

LOS EFECTOS DE LA ENTRADA EN VIGOR DEL CONVENIO 190 OIT SOBRE VIOLENCIA Y ACOSO EN EL TRABAJO

Manuel Correa Carrasco

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Universidad Carlos III de Madrid

Transcurrido un año desde la adhesión de nuestro país al Convenio 190 OIT, sobre violencia y acoso en el trabajo, y de conformidad con lo establecido en el apartado 3 de su artículo 14, el pasado día 25 de mayo se ha producido su entrada en vigor y, por tanto, despliega ya plenamente sus efectos sobre nuestro ordenamiento jurídico. La relevancia de la mencionada norma internacional, cuyo contenido se complementa por la Recomendación 206 OIT, sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, no ofrece lugar a dudas, toda vez que supuso en su momento la culminación de un largo proceso dirigido a la creación de un estándar universal de protección jurídica en la materia que, una vez constatada la acusada proliferación de este tipo de conductas perniciosas en el ámbito laboral y las graves consecuencias de diversa índole que llevan aparejadas, tuviera la virtualidad de afrontar adecuadamente la problemática en sus diferentes dimensiones.

Corresponde ahora al legislador la tarea de llevar a cabo los ajustes necesarios en cada una de las esferas de tutela concernidas para adaptar nuestro marco normativo a las previsiones contenidas en el Convenio, labor en la que, desde luego, no es posible hacer abstracción de la trascendencia constitucional de los bienes jurídicos afectados, entre ellos, los derechos a integridad física y moral (art. 15 CE) y a la igualdad y no discriminación (art. 14 CE), referentes obligados a la hora de determinar el alcance de las reformas normativas que deban acometerse. El objetivo final debe ser, necesariamente, establecer una regulación integrada, coherente y sistemática que ofrezca un marco de protección jurídica que proporcione una respuesta eficaz a las exigencias que plantea la complejidad inherente a esta problemática, siendo esta la principal obligación que impone la norma internacional.

Un presupuesto insoslayable para afrontar adecuadamente dicho reto, en tanto que piedra angular en el diseño del marco de protección jurídica, viene dado por la necesidad de proceder a la delimitación conceptual diferenciada de las

distintas modalidades de violencia y acoso laboral (opción más recomendable que la definición conjunta que, alternativamente, también se contempla en la norma internacional), teniendo en cuenta la concepción del fenómeno que, en términos omnicomprendivos, recoge el propio Convenio, y que encuentra proyección, tanto en su definición (art. 1), que ha de ser el referente obligado para las definiciones legales que deberán acometer cada uno de los Estados que suscriban este instrumento internacional (art. 7), como a la hora efectuar la determinación de su ámbito de aplicación (arts. 2 y 3). Desde esta perspectiva, los principales desajustes en nuestro ordenamiento se localizan en torno a la figura del acoso moral, ya que, a diferencia del acoso sexual y el discriminatorio (cuyo tratamiento normativo ha sido deudor de la obligada trasposición a nuestro ordenamiento de las Directivas europeas en materia de igualdad y no discriminación), se encuentra aún huérfano de definición y regulación legal, lo que resulta inexplicable si tenemos en cuenta el grado de consolidación conceptual de esta figura (verificable en la *praxis* negocial), fruto del encomiable proceso de juridificación llevado a cabo al respecto por la doctrina judicial y jurisprudencial durante las últimas dos décadas.

Sería preciso, no obstante, que la intervención legislativa dirigida a delimitar el ámbito objetivo de aplicación fuera coherente con la amplitud de su configuración en la norma internacional (que, como es sabido, incluye los supuestos de acoso y violencia ocurridos “durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo”, según el tenor literal del art. 3 Convenio 190), abarcando aspectos tan relevantes como los vinculados a la progresiva difuminación de las fronteras espaciales y temporales derivados de la digitalización de las relaciones de trabajo, y enfatizando, especialmente, en las peculiaridades anudadas al ciberacoso en el entorno laboral (art. 3.d) Convenio 190), cuya creciente proliferación exige mecanismos eficaces que garanticen una adecuada tutela, tanto en el plano preventivo como en el reactivo (sancionador y reparador).

La mencionada amplitud de su ámbito aplicativo (identificado genéricamente, y de modo reiterado, con la expresión “mundo del trabajo”), sin embargo, puede resultar controvertida a la hora de determinar el alcance de las responsabilidades empresariales derivadas de la existencia de conductas de acoso y violencia laboral, habida cuenta de que el Convenio abarca situaciones y sujetos que se ubican extramuros de la relación laboral, lo que exige aquilatar con precisión la articulación de los habituales instrumentos de tutela jurídico-laboral o, en su caso, arbitrar fórmulas novedosas. En este sentido, hay que tener en cuenta como premisa incuestionable que, desde el plano preventivo, es responsabilidad del empresario evitar o minimizar cualquier riesgo de esta naturaleza vinculado al trabajo desarrollado (incluyendo aquellas conductas acaecida por ocasión o como resultado del mismo) y con independencia de que impliquen o no a terceros (art. 8 Recomendación 206), sobre todo en sectores especialmente “sensibles” a esta problemática, como la salud, la hostelería, los servicios sociales, el transporte o los servicios de emergencia (art. 9 Recomendación 206). Ahora bien, no parece razonable que tales responsabilidades deban sobrepasar el límite que impone la circunstancia de que tales conductas se produzcan “dentro del ámbito a que

alcanzan las facultades de dirección empresarial” (según el tenor literal de los arts. 8.13 y 8.13.bis LISOS), de modo que la obligación del empresario consista en adoptar “medidas apropiadas y acordes con su grado de control” (art. 9 Convenio 190). Sería necesario, por tanto, efectuar un diseño normativo ponderado basado en un equilibrio entre la amplitud que contempla el Convenio en la determinación del ámbito aplicativo y el contexto laboral (aun concebido en términos amplios) en el que se ha de focalizar el fenómeno.

Uno de los aspectos más destacados del Convenio viene dado, precisamente, por la configuración del acoso y la violencia en el trabajo como riesgos psicosociales y, consecuentemente, por el relevante papel atribuido a los mecanismos de tutela preventiva, que deben adoptarse en el marco de una estrategia integral diseñada para gestionar adecuadamente esta problemática. No hay que olvidar que la notable proliferación de este tipo de “comportamientos sociales adversos” en los lugares de trabajo trae causa de la confluencia de elementos de índole subjetiva, presentes en la personalidad de los agresores, pero, sobre todo, está ligada a deficiencias organizativas propias del entorno laboral que propician la conformación de organizaciones “tóxicas”, donde las relaciones interpersonales se caracterizan por violentar las reglas básicas de conducta que garantizan el civismo y la convivencia respetuosa entre las personas que comparten el lugar de trabajo. Afrontar adecuadamente esta problemática va a exigir, por tanto, una apuesta clara por la preservación de entornos laborales libres de tales conductas, donde se fomente el respeto mutuo y quede salvaguardada la dignidad de las personas trabajadoras, especialmente, las pertenecientes a colectivos vulnerables, como es el caso de las mujeres (que precisan de medidas de protección específicas debido a que resultan afectadas de forma desproporcionada por esta problemática). Ello requiere una reforma de nuestro marco normativo que, de forma explícita, proceda a la integración de tales objetivos en el conjunto de las obligaciones en las que se desglosa el deber general de protección que compete al empresario, adoptando medidas dirigidas a la sensibilización y formación específica en la materia, la identificación y evaluación de riesgos o la planificación de la acción preventiva de forma conjunta con los representantes de los trabajadores (art. 9 del Convenio y art. 6 de la Recomendación 206). Desde esta perspectiva, se encomienda a los poderes públicos la obligación de “promover y asegurar el disfrute del derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso” (art. 4.1 Convenio 190), adoptando al respecto un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género” (art. 4.2 Convenio 190), garantizando a tales efectos medidas eficaces de control a través de la actuación de la Inspección de Trabajo y, en su caso, sanciones disuasorias frente al incumplimiento de tales obligaciones.

En suma, a pesar de que nuestro ordenamiento jurídico contiene una regulación en la materia que, en determinados aspectos, supera los estándares previstos en el Convenio (especialmente, en lo que se refiere al acoso y violencia sexual y al acoso discriminatorio), el cumplimiento de las obligaciones derivadas del Convenio pasaría por la promulgación de la legislación específica, de carácter

transversal, que integrara de forma sistemática las diferentes esferas de protección jurídica concernidas, identificando los ajustes que deberían incorporarse a cada uno de los cuerpos normativos afectados con el fin de mejorar los mecanismos de tutela preventiva y reactiva (reparadora y sancionadora) actualmente contemplados. Igualmente, partiendo del papel complementario que el Convenio confiere a la negociación colectiva (arts. 12), reafirmado por la Recomendación 206 (art. 4.a), especialmente idóneo en aras de la implantación de una “cultura preventiva” frente a este tipo de riesgos, sería conveniente acometer el diseño legal de relaciones de colaboración internormativa en la articulación de los mecanismos de tutela, especialmente en el plano preventivo (en aspectos como la formación, la sensibilización, la elaboración de protocolos, procedimientos y métodos de evaluación específicos, el establecimiento de fórmulas de participación de los representantes de los trabajadores en la planificación y gestión de la acción preventiva, entre otros). En este sentido, la entrada en vigor del Convenio 190 OIT supondría, sin duda, una buena ocasión para dotar racionalidad jurídica al deficiente tratamiento normativo (aluvional, incompleto y asistemático) del que adolece actualmente nuestro ordenamiento jurídico a la hora de afrontar las exigencias planteadas por esta relevante problemática.

MANUEL CORREA CARRASCO, “Los efectos de la entrada en vigor del Convenio 190 OIT sobre violencia y acoso en el trabajo”, Briefs AEDTSS, 38, Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2023.