

²³ *Ibidem*; p. 2 ss.; OIT, [Acabar con la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo. Informe V \(1\)](#), Conferencia Internacional del Trabajo, 2018, 107ª reunión, p. 8 ss.

²⁴ *Vid.* S. YAGÜE BLANCO, *op. cit.*, pp. 501-517.

reparadora. El artículo 1 define como *violencia y acoso en el mundo del trabajo* a «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»²⁵.

De esta manera, es considerablemente amplía la configuración del tipo de conducta prohibida. Aunque *violencia y acoso* se regule como un concepto único y sin distinguir entre diversas manifestaciones específicas de las mismas ya conocidas y previstas en el marco internacional, cabe formular las siguientes precisiones para entender su alcance.

a) Es irrelevante que los comportamientos se manifiestan una sola vez o de forma repetida. La doctrina ha señalado, con base en los precedentes internacionales sobre los que parece existir consenso, que el elemento diferenciador básico entre el concepto de violencia y el de acoso es su carácter reiterado²⁶. En efecto, el acoso tiene un carácter sistemático, continuado o acumulativo y, precisamente por ello, los esfuerzos normativos se han centrado en su protección (especialmente en el ámbito de la Unión Europea). En cambio, la violencia laboral es un concepto más amplio que puede incluir sucesos ocasionales pero que igualmente requieren una intervención cuando revistan la intensidad o gravedad suficiente. Así pues, cualquier acto de violencia laboral, independiente o combinado, deberá ser contemplado desde la lógica preventiva, sancionadora y reparadora que establece el Convenio, eso sí, atendiendo siempre a un criterio de proporcionalidad y adecuación.

b) Tampoco importa que no se haga referencia expresa a las distintas categorías de violencia y acoso ya conocidas. La norma las define como un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, lo que determina que tiene un carácter deliberadamente abierto que permite «abarcar una gama completa de las acciones que pueden causar daño físico, psicológico o sexual, con inclusión de las posibles nuevas manifestaciones de violencia y acoso» surgidas a raíz de la evolución de la tecnología y las nuevas formas de organización del trabajo²⁷. Como se desprende del propio precepto, el

²⁵ De acuerdo con el art. 1.1.b del Convenio OIT n. 190, «la expresión “violencia y acoso por razón de género” 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».

²⁶ F. VALDÉS DAL-RE, *Derecho Constitucional y violencia en el trabajo en España*, en [esta Revista](#), 2013, n. 4, p. 59.

²⁷ OIT, *Acabar con la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo*, Informe V (1), cit., p. 8.

acento se pone en la posible producción de un resultado lesivo más que en la concreta forma que revista la conducta causante (amenazas, abuso de poder, agresiones físicas o verbales, intimidación o chantaje sexual, etc.). No cabe duda, por tanto, de que la tutela que otorga el Convenio comprende todas las categorías y manifestaciones concretas de acoso y violencia que ya han sido objeto de regulación (acoso sexual, acoso por razón de género o por cualquier otra causa discriminatoria, violencia física, etc.), pero también otras que van ganando protagonismo y no siempre reciben un tratamiento jurídico adecuado en el ámbito laboral (acoso psicológico o moral, ciberacoso, violencia y acoso ejercidos por terceros ajenos a la empresa como clientes, pacientes, proveedores, etc.). Por ello, obliga a los Estados a prohibir y a articular medidas para prevenir y proteger frente a cualquier manifestación de violencia, ya sea física, psicológica o sexual. Con independencia de que los comportamientos sucedan de forma aislada o sistemática llegando a constituir acoso, respondan o no a un motivo de discriminación. Respecto a esto último, a pesar de que la norma solo hace referencia expresa al acoso y violencia basados en el género, no hay motivos para considerar excluidos aquellos que se producen por otras causas de discriminación prohibidas, cuenten o no con una normativa propia y específica²⁸. Y de la misma manera, incluye las acciones que no responden a un móvil discriminatorio, sino que tienen por objeto el hostigamiento del trabajador con el propósito de humillar, aislar, presionar o causar un perjuicio, probablemente, para que acabe abandonando la empresa, con la consiguiente lesión a su dignidad personal y profesional²⁹.

c) Es irrelevante que haya o no un ánimo de dañar por parte del autor de la conducta. En efecto, el precepto establece una noción objetiva de acoso y violencia, en la medida en que no es necesaria la intencionalidad o culpa para que reciba tal calificación³⁰, basta con que la mera presencia de dichos comportamientos genere un riesgo potencial para la salud del

²⁸ Así las cosas, se ha llegado a considerar que pierde relevancia la distinción entre acoso moral y discriminatorio que hasta ahora se ha venido realizando en un plano doctrinal y jurisprudencial en el ámbito español. En este sentido, se estima que dicha distinción debe quedar superada dejando paso a un tratamiento global e integral. *Vid.* M. PONS CARMENA, *Aproximación a los nuevos conceptos sobre violencia y acoso en el trabajo a partir de la aprobación del Convenio OIT 190*, en *Labos*, 2020, n. 2, p. 41.

²⁹ En este caso, la causa puede obedecer a multitud de razones que van desde antipatías personales a problemas mentales del autor, pero no están basadas en la pertenencia de la víctima a un grupo o colectivo determinado. *Vid.* J.A. ALTÉS TÁRREGA, *El acoso del trabajador en la empresa*, Tirant lo Blanch, 2008, pp. 41-43.

³⁰ P.M. VELÁZQUEZ FERNÁNDEZ, *El Convenio 190 de la OIT sobre Violencia y Acoso en el trabajo: principales novedades y expectativas*, en *Revista de Trabajo y Seguridad Social – CEF*, 2019, n. 437-438, p. 125.

trabajador. En otros términos, son comportamientos inaceptables aquellas «que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño».

Por lo que respecta al resultado lesivo, puede concretarse en daños físicos, psicológicos, sexuales y/o económicos. Como ya se dijo antes, el Convenio no especifica todas las posibles manifestaciones de violencia y acoso porque pone más énfasis en la posibilidad de causar daños que en la concreta forma que reviste la conducta. Cabe hacer dos consideraciones:

1. la primera, es que el concepto de daño es, de igual manera, amplio. Incluye la salud física o mental de la persona trabajadora; la libertad sexual, su intimidad y dignidad; incluso, un daño económico, en la medida en que la violencia puede llegar a apartar a la víctima del mercado laboral³¹;
2. la segunda, es que dicho resultado no consiste necesariamente en la producción de un daño efectivo, sino que basta con que sea susceptible de causarlo. Es decir, basta con que constituya un riesgo para la seguridad y salud y que la empresa lo conozca para se requiera una actuación preventiva. En este sentido, debe señalarse que otro de los elementos constitutivos que tradicionalmente se han exigido judicialmente para aquellas modalidades violencia o acoso no definidas normativamente es la materialización efectiva del daño³². Ahora bien, trascendencia de los bienes jurídicos o derechos humanos protegidos requiere que el daño no llegue a producirse, que se intervenga antes, por lo que la norma pone en primer plano la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

Esta opción legislativa ha sido aplaudida por la doctrina, impidiendo que el reconocimiento de la situación de acoso se condicione a la prueba del daño, habida cuenta de que la conducta pluriofensiva se dará con independencia de que llegue manifestarse en una dolencia o enfermedad, sin perjuicio de que, de materializarse el daño, sirva para articular mecanismos de reparación de este como puede ser la indemnización por

³¹ De acuerdo con un informe del Instituto Nacional de Seguridad y Salud, la violencia laboral, como riesgo psicosocial, independientemente de cómo se manifieste, provoca no solo daños nivel psicológico (estrés, depresión y otros trastornos mentales y efectos sobre la salud social y conductual), sino también físicos (entre otros, hipertensión, enfermedad cardíaca, trastornos musculoesqueléticos, trastornos gastrointestinales e inmunocompetencia deficiente, enfermedad coronaria, enfermedad mental, etc.). *Vid.* INSSST, *El efecto sobre la salud de los riesgos psicosociales en el trabajo. Una visión general*, 2018, p. 80 ss.

³² Así ha ocurrido especialmente en el caso del acoso moral. *Vid.* C. MOLINA NAVARRETE, *La «des-psicologización» del concepto constitucional de acoso en el trabajo: ni la intención ni el daño son elementos el tipo jurídico*, en *Revista de Derecho Social*, 2019, n. 86, p. 133.

daños y perjuicios³³. Este refuerzo de la dimensión preventiva de la violencia y el acoso se traduce en un refuerzo de las obligaciones de evaluación y de gestión de un tipo de riesgos laborales que, pese a su indudable inclusión en la ratio de acción de la prevención de riesgos laborales dispuesta por las normas internacionales, comunitarias e internas no es habitual que se haga con el rigor exigido para otorgar la protección eficaz que demanda el marco normativo.

2.2. Las obligaciones preventivas del Convenio OIT n. 190: especial atención a la política de lugar de trabajo sobre violencia y acoso

Como consecuencia a todo lo dicho anteriormente, la lógica preventiva impregna la nueva norma vinculante de la OIT. De este modo, para asegurar un entorno de trabajo libre de violencia y acoso, los Estados deben «adoptar una *estrategia integral* a fin de aplicar medidas para prevenir y combatir la violencia en el trabajo» (art. 4.2.c, Convenio OIT n. 190). Entre las medidas que deben ejecutar los países que ratifiquen la norma, además de identificar los sectores y ocupaciones más expuestos –previa consulta a los agentes sociales–, han de «adoptar medidas para proteger de manera eficaz a dichas personas» trabajadoras (art. 8.c, Convenio OIT n. 190). Aunque, sin lugar a duda, el núcleo duro de la acción preventiva prevista por el Convenio n. 190 es su art. 9, donde 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». A tales efectos, incorpora una serie de medidas preventivas que deberán adoptarse por las empresas «*en la medida en que sea razonable y factible*»³⁴.

Pues bien, el precepto enumera una batería de medidas preventivas que deben ser puestas en práctica en el ámbito de la empresa: a) la aprobación de una política del lugar de trabajo relativa a la violencia y el acoso, en consulta con las personas trabajadoras y su representación legal; b) incluir la violencia y el acoso en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo; c)

³³ M.T. IGARTUA MIRÓ, [Los canales de denuncia internos \(whistleblowing\) como mecanismo de tutela frente al acoso laboral](#), en [Revista de Trabajo y Seguridad Social – CEF, 2020, n. 447](#), pp. 42 y 49-50.

³⁴ Sobre el significado y alcance de los conceptos destacados, *vid.* C. MOLINA NAVARRETE, *El ciberacoso en el trabajo. Cómo identificarlo, prevenirlo y erradicarlo en las empresas*, Wolters Kluwer, 2019, p. 428; M.T. IGARTUA MIRÓ, *Medidas preventivas frente a la violencia y acoso: Convenio 190 de la OIT, regulación interna y aplicación práctica*, cit., pp. 374-376.

identificar y evaluar dichos riesgos, así como adoptar medidas para prevenirlos y controlarlos; d) proporcionar información y capacitación sobre los mismos y las medidas preventivas correspondientes a la plantilla y a otras personas concernidas. No obstante, el listado no tiene un carácter abierto o exhaustivo, ya que debe complementarse con otras previsiones del Convenio n. 190 en materia de prevención de riesgos laborales, en particular, el art. 10.g, que prevé que se debe garantizar que toda persona trabajadora tenga el «derecho de alejarse de una situación de trabajo sin sufrir represalias u otras consecuencias indebidas si tiene motivos razonables para considerar que ésta 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».

A la luz de las medidas expuestas no parece que existan dudas acerca de que la LPRL dispensa ya la protección exigida por el art. 9 del Convenio OIT n. 190. Con todo, se ha aplaudido su reconocimiento expreso en tanto en cuanto que el Convenio OIT ayudará a superar el déficit que implica la ausencia de mención de los riesgos psicosociales. En este sentido, se ha considerado que la adaptación del Convenio n. 190 al ordenamiento interno constituye el momento oportuno para que de forma expresa se recoja una mención a los riesgos psicosociales en la LPRL y, sería también deseable un eventual desarrollo reglamentario, a fin de impedir que la aplicación de la normativa común se deje al albur de la interpretación judicial de algunos conceptos indeterminados y contribuir así a una prevención eficaz³⁵.

Mención aparte requiere la política del lugar de trabajo relativa a la violencia y el acoso. Una primera cuestión que puede abordarse es la naturaleza jurídica de este instrumento de la empresa. No existe, en este caso, dudas sobre su naturaleza preventiva debido a su ubicación sistemática en el Convenio OIT n. 190, sin que merezca la pena dedicar esfuerzos doctrinales a vincularla con la seguridad y salud como ya se hiciera en el caso de la política de desconexión digital³⁶. Así, el hecho de que se trate de una reglamentación interna de la empresa sin necesidad de acuerdo con la representación de las personas trabajadoras es consistente con el deber general de protección eficaz contra los riesgos laborales, incluidos los

³⁵ Por todos, C. MOLINA NAVARRETE, *El ciberacoso en el trabajo. Cómo identificarlo, prevenirlo y erradicarlo en las empresas*, cit., p. 422 ss.; P.M. VELÁZQUEZ FERNÁNDEZ, *op. cit.*; M.T. IGARTUA MIRÓ, *Medidas preventivas frente a la violencia y acoso: Convenio 190 de la OIT, regulación interna y aplicación práctica*, cit., p. 385.

³⁶ J.A. ALTÉS TÁRREGA, S. YAGÜE BLANCO, *El derecho a la desconexión digital en el trabajo*, en VV.AA., *El futuro del trabajo: cien años de la OIT. XXIX Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, 2019, p. 58 ss.

de tipo psicosocial, previsto en el art. 14 LPRL. Dicho deber tiene un carácter intransferible, pues es la empresa la responsable última de garantizar la seguridad y salud de la plantilla (*deudora de seguridad*). Por ello, es claro que debe integrarse en el Plan de prevención de riesgos laborales de la empresa. Como es sabido, dicho plan está compuesto por dos instrumentos básicos: la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva (art. 16.2 LPRL). Estos dos instrumentos servirán para dar cumplimiento efectivo a la prevención del riesgo de violencia y acoso laboral, primero, evaluándolo, y segundo, en base a dicha evaluación, planificando las medidas necesarias para eliminarlo o reducirlo (art. 9.º, Convenio OIT n. 190).

En otro orden de cosas, puede plantearse si dicha obligación preventiva es de naturaleza material o formal. Como se ha dicho, el conjunto de obligaciones impuestas por el Convenio es exigible ya por el marco normativo preventivo español, por lo que puede llevar al entendido de que constituye una simple obligación documental *ex* art. 23 LPRL que permita facilitar el control externo de la actividad preventiva de la empresa. Ciertamente, dicho control se ha visto reforzado tras la publicación del [Criterio Técnico 104/2021, sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y de Seguridad Social en riesgos psicosociales](#) que ha supuesto un viraje hacia una vigilancia más férrea de la gestión de los riesgos psicosociales, apoyándose en los instrumentos técnicos y normativos existentes. Con todo, no debe olvidarse que la obligación de la empresa no se agota con la redacción de un documento formal, sino que este es instrumental para dar cuenta del cumplimiento de las acciones preventivas concretas y reales, permitir su control y medir su eficacia³⁷. Por tanto, como evidencia el citado Criterio Técnico, su control y sanción puede abordarse tanto desde el incumplimiento documental como desde la omisión de las obligaciones materiales derivadas de la LPRL.

Un segundo aspecto que debe despejarse sobre dicha política es el relativo a su contenido, no concretado en el Convenio n. 190. En cambio, la Recomendación OIT n. 206, § 7, aunque sin perder de vista su nulo valor vinculante, sí que hace un llamamiento a los países a que, en su legislación, deberían incluir el siguiente contenido de la política de empresa:

- a) afirmar que la violencia y el acoso no serán tolerados;

³⁷ La Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales, ya establecía en su preámbulo en relación con el plan de prevención de riesgos laborales, que «un mero documento no asegura la integración de la prevención en la empresa y que lo realmente eficaz es su gestión y aplicación real y efectiva en la empresa».

- 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;
- d) contener información sobre los procedimientos de presentación de quejas e investigación;
- 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, como se establece en el artículo 10, c), del Convenio, manteniendo un equilibrio con el derecho de los trabajadores a estar informados de todos los riesgos, y
- g) incluir medidas de protección de los denunciantes, las víctimas, los testigos y los informantes frente a la victimización y las represalias.

Se ha afirmado que dicho contenido no difiere sustancialmente del previsto para los protocolos previstos en la LOI, aunque en línea con lo que se afirmó antes, en estos últimos, ciertamente se haya descuidado en la práctica su dimensión preventiva³⁸.

En efecto, tras la identificación y evaluación del riesgo de violencia y acoso, deben establecerse las medidas preventivas para afrontarlos. Tradicionalmente, dichas medidas, en el ámbito de los riesgos psicosociales se han clasificado en³⁹: a) *medidas organizativas o intervención primaria*, que también se denominan prevención propiamente dicha e incluyen aquella acción o conjunto de acciones destinadas a incidir en el origen de la exposición al riesgo de violencia y acoso laboral, para reducirlo o eliminarlo incidiendo en la organización del trabajo; b) *medidas de afrontamiento o intervención secundaria*, que están orientadas a dotar a la persona trabajadora de los recursos o herramientas necesarias para afrontar el riesgo al que queda expuesta tras su evaluación; c) *medidas de rehabilitación o intervención terciaria*, que pretenden minimizar las consecuencias o daños producidos por la exposición al riesgo psicosocial analizado.

Comenzando por estas últimas, la Recomendación les dedica buena parte de su contenido (letra *d* ss., § 7, Recomendación OIT n. 206). En esencia, coincide con los procedimientos y protocolos de denuncia frente a la violencia y el acoso previstos en la legislación interna en materia de igualdad.

³⁸ Cfr. M.T. IGARTUA MIRÓ, *Medidas preventivas frente a la violencia y acoso: Convenio 190 de la OIT, regulación interna y aplicación práctica*, cit., p. 387.

³⁹ Vid. J.F. MARTINEZ-LOSA TOBIÁS, M. BESTRATÉN BELLOVÍ, [Desarrollo de competencias y riesgos psicosociales \(I\)](#), NTP INSHT, 2010, n. 856.

Las medidas primarias y secundarias quedarían englobadas genéricamente en la letra *b*. Las primeras consistirían en incidir en los factores psicosociales, esto es, en las condiciones de trabajo y su organización, para evitar una configuración inadecuada que fomente el surgimiento del riesgo. Incidir sobre aspectos organizativos como la carga y ritmo de trabajo, los horarios o las relaciones interpersonales permite crear un ambiente laboral sano que evite la aparición del riesgo⁴⁰. No obstante, cuando la erradicación o reducción del riesgo no sea posible y este se materialice la empresa debe realizar una intervención secundaria que, en este caso, se basará esencialmente en acciones de sensibilización, información y formación al personal de la empresa⁴¹.

Aunque el contenido de la Recomendación OIT n. 206 dedica una atención excesiva al establecimiento de medidas terciarias, por cuanto que su principal desarrollo se centra en los sistemas de denuncia –de la misma forma que lo hacen los protocolos y las medidas de prevención de la violencia y el acoso previstos en la LOI–, debe tenerse en cuenta que el carácter preventivo de dicha política viene establecido por el propio Convenio y es esta misma disposición vinculante la que impone la necesidad de tener en cuenta la gestión de los riesgos psicosociales, evaluarlos y adoptar medidas preventivas adecuadas. Pues bien, en sintonía con lo defendido más arriba, la política del lugar de trabajo debe dar cuenta de la prevención real y efectiva llevada a cabo de por la empresa. A mayor abundamiento, la elaboración del Convenio OIT n. 190 estuvo muy inspirada en documentos sobre la gestión de este riesgo psicosocial elaborados por la OIT y por la UE, aunque todos ellos carecen de fuerza vinculante. Entre los elaborados por la OIT son especialmente relevantes las [Directrices marco para afrontar la violencia laboral en el sector de la salud](#) de 2002 (junto a la OMS) y el [Repertorio de recomendaciones prácticas sobre violencia en el trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirla](#) de 2003. Los procedentes de la UE, elaborados en el marco del dialogo social, son el Acuerdo marco europeo sobre el acoso y la violencia en el trabajo de 2007⁴² y las [Directrices multisectoriales para solucionar la violencia y el acoso de terceros relacionados con el trabajo](#) de 2010. Todos ellos, pero muy especialmente el

⁴⁰ Sobre la dificultad y resistencias empresariales para evaluar y gestionar dichos riesgos, *vid.* E. LÓPEZ RUBIA, *Los protocolos de acoso sexual y acoso por razón de sexo tras las novedades normativas de 2022*, en J.A. ALTÉS TÁRREGA, S. YAGÜE BLANCO (dirs.), *op. cit.*, pp. 479-480.

⁴¹ *Cfr.* J.A. ALTÉS TÁRREGA, F. ESTARDID COLOM, *op. cit.*; [Criterio Técnico 104/2021](#), *cit.*, pp. 14-15.

⁴² [Comunicación de la Comisión al Consejo y al Parlamento Europeo por la que se transmite el acuerdo marco europeo sobre el acoso y la violencia en el trabajo](#), 8 noviembre 2007, COM(2007)686 final.

último, hacen referencia a la política empresarial para prevenir la violencia y el acoso, contemplando un variado catálogo de medidas preventivas primarias, secundarias y terciarias destinadas a integrar la prevención de este riesgo dentro del plan de prevención de la empresa⁴³.

En síntesis, este instrumento previsto en el Convenio OIT n. 190 supera la visión restrictiva de las medidas equivalentes previstas en el marco normativo nacional, más centrados en los procedimientos de actuación cuando el riesgo se materializa que en la anticipación al mismo, por cuanto que su propia naturaleza, la política de lugar de trabajo obliga a evaluar los riesgos derivados de violencia y acoso y a adoptar medidas preventivas suficientes y adecuadas. Dicho con otras palabras, permite encuadrar «las medidas dentro de la gestión preventiva y la organización de la empresa, liberándola, al menos en parte, del excesivo tufo subjetivo, de conflicto interpersonal con que se ha tratado hasta ahora»⁴⁴.

La última cuestión por señalar sobre la analizada política empresarial prevista en la norma de la OIT es su extenso ámbito material –por las conductas constitutivas de violencia y acoso (véase *supra*)–, mucho más amplio que las medidas antes comentadas previstas en el plano nacional, acompañado de sus también considerablemente amplios ámbitos subjetivo –que incluye personas en formación, incluidos pasantes y aprendices, voluntarios, postulantes de empleo y personas despedidas, etc.– y espaciotemporal, delimitado por un concepto de lugar de trabajo o, mejor dicho *mundo del trabajo*, amplio, incluyendo espacios privados del lugar de trabajo, zonas de descanso, vestuarios, alojamientos proporcionados por la empresa; desplazamientos, viajes o eventos sociales o formativos; trayectos de ida y vuelta al trabajo; comunicaciones digitales, etc. (arts. 2 y 3, Convenio OIT n. 190). Otra cosa es que, atendiendo a la actividad realizada y las funciones desempeñadas por las personas trabajadoras, se puedan adoptar diferentes medidas de mayor o menor intensidad para prevenir la violencia laboral.

⁴³ Aunque el ámbito material de estas últimas es la violencia ejercida por terceros ajenos a la empresa, se establece que «los empleadores deben contar con una política empresarial clara para la prevención y gestión del acoso y la violencia de terceros que deben incorporar en sus políticas generales de seguridad y salud».

⁴⁴ Cfr. M.T. IGARTUA MIRÓ, *Medidas preventivas frente a la violencia y acoso: Convenio 190 de la OIT, regulación interna y aplicación práctica*, cit., p. 388.

3. La prevención de la violencia y el acoso en las normas nacionales posteriores al Convenio OIT n. 190

El Convenio OIT n. 190 entró en vigor en España el 25 de mayo de 2023, un año después de su ratificación tal y como prevé el art. 14⁴⁵. Con todo, únicamente las definiciones de violencia y acoso y el ámbito de aplicación subjetivo y espacio temporal tienen carácter ejecutivo o *self-executing*. Desde luego, no lo es el art. 9 del Convenio OIT n. 190, relativo a la prevención de riesgos laborales, del que claramente se desprende que es necesario el concurso del legislador para adoptar las normas que obliguen a los empleadores a prevenir el riesgo psicosocial a través de las medidas que relaciona el precepto, entre ellos, la adopción de la política del lugar de trabajo relativa a la violencia y el acoso⁴⁶. Ahora bien, con posterioridad al Convenio, el Estado español ha adoptado una serie de disposiciones tendentes a la protección del riesgo de violencia y acoso en el trabajo para diferentes colectivos que evidencian la influencia del Convenio OIT n. 190.

3.1. Las “medidas específicas” para prevenir el acoso tras la aprobación de la LO 10/2022

La LO 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual (LOGILS) incidió sobre las *medidas específicas* que ya contemplaba la LOI destinadas a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Su finalidad es garantizar la sensibilización, prevención, detección y la sanción de las violencias sexuales, e incluir todas las medidas de protección que garanticen la respuesta integral frente a todas sus manifestaciones en todos los ámbitos en los que se desarrolla la vida de sus potenciales víctimas (mujeres, niñas, niños y adolescentes)⁴⁷.

⁴⁵ [Instrumento de adhesión al Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, hecho en Ginebra el 21 de junio de 2019.](#)

⁴⁶ En efecto, el art. 30.1 de la Ley 25/2014, de 27 de noviembre, de Tratados y otros Acuerdos Internacionales establece que «los tratados internacionales serán de aplicación directa, a menos que de su texto se desprenda que dicha aplicación queda condicionada a la aprobación de las leyes o disposiciones reglamentarias pertinentes». Con mayor detalle, *vid.* J.M. GOERLICH PESET, *Aplicación judicial de los tratados internacionales. Aspectos críticos*, en J.A. ALTÉS TÁRREGA, S. YAGÜE BLANCO (dirs.), *op. cit.*, pp. 25-51.

⁴⁷ Para un mayor ahondamiento en el ámbito de aplicación de la LOGILS, así como de las medidas articuladas en el ámbito de la relación laboral de la víctima de violencia sexual, véase B. MORANT TORÁN, *La protección del empleo de las trabajadoras víctimas de violencia sexual: ¿un conjunto de derechos efímeros?*, en VV.AA., [Empleo y protección social. Comunicaciones del XXXIII Congreso Nacional de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social](#),

Pues bien, ahora, tras la entrada en vigor de dicha reforma, para delimitar el alcance de las obligaciones empresariales, ya no basta con el análisis de los preceptos previstos en la LOI, sino que es necesario realizar una lectura integrada junto con los arts. 12 y 13 LOGILS (este último, extiende parte de las medidas a la Administración Pública, los organismos públicos y los órganos constitucionales)⁴⁸.

Una primera observación es la considerable ampliación de las conductas que deben prevenirse en el ámbito de la empresa. Tanto el art. 48.1 LOI como el art. 12 LOGILS se refieren ahora a la «*comisión de delitos* [⁴⁹] y *otras conductas contra la libertad sexual* [⁵⁰] y *la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital*». Al referirse a las conductas que atenten contra la integridad moral surge la duda de si, por primera vez en el marco normativo español, hay una referencia expresa a la protección contra el acoso laboral o moral en las empresas⁵¹, esto es, aquel que no obedece a motivos discriminatorios. Y es que el acoso laboral se encuentra íntimamente ligado con la vulneración del derecho a la integridad moral y la dignidad de la persona⁵² y, aunque parece apuntar en esta dirección, la Ley ha sido poco clara al respecto⁵³. Más cuando en el art. 3 LOGILS relativo a su ámbito de aplicación y, a diferencia de lo que ocurre con las conductas contra la libertad sexual, no ha entrado a definir o especificar las conductas que ponen en riesgo la integridad moral que encuentran inclusión bajo su abanico protector, ni a establecer su conexión con el acoso laboral. Las dudas se incrementan desde el momento en que este tipo de acoso no

Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2023.

⁴⁸ Este precepto no ha introducidos cambios en el art. 62 LOI por cuanto ofrece una tutela más completa en la medida en que regula un contenido mínimo preestablecido para estos protocolos de actuación, entre el que encontramos el compromiso de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

⁴⁹ En todo caso se consideran violencias sexuales los delitos previstos en el Título VIII del Libro II de la LO 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal. Esta introducción por parte del art. 12.1 LOGILS, que da nueva redacción al art. 48.1 LOI, plantea el surgimiento de dudas respecto a la exigencia de responsabilidad empresarial ante la comisión de este tipo de delitos por parte de alguna o algunas de las personas que integren su plantilla. *Vid.* E. LÓPEZ RUBIA, *op. cit.*, p. 475.

⁵⁰ Queda incluido cualquier acto de naturaleza sexual no consentido o que condicione el libre desarrollo de la vida sexual en cualquier ámbito público o privado (art. 3 LOGILS).

⁵¹ En cambio, ya venía recogido en el ámbito del empleo público, así lo establece el art. 14.b del RDL 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP).

⁵² *Vid.* STC 56/2019, cit.

⁵³ *Vid.* M.T. IGARTUA MIRÓ, *Medidas preventivas frente a la violencia y acoso: Convenio 190 de la OIT, regulación interna y aplicación práctica*, cit., p. 379.

obedece a un móvil discriminatorio, mientras que la LOGILS tiene un claro enfoque de género.

En cuanto a las obligaciones previstas, algunas se mantienen, pero se incorporan otras nuevas. Así, para prevenir todas estas conductas relacionadas con la libertad sexual, las empresas están obligadas a:

- a. *promover unas condiciones de trabajo adecuadas*, tal y como ya se disponía, constituyendo el núcleo duro de las medidas preventivas organizativas o de intervención primaria (arts. 48.1 LOI y 12.2 LOGILS).
- b. «*arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido víctimas de estas conductas, incluyendo específicamente las sufridas en el ámbito digital*». Se trata de una obligación que ya estaba prevista, solo que ahora debe entenderse referida a los nuevos tipos de violencia y acoso e incorpora *ex novo* la referencia al ámbito digital. Además, se traslada la obligación al texto de la LOGILS mientras que desaparece del art. 48.1 LOI;
- c. *promover sensibilización y formación* «para la protección integral contra las violencias sexuales a todo el personal a su servicio», y sobre las que después se volverá (art. 12.2.3º LOGILS);
- d. «*incluir en la valoración de riesgos de los diferentes puestos de trabajo ocupados por trabajadoras la violencia sexual entre los riesgos laborales concurrentes, debiendo formar e informar de ello a sus trabajadoras*».

Dejando para después el análisis del alcance la obligación de formar e informar que se desprende de dicha evaluación de riesgos, esta nueva obligación merece ser destacada. Primero, porque el art. 12.2.4º LOGILS impone una obligación de evaluar el riesgo de violencia sexual que constituye un hito novedoso por cuanto que supone un reconocimiento expreso en la normativa legal de la obligación –aunque por supuesto existente desde siempre y derivada de la misma LPRL– de evaluar un riesgo de naturaleza psicosocial. De esta forma, da cumplimiento efectivo, por primera vez en el ordenamiento laboral español, al art. 9.c del Convenio OIT n. 190, en la medida en que la legislación obliga expresamente a evaluar el riesgo de violencia y acoso. Eso sí, se trata de un cumplimiento parcial por cuanto que no se refiere a todos los actos de violencia y acoso que comprende el art. 1 del Convenio OIT. Y, segundo, por el controvertido alcance subjetivo de esta obligación de evaluación, referido únicamente a «los diferentes puestos de trabajo ocupados por trabajadoras». Este aspecto ha sido especialmente criticado porque puede constituir una nueva fuente

de discriminación hacia las mujeres, provocando un efecto boomerang⁵⁴ y convirtiéndose en un nuevo obstáculo para su contratación y para su acceso a puestos de trabajo en sectores altamente masculinizados⁵⁵. Además, las posibles víctimas no siempre tienen por qué ser mujeres, aunque en la práctica la mayoría lo sean. Así pues, se lamenta que el legislador haya desaprovechado una buena oportunidad de trasladar al ordenamiento jurídico español la previsión contenida en Convenio n. 190, relativa a la obligación de evaluar todos los puestos de trabajo con independencia de quien los ocupe⁵⁶.

Además de estas obligaciones que recaen sobre las empresas, estas «podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de las personas trabajadoras, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas, protocolos de actuación o acciones de formación». Cabe apuntar que, aunque dicha obligación de negociación aparece tanto en el art. 48.1 LOI como en el art. 12.2 LOGILS, la mención a los protocolos de actuación solo se encuentra en esta última⁵⁷. Dejando también para después el análisis de las referidas a la formación e información, objeto de este trabajo, merece la pena llamar la atención sobre el verbo resaltado. Esta formulación no ha estado exenta de polémica, por cuanto parece querer dejar en manos de la empresa el establecimiento de estas concretas medidas. Sin embargo, pese a su desafortunada redacción, la doctrina coincide en la imperatividad del precepto en lo referente a la adopción de medidas para evitar y combatir el acoso, rechazando, por tanto, su carácter facultativo⁵⁸. Esta obligatoriedad de negociación viene confirmada por el citado RD 901/2020, cuyo Anexo, al establecer las disposiciones aplicables al diagnóstico de los planes de igualdad, en lo relativo a la prevención del acoso sexual y por razón de sexo,

⁵⁴ E. LÓPEZ RUBIA, *op. cit.*, p. 478.

⁵⁵ *Vid.* M.T. IGARTUA MIRÓ, *Medidas preventivas frente a la violencia y acoso: Convenio 190 de la OIT, regulación interna y aplicación práctica*, cit., p. 381.

⁵⁶ E. LÓPEZ RUBIA, *op. cit.*, pp. 478 y 483.

⁵⁷ No se encuentra una explicación para no haber recogido la misma redacción en ambos preceptos siendo que la antigua redacción del 48 LOI ya contenía estas previsiones. Aunque ello no plantea mayores problemas si tomamos en consideración que debe hacerse una lectura conjunta de ambos para establecer las obligaciones en esta materia.

⁵⁸ *Vid.* T. PÉREZ DEL RÍO, [La discriminación por razón de género en el empleo y las condiciones de trabajo](#), Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, 2009, p. 173; A. GINÉS I FABRELLAS, *Acoso sexual y acoso por razón de sexo en la Ley Orgánica de Igualdad. Prevención y responsabilidad empresarial*, en A. ROMERO BURILLO (dir.), *Trabajo, género e igualdad. Un estudio jurídico-laboral tras diez años de la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, Aranzadi, 2018, p. 322; M.T. IGARTUA MIRÓ, *Medidas preventivas frente a la violencia y acoso: Convenio 190 de la OIT, regulación interna y aplicación práctica*, cit., p. 380.

confirma que, además de las medidas que pudiera establecerse en dicho plan, «asimismo, y conforme al artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, las medidas *deberán negociarse* con la representación de las personas trabajadoras, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación».

Finalmente, por lo que concierne al ámbito de aplicación subjetivo definido por la LOGILS para estas medidas, queda patente en su redacción legal la influencia del Convenio n. 190. Así las cosas, la norma introduce modificaciones respecto a la redacción anterior de la LOI. Por un lado, elabora una delimitación de su ámbito subjetivo prácticamente idéntico al desarrollado en el art. 2.1 del Convenio OIT n. 190 (art. 12.2.2º LOGILS). Por el otro, comprende la posibilidad de que dichas conductas puedan producirse en el ámbito digital, ajustándose así la legislación española de forma explícita a este aspecto concreto previsto por el art. 3 del Convenio OIT n. 190.

3.2. Las “medidas planificadas” para el colectivo LGTBI ordenadas por la Ley 4/2023

Más recientemente, se aprueba la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI (LLGTBI), con el objetivo de garantizar y promover el derecho a la igualdad real y efectiva de las personas lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales (art. 1.1).

Para materializar esta igualdad real y efectiva en el ámbito laboral el art. 14.3.e LLGTBI insta a las Administraciones Públicas a «impulsar, a través de los agentes sociales, así como mediante la negociación colectiva, la inclusión en los convenios colectivos de cláusulas de promoción de la diversidad en materia de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales y de la diversidad familiar y de prevención, eliminación y corrección de toda forma de discriminación de las personas LGTBI, así como de procedimientos para dar cauce a las denuncias».

Y, paralelamente, el nuevo marco regulatorio establece la obligación empresarial de contar con «un *conjunto planificado de medidas y recursos* para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un *protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI*» (art. 15 LLGTBI). Dicha obligación recae sobre las empresas de más de 50 personas trabajadoras (esto es, a partir de 51) y, en principio, era exigible desde el pasado mes de marzo de 2024, doce meses después que la

Ley entrara en vigor. Aunque el desarrollo reglamentario del contenido y alcance que permiten su implementación no se ha producido hasta tiempos recientes mediante el RD 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, por lo que su exigencia se aplaza, con carácter general, hasta el 10 de enero de 2025 (hasta el 10 de abril de 2025 si, teniendo la obligación de negociar, la empresa no tiene convenio propio ni representación legal de las personas trabajadoras; *vid.* art. 5, RD 1026/2024). En todo caso, estas medidas «serán pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras» (art. 15 LLGTBI). El art. 4 del RD 1026/2024 establece unas reglas de articulación entre el convenio colectivo sectorial y la posible negociación a nivel empresarial, ya sea mediante convenio de dicho ámbito o pactando con la representación de las personas trabajadoras ante la inexistencia de este último. Incluso, se prevé la posibilidad de creación de una comisión negociadora ante la inexistencia de representación en la empresa (art. 6.4)⁵⁹. Huelga decir que, pese a estas medidas se les conoce como “planes LGTBI”, no son equiparables a los planes de igualdad (art. 46 LOI), entre otras cosas, porque no se impone la realización de un diagnóstico de situación previo.

Entre las medidas arbitradas se incluirá un *protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia* contra las personas LGTBI, donde quedarán identificadas las *prácticas preventivas* y mecanismos de detección y de actuación frente al mismo (art. 8.4). Dicho protocolo, cuyo contenido mínimo viene establecido en el Anexo II de la norma reglamentaria de desarrollo, no difiere en esencia de los ya existentes en otros ámbitos, por lo que «esta obligación podrá entenderse cumplida cuando la empresa cuente con un protocolo general frente al acoso y violencia que prevea medidas para las personas LGTBI o bien lo amplíe específicamente para incluirlas» (art. 8.4, RD 1026/2024). Y, aunque expresamente dice que deben identificarse las prácticas preventivas, de nuevo se trata aquí, a la luz del contenido mínimo que debe tener, de una prevención terciaria o reactiva. También de nuevo puede apreciarse la influencia del Convenio OIT n. 190 en la determinación del ámbito de dicho protocolo, por cuanto que, además de las «personas que trabajan en la empresa, independientemente del vínculo jurídico que las una a esta, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa», también se aplicará «a quienes solicitan un puesto de trabajo, al personal de

⁵⁹ Con mayor detalle, P. NIETO ROJAS, *El desarrollo de las medidas LGTBI en el RD 1026/2024 ¿Un nuevo contenido negociado?*, en www.elforodelabos.es, 10 octubre 2024.

puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas, entre otros» (art. 2.4, RD 1026/2024).

En cuanto a las denominadas *medidas planificadas* propiamente dichas (art. 1, RD 1026/2024), aplicables también al personal cedido por una ETT (art. 2.3), sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar su contenido, deberán incluir, al menos, las actuaciones contempladas en el Anexo I del Real Decreto. Entre ellas, se incluyen planes de formación de las empresas con módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI⁶⁰ en el ámbito laboral dirigidos, estos sí, a toda la plantilla, así como medidas de sensibilización y lenguaje (Anexo I, punto cuarto, RD 1026/2024). Medidas estas que están alineadas con el fin establecido por el Convenio OIT n. 190 de lograr un cambio cultural para prevenir y erradicar la violencia con anterioridad al surgimiento del conflicto.

4. La información y formación como medidas para prevenir la violencia y el acoso en el trabajo

Aunque todo este entramado normativo da cuenta de la necesidad de prevenir en la empresa el riesgo psicosocial sobre violencia y acoso, como se ha visto, los protocolos de prevención de acoso se centran en su vertiente reactiva y la prevención que efectúan es únicamente por su carácter disuasorio⁶¹. Pero junto con el establecimiento de canales de denuncia y otras medidas paliativas, podrían incluir perfectamente la realización de actuaciones de información o sensibilización, formación y el desarrollo de planes integrales de prevención del acoso en la empresa⁶². Aun así, se ha destacado cómo la negociación colectiva –donde se enmarcan los planes de igualdad que pueden contener estos protocolos de prevención del acoso– no ha sido especialmente creativa para el desarrollo de contenidos que deberían complementar y avanzar en la protección que dispone la LPRL, que tiene carácter de norma mínima⁶³. En este orden de cosas, tampoco lo ha sido especialmente para implementar la perspectiva de género en la prevención de riesgos psicosociales, recogiendo el testigo de la LOI y la LOGILS sobre la prevención de los acosos que afectan de manera desproporcionada a mujeres. Estudios muy recientes siguen evidenciando

⁶⁰ Para las Administraciones Públicas esta obligación se recoge en el art. 14 LLGTBI, relativo a la *Igualdad de trato y de oportunidades de las personas LGTBI en el ámbito laboral*, letra b.

⁶¹ J.A. ALTÉS TÁRREGA, M.J. ARADILLA MARQUÉS, *Teletrabajo, violencia y acoso y Convenio 190 OIT*, en *Temas Laborales*, 2023, n. 166, p. 78.

⁶² C. ARAGÓN GÓMEZ, P. NIETO ROJAS, *op. cit.*, p. 185.

⁶³ *Ibidem*, p. 194 ss.

estas carencias en los planes de igualdad, toda vez que se insiste en la necesidad de que estos protocolos cuenten con una prevención primaria, que parta de una evaluación de riesgo de violencia y acoso, y a partir de la cual se diseñen actuaciones de concienciación, sensibilización, información y formación pertinentes⁶⁴. Por no hablar de la ineficacia de estas medidas cuando no se insertan en el seno de la negociación colectiva y queda relegada al ámbito de la prevención de riesgos laborales sobre la que se percibe un patente descuido y falta de actuación por parte de las empresas⁶⁵.

Como ya se apuntó antes, en materia de riesgos psicosociales, la información y la formación junto con la sensibilización son las medidas preventivas por excelencia cuando no se ha podido eliminar el riesgo o reducirlo actuando en origen⁶⁶. Mediante estas medidas, se incrementa la capacidad de respuesta y de afrontamiento del riesgo por parte de las personas expuestas, toda vez que contribuyen a una concienciación del personal de la empresa para no contribuir con su conducta a generar el riesgo, esto es, contribuye a prevenir las conductas violentas o acosadoras.

No cabe duda de que estas acciones deben llevarse a cabo en cualquier empresa en la que, a resultas de la evaluación de riesgos realizada, sea pertinente implementarlas para minimizar el riesgo laboral psicosocial de violencia y acoso, pues la información y la formación son uno de los pilares esenciales del sistema de prevención de riesgos laborales⁶⁷. Así las cosas, el art. 18 LPRL obliga a que las personas trabajadoras reciban la información necesaria sobre los riesgos laborales existentes tanto en la empresa como en su puesto de trabajo y sobre las medidas de protección y prevención aplicables. Por su parte, el art. 19 LPRL impone a la empresa garantizar que las personas trabajadoras reciban una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, que debe adaptarse a los requerimientos concretos de los riesgos derivados del puesto de trabajo y de la empresa, tomando en cuenta las aptitudes de la persona que recibe la formación. Por su parte,

⁶⁴ Vid. P. NIETO ROJAS, *Salud laboral, prevención frente al acoso, violencia de género y lenguaje inclusivo*, en M.L. MOLERO MARAÑÓN, P. NIETO ROJAS (dirs.), *Análisis de los acuerdos de los planes de igualdad*, Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2024, p. 395 ss.

⁶⁵ Trasladando lo antes expuesto acerca de la actuación sobre los riesgos psicosociales. Vid. M.T. IGARTUA MIRÓ, *Medidas preventivas frente a la violencia y acoso: Convenio 190 de la OIT, regulación interna y aplicación práctica*, cit., p. 384.

⁶⁶ Vid. INSSST, *Directrices básicas para la gestión de los riesgos psicosociales*, 2022, p. 46; [Criterio Técnico 104/2021](#), cit., pp. 14-15.

⁶⁷ Aunque esta última debe diferenciarse de la primera en el sentido de que la actividad formativa es más completa y compleja y tiene como fin la modificación de comportamientos, en este caso, en el ámbito de la prevención de riesgos, exige de la persona trabajadora un rol activo en el aprendizaje con el fin de eliminar el riesgo o reducirlo (STSJ Cantabria 20 junio 2007).

dichas actuaciones formativas serán objeto de desarrollo en la planificación de la actividad preventiva (art. 16.2 LPRL), donde se concretarán aspectos como el contenido, la programación y la frecuencia. Con todo, la falta de concreción de estos aspectos en una norma reglamentaria de desarrollo, de un lado y, del otro, la escasa atención por parte de la negociación colectiva, dificultan su implementación en el campo de los riesgos psicosociales.

Ahora bien, las nuevas normas aprobadas contienen alguna previsión específica sobre estas acciones de sensibilización, información y formación.

En primer lugar, en el marco de las *medidas específicas* que deben preverse en todas las empresas derivadas de los arts. 48 LOI y 12 LOGILS, se refiere a ellas en tres momentos diferentes:

- a. cuando habla de la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de *campañas informativas* o *acciones de formación*, que deben negociarse con la representación de las personas trabajadoras (art. 48.1.2º LOI y 12.2.1º LOGILS). Estas medidas ya estaban en la redacción original de la LOI, pero se refuerzan ahora por el art. 12 LOGILS que incorpora, además, la realización de protocolos de actuación;
- b. por otro lado, en la nueva previsión del art. 12.2.3º LOGILS que *obliga* a las empresas *a promover la sensibilización y a ofrecer formación para la protección integral* contra las violencias sexuales a todo el personal a su servicio. A su vez, este precepto ha de conectarse con el deber de colaboración que impone el art. 48.2 LOI a la representación de las personas trabajadoras de contribuir a prevenir dicho riesgo psicosocial mediante la *sensibilización* de las personas trabajadoras y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos;
- c. en fin, el art. 12.2.4º LOGILS impone la obligación de *«formar e informar»* a sus ocupantes de la evaluación de riesgos «de los diferentes puestos de trabajo ocupados por trabajadoras». De nuevo, estos deberes de formación e información se refieren únicamente a las trabajadoras mujeres.

Pues bien, deben hacerse algunas precisiones en torno a dichas obligaciones de sensibilización, información y formación.

a) Primero, respecto al contenido, no cabe duda de que, en los dos primeros casos, las acciones de sensibilización, información y formación se refieren al propio riesgo de violencia y acoso, esto es, estarán dirigidas a concienciar sobre la necesidad de mantener un entorno laboral libre de violencia y acoso y a capacitar a la plantilla sobre las concretas conductas violentas a las que pueden enfrentarse en la empresa (manifestaciones,

origen, motivaciones, etc.), los posibles daños sobre la salud de las personas trabajadoras, las medidas existentes en la empresa para prevenirlas y protegerlas, los protocolos de actuación y canales de denuncias existentes ante su materialización, las sanciones disciplinarias articuladas, etc. Se ha cuestionado, ante la desafortunada redacción del art. 12.2.4º LOGILS si, la obligación de informar y formar a las trabajadoras se refiere únicamente a la realización de la evaluación de riesgos o a un contenido más extenso referido al propio riesgo y su gestión preventiva. Tiene más sentido que sea esto último, puesto que informar o formar a la plantilla sobre la inclusión del riesgo de violencia en la evaluación de riesgos carecería de trascendencia práctica más allá de una mera notificación de que así ha sido⁶⁸. Una interpretación finalista permitiría entender que las concretas acciones preventivas a realizar por la empresa relacionadas con la información y formación vendrán determinadas por el resultado de la evaluación del riesgo psicosocial de violencia y acoso. Además, sería consistente con la encomienda que el Convenio OIT n. 190 realiza al legislador para que adopte las medidas necesarias para exigir a las empresas el deber de «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*, inclusive sobre los derechos y responsabilidades de los trabajadores y otras personas concernidas en relación con la aplicación de la política mencionada en el apartado a) del presente artículo» (art. 9.d).

b) Segundo, hay que precisar quiénes son las personas destinatarias de la sensibilización, información y formación preventiva previstas en estas nuevas normas. De un lado, respecto a aquellas medidas que deben negociarse con la representación de las personas trabajadoras, no hay lugar a dudas de que de las mismas «podrá beneficiarse la plantilla total de la empresa cualquiera que sea la forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada y con contratos en prácticas. También podrán beneficiarse las becarias y el voluntariado. Asimismo, podrán beneficiarse de las anteriores medidas aquellas personas que presten sus servicios a través de contratos de puesta a disposición» (art. 12.2.2º LOGILS). Como se dijo, la influencia del Convenio OIT n. 190 y su campo aplicación subjetivo es notoria en la redacción de esta norma posterior a su ratificación que, recordemos, es por sí sola *self-executing*⁶⁹. Lo mismo cabe decir, aunque más restringido y

⁶⁸ E. LÓPEZ RUBIA, *op. cit.*, p. 481.

⁶⁹ Aunque cabe plantear también la exclusión a otros colectivos, como también hace el Convenio, como son los terceros no vinculados con la empresa, que pueden ser tanto víctimas como agresores. *Vid.* E. LÓPEZ RUBIA, *op. cit.*, pp. 493-494.

destinadas únicamente a quienes mantienen una relación laboral con la empresa, respecto a la sensibilización y formación que ofrecerán las empresas «a todo el personal a su servicio» en virtud del art. 12.2.3º LOGILS. Del otro lado, más dudas suscita la información y formación que se deriva del resultado de la evaluación de riesgo laboral de violencia sexual sobre la que el art. 12 LOGILS impone sobre las trabajadoras cuyos puestos son objeto de evaluación. De nuevo, sin evaluar ahora si es pertinente que el objeto de la evaluación sean únicamente los puestos ocupados por mujeres, el cuarto párrafo del apartado segundo del mentado precepto indica como destinatarias de la información y la formación a sus ocupantes. Se comparten las críticas expresadas por un sector de la doctrina científica que apunta la ineficacia de formar únicamente a las posibles víctimas de unos tipos de violencia y acoso que, sin ser sufridos en exclusiva por un sexo o género, sí que afectan de manera desproporcionada a mujeres y, por tanto, merecen ser considerados como «violencia y acoso por razón de sexo o género» (art. 1.1.b, Convenio OIT n. 190, y Preámbulo LOGILS)⁷⁰. Con todo, una interpretación conciliadora de la norma podría consistir en que, en línea con lo dispuesto en los arts. 18 y 19 LPRL, la información y formación han de ser específicas, centrándose en los riesgos que conlleve cada puesto de trabajo o función de cada persona trabajadora y para la que se deberá tomar en cuenta también las aptitudes de la persona destinataria. En consecuencia, cabe entender que caben dentro de las actuaciones informativas y formativas de la empresa, unas de carácter general destinadas a toda la plantilla y otras de carácter específico que permitan la adaptación de la prevención al puesto de trabajo y persona en concreto.

c) Y, por último, cabe plantear cómo se articulan todas estas medidas desde el momento en que la norma hace un llamamiento a su negociación con la representación de las personas trabajadoras, pero también impone una obligación de actuación empresarial. En este punto, parece que hay consenso doctrinal en la obligación de negociar entre la empresa y la representación social la realización de campañas informativas y acciones de formación tal y como disponen los arts. 48.1 LOI y 12.2 LOGILS, pero en defecto de acuerdo, será la empresa la obligada a adoptar tales medidas⁷¹. Así las cosas, un bloqueo negocial no eximirá a la empresa de llevar a cabo estas medidas. No debe perderse de vista que, en la medida en que la información y formación constituyen obligaciones específicas de prevención del riesgo de violencia y acoso, la responsabilidad última de su

⁷⁰ *Ibidem*, p. 482.

⁷¹ Ya se desprendía así de la redacción del art. 48 LOI anterior a su modificación por la LOGILS. *Vid.* A. GINÉS I FABRELLAS, *op. cit.*, p. 323.

realización recae sobre la empresa deudora de seguridad⁷². Eso sí, previa consulta con las personas trabajadoras o sus representantes en la empresa (art. 33 LPRL) como también establece el Convenio OIT n. 190 respecto de la política de lugar de trabajo sobre violencia y acoso, y las acciones de información y capacitación que deben llevarse a cabo en relación con la aplicación de dicha política, que deben adoptarse en consulta con las personas trabajadoras y sus representantes (art. 9, letras *a* y *d*). En este sentido, la LOI y la LOGILS refuerzan esta forma de participación de las personas trabajadoras, al menos, respecto de los tipos de violencia y acoso que regula.

En segundo lugar, entre las *medidas planificadas* derivadas del art. 15 LLGTBI, de conformidad con el art. 8.3 del RD 1026/2024, el punto cuarto del Anexo I de esta norma reglamentaria predetermina el contenido de aquellas, entre las que deben incluirse acciones de formación y sensibilización. Así las cosas, mandata a las empresas a integrar en sus planes de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación. Así, cabe apuntar:

1. en cuanto a la prevención de la violencia y acoso contra el colectivo no establece, específica y directamente, obligación empresarial en materia de formación. Con todo, sí para prevenir la discriminación, siendo la violencia y el acoso por razón de orientación sexual o identidad de género la más grave manifestación de esta, de este modo, en línea con el Convenio OIT n. 190, se pretende lograr un cambio cultural para prevenir y erradicar la violencia con anterioridad al surgimiento del conflicto, a cuyo fin sirve el bloque de normas de orientación, formación y sensibilización (art. 11, Convenio OIT n. 190; § 23, Recomendación OIT n. 206);
2. en cuanto a los contenidos, la norma de desarrollo reglamentaria concreta y detalla bastante los aspectos mínimos de la actuación formativa: a) conocimiento del contenido y alcance de las medidas planificadas previstas en la negociación colectiva; b) conocimiento de las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la LLGTBI; c) conocimiento y difusión del protocolo de acompañamiento a las personas trans en el empleo; d) conocimiento y difusión del protocolo para la

⁷² Tal y como establece el [Criterio Técnico 69/2009 sobre las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo](#), p. 5, «la responsabilidad del empresario por conductas omisivas deriva de su posición de garante del pleno disfrute de los trabajadores que se encuentren a su servicio de los derechos básicos que componen la relación laboral».

prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales. Con todo, es cierto que se echa de menos una información y formación específica sobre el riesgo psicosocial de acoso discriminatorio como sí que se deriva de las medias previstas en la LOGILS. En cualquier caso, la formación irá dirigida a toda la plantilla, incluyendo a los mandos intermedios, puestos directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personal.

5. Conclusiones

La regulación española en materia de prevención de la violencia y el acoso en el ámbito laboral presenta notorias deficiencias que comprometen su eficacia y que derivan, de una fragmentación normativa, que dificulta tanto la interpretación como la aplicación de sus disposiciones. Esta advertida ausencia de un tratamiento integral en el ordenamiento jurídico español a diferencia del tratamiento global e integral que realiza el Convenio OIT n. 190 de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, no hace sino dificultar que se pueda abordar de manera adecuada la gestión de la prevención y actuación frente a los riesgos psicosociales, entre ellos, la violencia y el acoso en el trabajo. En este sentido, el Convenio OIT n. 190 subraya la necesidad de considerar estos riesgos como un problema inherente a las condiciones laborales y a la organización del trabajo, abandonando el enfoque subjetivo e interpersonal que ha predominado hasta ahora. Así, se exige un cambio de paradigma que sitúe la gestión de estos riesgos en el centro de las políticas empresariales, utilizando herramientas propias de los sistemas de prevención laboral.

En contraposición, el marco normativo interno sigue sin superar el tratamiento de la violencia y acoso desde el ámbito de las políticas antidiscriminatorias, obviando el tratamiento integral e inclusivo que propone el Convenio OIT n. 190 y centrándose en una actuación reactiva. En efecto, la normativa se sigue caracterizando por la insuficiencia de medidas específicas, que terminan por priorizar respuestas reactivas frente a estrategias preventivas, perpetuando una visión limitada del problema, centrada en la actuación ante situaciones ya materializadas, en lugar de promover una gestión anticipativa que permita mitigar las causas subyacentes del acoso. Y, en aquellos casos en que sí encontramos previsiones normativas concretas estas se encuentran orientadas a determinados tipos de acoso, generando así, inseguridad jurídica y,

dificultando su eficaz aplicación.

Para que la respuesta normativa sea eficaz es necesaria una intervención tanto desde el ámbito de la normativa en materia de igualdad y prohibición de discriminación como mediante acciones orientadas a la prevención de riesgos laborales.

Pues bien, al margen del mayor o menor acierto en la técnica legislativa utilizada, la llamada que se hace a la negociación colectiva y, en su defecto, la adopción por el empresario de aquellas medidas específicas y previsiones concretas que estime más oportunas, llega a modular significativamente la libertad negocial de los sujetos colectivos para intervenir en la obligatoria previsión de ciertos contenidos, pudiendo conducir a prácticas más orientadas a actual de forma superficial, cubriendo solo las formalidades y desvirtuando el objetivo perseguido por el Convenio OIT n. 190, a la vez que empobreciendo su aplicabilidad práctica.

No todo es negativo. Por el contrario, las recientes normas incorporan obligaciones específicas para la prevención del riesgo psicosocial de violencia y acoso, especialmente, obligaciones de sensibilización, información y formación que sirven para articular una verdadera prevención proactiva y no solo un tratamiento reactivo cuando ya se ha manifestado la conducta violenta, que es en lo que tradicionalmente se han enfocado los protocolos de prevención del acoso. En este sentido, se aprecia una notable influencia de la norma internacional de la OIT. Ahora es necesario trasladar dicho tratamiento a todos los tipos de violencia y acoso incluidos en el ámbito de aplicación del Convenio OIT n. 190.

Por ello, parece ineludible una reforma legislativa que unifique el tratamiento normativo de la violencia y el acoso laboral para dotar de coherencia y plenitud las disposiciones normativas en esta materia. Que fortalezca, además, las obligaciones empresariales en el ámbito de la prevención, garantizando un enfoque integral y efectivo en línea con los estándares establecidos por el Convenio OIT n. 190. Esta reforma debería articular un marco que no solo contemple medidas reactivas, sino que también priorice estrategias preventivas robustas y adaptadas a las realidades organizacionales, permitiendo con ello una protección efectiva de los derechos de los trabajadores y una mejora sustancial de las condiciones laborales en clave de igualdad y seguridad.

6. Bibliografía

ALTÉS TÁRREGA J.A. (2008), *El acoso del trabajador en la empresa*, Tirant lo Blanch

- ALTÉS TÁRREGA J.A. (2022), [*El Convenio 190 OIT y la tutela administrativa de la violencia y el acoso en el trabajo*](#), en [*Revista Crítica de Relaciones de Trabajo*](#), n. 4, pp. 97-121
- ALTÉS TÁRREGA J.A., ARADILLA MARQUÉS M.J. (2023), [*Teletrabajo, violencia y acoso y Convenio 190 OIT*](#), en [*Temas Laborales*](#), n. 166, pp. 65-92
- ALTÉS TÁRREGA J.A., ESTARDID COLOM F. (2022), *Violencia y acoso en el trabajo: plasmación en las empresas y mecanismos de prevención*, en [*Gestión Práctica de Riesgos Laborales*](#), n. 202
- ALTÉS TÁRREGA J.A., YAGÜE BLANCO S. (2019), *El derecho a la desconexión digital en el trabajo*, en VV.AA., [*El futuro del trabajo: cien años de la OIT. XXIX Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*](#), Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social
- ARAGÓN GÓMEZ C., NIETO ROJAS P. (2021), *Planes de Igualdad en las empresas. Procedimiento de elaboración e implantación*, Wolters Kluwer
- BALLESTER PASTOR M.A. (2013), *La política de la OIT y de la Unión Europea sobre salud y riesgos psicosociales*, en [*Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*](#), n. 4, pp. 8-30
- ERTEL M., STILIJANOW U., IAVICOLI S., NATALI E., JAIN A., LEKA S. (2010), *European social dialogue on psychosocial risks at work: Benefits and challenges*, en [*European Journal of Industrial Relations*](#), vol. 16, n. 2, pp. 169-183
- GINÉS I FABRELLAS A. (2018), *Acoso sexual y acoso por razón de sexo en la Ley Orgánica de Igualdad. Prevención y responsabilidad empresarial*, en A. ROMERO BURILLO (dir.), *Trabajo, género e igualdad. Un estudio jurídico-laboral tras diez años de la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, Aranzadi
- GOERLICH PESET J.M. (2024), *Aplicación judicial de los tratados internacionales. Aspectos críticos*, en J.A. ALTÉS TÁRREGA, S. YAGÜE BLANCO (dirs.), *Convenio 190 de la OIT sobre violencia y acoso. Consecuencias de su ratificación en el ordenamiento laboral español*, Tirant lo Blanch
- IGARTUA MIRÓ M.T. (2020), [*Los canales de denuncia internos \(whistleblowing\) como mecanismo de tutela frente al acoso laboral*](#), en [*Revista de Trabajo y Seguridad Social – CEF*](#), n. 447, pp. 37-69
- IGARTUA MIRÓ M.T. (2024), *Medidas preventivas frente a la violencia y acoso: Convenio 190 de la OIT, regulación interna y aplicación práctica*, en J.A. ALTÉS TÁRREGA, S. YAGÜE BLANCO (dirs.), *Convenio 190 de la OIT sobre violencia y acoso. Consecuencias de su ratificación en el ordenamiento laboral español*, Tirant lo Blanch
- INSST (2018), [*El efecto sobre la salud de los riesgos psicosociales en el trabajo. Una visión general*](#)
- INSST (2022), [*Directrices básicas para la gestión de los riesgos psicosociales*](#)

- LEKA S., JAIN A., IAVICOLI S., VARTIA M., ERTEL M. (2011), *The role of policy for the management of psychosocial risks at the workplace in the European Union*, en *Safety Science*, vol. 49, n. 4, pp. 558-564
- LÓPEZ RUBIA E. (2024), *Los protocolos de acoso sexual y acoso por razón de sexo tras las novedades normativas de 2022*, en J.A. ALTÉS TÁRREGA, S. YAGÜE BLANCO (dirs.), *Convenio 190 de la OIT sobre violencia y acoso. Consecuencias de su ratificación en el ordenamiento laboral español*, Tirant lo Blanch
- LOUSADA AROCHENA J.F. (2019), *El Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la Violencia y Acoso en el trabajo*, en *Revista de Derecho Social*, n. 88, pp. 55-73
- MARTÍN DAZA F., PÉREZ BILBAO J., LÓPEZ GARCÍA-SILVA J.A. (1998), *El hostigamiento psicológico en el trabajo: mobbing*, NTP INSHT, n. 476
- MARTINEZ-LOSA TOBIÁS J.F., BESTRATÉN BELLOVÍ M. (2010), *Desarrollo de competencias y riesgos psicosociales (I)*, NTP INSHT, n. 856
- MELLA MÉNDEZ L. (2013), *Los protocolos de acoso en los planes de igualdad en España: una visión general*, en *Derecho*, n. extraordinario, pp. 301-317
- MOLINA NAVARRETE C. (2019), *El ciberacoso en el trabajo. Cómo identificarlo, prevenirlo y erradicarlo en las empresas*, Wolters Kluwer
- MOLINA NAVARRETE C. (2019), *La «des-psicologización» del concepto constitucional de acoso en el trabajo: ni la intención ni el daño son elementos del tipo jurídico*, en *Revista de Derecho Social*, n. 86, pp. 119-143
- MORANT TORÁN B. (2023), *La protección del empleo de las trabajadoras víctimas de violencia sexual: ¿un conjunto de derechos efímeros?*, en VV.AA., *Empleo y protección social. Comunicaciones del XXXIII Congreso Nacional de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Ministerio de Trabajo y Economía Social
- NIETO ROJAS P. (2024), *El desarrollo de las medidas LGTBI en el RD 1026/2024 ¿Un nuevo contenido negocial?*, en www.elforodelabos.es, 10 octubre
- NIETO ROJAS P. (2024), *Salud laboral, prevención frente al acoso, violencia de género y lenguaje inclusivo*, en M.L. MOLERO MARAÑÓN, P. NIETO ROJAS (dirs.), *Análisis de los acuerdos de los planes de igualdad*, Ministerio de Trabajo y Economía Social
- NÚÑEZ GONZÁLEZ C. (2024), *Alcance y aplicación del Convenio 190 de la OIT y prevención de riesgos laborales*, en J.A. ALTÉS TÁRREGA, S. YAGÜE BLANCO (dirs.), *Convenio 190 de la OIT sobre violencia y acoso. Consecuencias de su ratificación en el ordenamiento laboral español*, Tirant lo Blanch
- OIT (2003), *Repertorio de recomendaciones prácticas sobre violencia en el trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirla*

- OIT (2016), *Reunión de expertos sobre la violencia contra las mujeres y hombres en el mundo del trabajo*
- OIT (2018), *Acabar con la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo. Informe V (1)*, Conferencia Internacional del Trabajo, 107ª reunión
- OIT, OMS (2002), *Directrices marco para afrontar la violencia laboral en el sector de la salud*
- PÉREZ DEL RÍO T. (2009), *La discriminación por razón de género en el empleo y las condiciones de trabajo*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales
- PONS CARMENA M. (2020), *Aproximación a los nuevos conceptos sobre violencia y acoso en el trabajo a partir de la aprobación del Convenio OIT 190*, en *Labos*, n. 2, pp. 30-60
- VALDEOLIVAS GARCÍA Y., TUDELA CAMBRONERO G. (2020), *La protección de la seguridad y salud en la historia de la OIT*, en *Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social*, n. 147, pp. 279-323
- VALDÉS DAL-RÉ F. (2013), *Derecho Constitucional y violencia en el trabajo en España*, en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, n. 4, pp. 49-72
- VELÁZQUEZ FERNÁNDEZ P.M. (2019), *El Convenio 190 de la OIT sobre violencia y acoso en el trabajo: principales novedades y expectativas*, en *Revista de Trabajo y Seguridad Social – CEF*, n. 437-438, pp. 119-142
- YAGÜE BLANCO S. (2020), *Convenio 190 de la OIT sobre violencia y acoso: delimitación de su ámbito de aplicación ante la posible ratificación por España*, en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, n. 57, pp. 498-538

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”, construyendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), 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 de trabajo. Informaciones adicionales en el sitio www.adapt.it.

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a redaccion@adaptinternational.it.

