

Laboratorio-Observatorio de Riesgos Psicosociales de Andalucía

LARPSICO | Universidad de Jaén

MÁS ALLÁ DE LA RATIFICACIÓN DEL CONVENIO 190 OIT. RESPUESTAS EUROPEAS E IBEROAMERICANAS

Autoría María Rosa Vallecillo Gámez

Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Jaén
Investigadora del Laboratorio-Observatorio de Riesgos Psicosociales de Andalucía - LARPSICO



Junta de Andalucía

Consejería de Empleo, Formación
y Trabajo Autónomo

INSTITUTO ANDALUZ DE PREVENCIÓN
DE RIESGOS LABORALES



LABORATORIO
OBSERVATORIO

del IAPRL



**Universidad
de Jaén**



Junta de Andalucía
Consejería de Empleo, Formación
y Trabajo Autónomo
INSTITUTO ANDALUZ DE PREVENCIÓN
DE RIESGOS LABORALES



LABORATORIO
OBSERVATORIO
del IAPRL



Universidad de Jaén

MÁS ALLÁ DE LA RATIFICACIÓN DEL CONVENIO 190 OIT.

RESPUESTAS EUROPEAS E
IBEROAMERICANAS

Autoría María Rosa Vallecillo Gámez.

Profesora Titular de Derecho del Trabajo y
de la Seguridad Social. Universidad de Jaén.

Investigadora del Laboratorio-Observatorio
de Riesgos Psicosociales de Andalucía

1. INTRODUCCIÓN:
LA IMPORTANCIA DEL
CONVENIO 190 OIT
 - 1.1. El marco jurídico de protección
desde la mirada del C190
2. EL PROCESO DE
RATIFICACIÓN DEL CONVENIO
HASTA LA ACTUALIDAD
3. CONSECUENCIAS Y EFECTOS
DE LA RATIFICACIÓN DEL
CONVENIO
4. LA RATIFICACIÓN DEL C190
A LOS DOS LADOS DEL
ATLÁNTICO
 - 4.1. La mirada europea
 - 4.2. La mirada iberoamericana
5. CONCLUSIONES

MÁS ALLÁ DE LA RATIFICACIÓN DEL CONVENIO 190 OIT.

RESPUESTAS EUROPEAS E IBEROAMERICANAS

Autoría María Rosa Vallecillo Gámez

Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
Universidad de Jaén.

Investigadora del Laboratorio-Observatorio de Riesgos Psicosociales de
Andalucía - LARPSICO

Resumen

Normativamente, la condición sindical de las personas trabajadoras tiene una tutela reforzada. Pero la vida laboral cotidiana evidencia que esa condición los expone a prácticas continuas de violencia y acoso, sin que el vigente sistema resulte efectivo para prevenirla y erradicarla. El Convenio 190 OIT será una magnífica oportunidad para progresar en la efectividad de la tutela integral frente a la violencia antisindical. Esta obra expone la rica experiencia judicial reciente en esta materia e ilustra cómo avanzar en la faceta preventiva, a la luz e los compromisos derivados del Convenio 190.

Palabras clave: Convenio 190, violencia, acoso, riesgos psicosociales, protección

Abstract

The union status of workers has a reinforced guardianship by Law. But daily work life shows that this condition exposes them to continuous practices of violence and harassment, without the current system being effective to prevent and eradicate it. ILO Convention 190 will be a magnificent opportunity to progress in the effectiveness of comprehensive protection against anti-union violence. This work exposes the rich recent judicial experience in this matter and illustrates how to advance in the preventive aspect, in light of the commitments derived from Convention 190.

Keywords: Convention 190, violence, harassment, psychosocial risks, protection



Junta de Andalucía
Consejería de Empleo, Formación
y Trabajo Autónomo
INSTITUTO ANDALUZ DE PREVENCIÓN
DE RIESGOS LABORALES



LABORATORIO
OBSERVATORIO
del IAPRL



Universidad de Jaén

MÁS ALLÁ DE LA RATIFICACIÓN DEL CONVENIO 190 OIT.

RESPUESTAS EUROPEAS E
IBEROAMERICANAS

Autoría María Rosa Vallecillo Gámez.

Profesora Titular de Derecho del Trabajo y
de la Seguridad Social. Universidad de Jaén.

Investigadora del Laboratorio-Observatorio
de Riesgos Psicosociales de Andalucía

1. INTRODUCCIÓN:
LA IMPORTANCIA DEL
CONVENIO 190 OIT
 - 1.1. El marco jurídico de protección
desde la mirada del C190
2. EL PROCESO DE
RATIFICACIÓN DEL CONVENIO
HASTA LA ACTUALIDAD
3. CONSECUENCIAS Y EFECTOS
DE LA RATIFICACIÓN DEL
CONVENIO
4. LA RATIFICACIÓN DEL C190
A LOS DOS LADOS DEL
ATLÁNTICO
 - 4.1. La mirada europea
 - 4.2. La mirada iberoamericana
5. CONCLUSIONES

1. INTRODUCCIÓN: LA IMPORTANCIA DEL CONVENIO 190 OIT

El **Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190)** y la **Recomendación sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 206)** de la OIT, son las primeras normas internacionales que proporcionan un marco común para prevenir, reparar y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluida la violencia y el acoso tratados como una cuestión de género. El Convenio contiene el reconocimiento específico, por primera vez en la legislación internacional, del derecho de todas las personas a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, y establece la obligación de respetar, promover y asegurar el disfrute de ese derecho.



Más de una de cada cinco personas empleadas (casi 23 %) han experimentado violencia y acoso en el trabajo, ya sea física, psicológica o sexual, según la **primera encuesta mundial** sobre esta materia, el primer documento de esta naturaleza que han realizado la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Lloyd's Register Foundation (LRF) y Gallup. Esta encuesta proporciona una visión tanto sobre la magnitud del problema como en las diferentes formas que estas puede adoptar. Además, analiza los factores que pueden impedir a las personas hablar sobre sus experiencias, como la vergüenza, la culpa, la falta de confianza en las instituciones, o la razón por la que este tipo conductas inaceptables, en ocasiones, tienen consideración de "normalidad".

En cualquier caso, la violencia y el acoso en el trabajo no son magnitudes fáciles de medir. El informe constató que sólo la mitad de las víctimas a nivel mundial ha compartido sus experiencias con otras personas y, cuando lo han hecho, ha sido en situaciones en las que se han producido, y sufrido, más de una forma de violencia y acoso. Las razones más comunes de reticencia son "pérdida de tiempo" y "temor por su reputación". Las mujeres eran más propensas a compartir sus experiencias que los hombres (60,7 por ciento frente a 50,1 por ciento).

Según los datos aportados por esta encuesta, a nivel mundial, 17,9% de las mujeres y hombres asalariados respondieron que habían sido víctimas de violencia y acoso psicológicos durante su vida laboral, y 8,5% que habían sufrido episodios de violencia y acoso físicos, siendo los hombres los que manifiestan estas situaciones en mayor número. Además, de toda la muestra, un 6,3%



Junta de Andalucía
 Consejería de Empleo, Formación
 y Trabajo Autónomo
 INSTITUTO ANDALUZ DE PREVENCIÓN
 DE RIESGOS LABORALES



**LABORATORIO
 OBSERVATORIO**
 del IAPRL



Universidad de Jaén

MÁS ALLÁ DE LA RATIFICACIÓN DEL CONVENIO 190 OIT.

RESPUESTAS EUROPEAS E
 IBEROAMERICANAS

Autoría María Rosa Vallecillo Gámez.

Profesora Titular de Derecho del Trabajo y
 de la Seguridad Social. Universidad de Jaén.

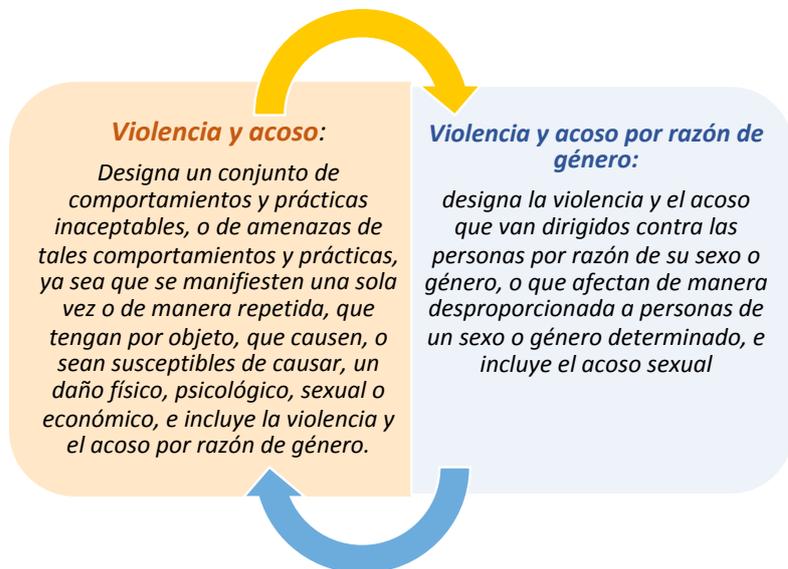
Investigadora del Laboratorio-Observatorio
 de Riesgos Psicosociales de Andalucía

1. INTRODUCCIÓN:
 LA IMPORTANCIA DEL
 CONVENIO 190 OIT
 - 1.1. El marco jurídico de protección
 desde la mirada del C190
2. EL PROCESO DE
 RATIFICACIÓN DEL CONVENIO
 HASTA LA ACTUALIDAD
3. CONSECUENCIAS Y EFECTOS
 DE LA RATIFICACIÓN DEL
 CONVENIO
4. LA RATIFICACIÓN DEL C190
 A LOS DOS LADOS DEL
 ATLÁNTICO
 - 4.1. La mirada europea
 - 4.2. La mirada iberoamericana
5. CONCLUSIONES

informó que había sufrido violencia y acoso sexuales, siendo, las mujeres las más afectadas por estas conductas. En cuanto a los colectivos con mayores probabilidades de verse afectados por diferentes tipos de violencia se incluyen a los jóvenes, los trabajadores migrantes y las mujeres y hombres que ocupan un empleo por cuenta ajena. Las mujeres jóvenes tenían el doble de probabilidades que los hombres jóvenes de haber enfrentado violencia y acoso sexuales, y las mujeres migrantes casi el doble de probabilidades que las no migrantes de declarar que habían sido víctimas de violencia y acoso sexuales.

1.1. El marco jurídico de protección desde la mirada del C190

Son varias las cuestiones que hay que destacar de esta nueva norma, precisamente porque, una vez ratificada por España, nuestro ordenamiento, tanto legislativo como convencional, deberá adaptarse a lo que en el texto se establece. Los puntos clave del convenio se derivan de las definiciones de violencia y acoso que en él se recogen y que, además de una definición general y completa, destaca la inclusión de la violencia y el acoso por razón de género. El tenor literal de las definiciones es el siguiente:



Las definiciones no eliminan los elementos de reiteración y de intencionalidad, entendemos que con la intención de que sean tenidos en cuenta, cuando se producen, para apreciar el caso concreto, y modular la sanción o la indemnización. Sin embargo, la no concurrencia de ellos, no supone descartar sin más el incumplimiento de las normas preventivas o la propia existencia de acoso, que finalmente puede ser un hecho sin que concurra la nota de reiteración, e incluso, de intencionalidad de causar el daño como tal. Además, el Convenio 190 de la OIT ha decidido comprender no solo la violencia y acoso más típica – la denominada vertical descendente – esto es, la que se produce de un superior a un subordinado, sino que ha querido incluir también las situaciones de violencia y acoso entre compañeros de trabajo del mismo rango –acoso horizontal–, o los supuestos de violencia ejercida por una o varias personas trabajadoras, hacia su superior jerárquico –vertical ascendente–. Y, además, también se incluye la violencia y acoso que proviene de terceras personas relacionadas con el trabajo. Hablamos de clientes, proveedores, pacientes, alumnos, usuarios... siempre y cuando se manifiesten dentro de la esfera laboral.



Junta de Andalucía

Consejería de Empleo, Formación
y Trabajo Autónomo

INSTITUTO ANDALUZ DE PREVENCIÓN
DE RIESGOS LABORALES



LABORATORIO
OBSERVATORIO

del IAPRL



Universidad de Jaén

El convenio se aplica a personas trabajadoras por cuenta ajena pero también a personas que trabajan en cualquier otra situación laboral y/o contractual, es decir, a personas en formación, a las que han sido despedidas, a las que ejercen el voluntariado, a las que se encuentran en situaciones de búsqueda de empleo y a las que ejercen autoridad o responsabilidad dentro de las empresas. Es preciso también destacar que se trata de un Convenio aplicable tanto al sector privado como al sector público y a las situaciones que se producen durante el trabajo –en relación con el trabajo o como resultado del mismo– incluyendo todos los espacios donde el trabajador puede encontrarse, en el tiempo o el espacio de trabajo: lugares de descansos, de comida, de aseo, vestuarios, en los desplazamientos que se realizan como consecuencia del trabajo, en el alojamiento proporcionado por el empleador, en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo, y a través de las comunicaciones relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas a través de las nuevas tecnologías, donde se ejerce prioritariamente el acoso virtual o ciberacoso. En este sentido, es necesario destacar que por primera vez una norma hace alusión expresa a esta posibilidad de manifestación del acoso mediante el vehículo de las TICs.

Esta norma tiene, como hemos podido apreciar en las definiciones, un especial enfoque de género que puede ser origen y causa de conductas discriminatorias. Tanto es así, que la violencia y el acoso por razón de género, siempre serán considerados violencia y acoso, aunque no tengan por objeto, ni causen, un daño físico, psíquico o sexual y, por supuesto, esta consideración será relevante a efectos del establecimiento de la sanción y la indemnización. Este tipo de acoso discriminatorio protege, obviamente, a la mujer. Esto no excluye determinadas situaciones en las que pueden encontrarse los hombres y que también deban ser protegidas desde esta perspectiva.

MÁS ALLÁ DE LA RATIFICACIÓN DEL CONVENIO 190 OIT.

RESPUESTAS EUROPEAS E
IBEROAMERICANAS

Autoría María Rosa Vallecillo Gámez.

Profesora Titular de Derecho del Trabajo y
de la Seguridad Social. Universidad de Jaén.

Investigadora del Laboratorio-Observatorio
de Riesgos Psicosociales de Andalucía

1. INTRODUCCIÓN:
LA IMPORTANCIA DEL
CONVENIO 190 OIT
 - 1.1. El marco jurídico de protección
desde la mirada del C190
2. EL PROCESO DE
RATIFICACIÓN DEL CONVENIO
HASTA LA ACTUALIDAD
3. CONSECUENCIAS Y EFECTOS
DE LA RATIFICACIÓN DEL
CONVENIO
4. LA RATIFICACIÓN DEL C190
A LOS DOS LADOS DEL
ATLÁNTICO
 - 4.1. La mirada europea
 - 4.2. La mirada iberoamericana
5. CONCLUSIONES





Junta de Andalucía

Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo

INSTITUTO ANDALUZ DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES



LABORATORIO OBSERVATORIO

del IAPRL



Universidad de Jaén

La norma pone el foco en el ámbito preventivo y de seguridad y salud¹. El acoso, en todas sus formas, recibe el tratamiento que se da a los riesgos psicosociales, y, por tanto, debe evitarse como cualquier riesgo de esta naturaleza. En este sentido, las empresas deben adoptar una estrategia integral a fin de aplicar medidas para prevenir y combatir la violencia y el acoso, por lo que deberán tener en cuenta la violencia y el acoso en la gestión de la seguridad y salud laboral. Será necesario también identificar los peligros y evaluar los riesgos de acoso, con participación de los representantes de los trabajadores y adoptar las medidas preventivas y de control de dichos riesgos y peligros, tal y como establece el artículo 9 del Convenio. Además, las empresas deberán establecer mecanismos de control de aplicación, de seguimiento y de fortalecimiento de los mecanismos existentes, velando para que las víctimas tengan acceso a vías de recurso y reparación y a medidas de apoyo. Las sanciones que se establezcan han de ser claras y se habrán de desarrollar herramientas, orientaciones, actividades de educación, formación y sensibilización en esta materia.

2. EL PROCESO DE RATIFICACIÓN DEL CONVENIO HASTA LA ACTUALIDAD

A primeros de 2020, justo antes del inicio de la pandemia España anunció su voluntad de ratificar el Convenio 190 de la OIT (2019), sobre la violencia y el acoso en el trabajo en general, incluidas todas sus formas de violencia y (ciber)acoso laboral por razón de género. El anuncio tenía una especial importancia puesto que permitiría a nuestro país ser uno de los dos –junto con Uruguay que ya había manifestado su intención– que, tras su ratificación, permitirían que este Tratado internacional entrara en vigor el 25 de enero de 2020. El inicio de la pandemia truncó estos planes de ratificación temprana y finalmente el Convenio 190 entró en vigor el 25 de junio de 2020 con las ratificaciones de Uruguay e Islas Fiji.

El siguiente cuadro muestra el estado de ratificación del Convenio.

País	Fecha	Estatus
Uruguay	12 junio 2020	En vigor
Fiji	25 junio 2020	En vigor
Namibia	09 diciembre 2020	En vigor
Argentina	23 febrero 2021	En vigor
Somalia	08 marzo 2021	En vigor
Ecuador	19 mayo 2021	En vigor
Mauricio	01 julio 2021	En vigor
Grecia	30 agosto 2021	En vigor
Italia	29 octubre 2021	En vigor
Sudáfrica	29 noviembre 2021	En vigor

MÁS ALLÁ DE LA RATIFICACIÓN DEL CONVENIO 190 OIT.

RESPUESTAS EUROPEAS E IBEROAMERICANAS

Autoría María Rosa Vallecillo Gámez.

Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Jaén.

Investigadora del Laboratorio-Observatorio de Riesgos Psicosociales de Andalucía

1. INTRODUCCIÓN: LA IMPORTANCIA DEL CONVENIO 190 OIT
 - 1.1. El marco jurídico de protección desde la mirada del C190
2. EL PROCESO DE RATIFICACIÓN DEL CONVENIO HASTA LA ACTUALIDAD
3. CONSECUENCIAS Y EFECTOS DE LA RATIFICACIÓN DEL CONVENIO
4. LA RATIFICACIÓN DEL C190 A LOS DOS LADOS DEL ATLÁNTICO
 - 4.1. La mirada europea
 - 4.2. La mirada iberoamericana
5. CONCLUSIONES

¹ Molina Navarrete, C. (2020) *Violencia y acoso de persecución sindical: nuevas perspectivas de tutela a la luz del convenio 190*, Bomarzo.



Junta de Andalucía
Consejería de Empleo, Formación
y Trabajo Autónomo

INSTITUTO ANDALUZ DE PREVENCIÓN
DE RIESGOS LABORALES



**LABORATORIO
OBSERVATORIO**
del IAPRL



Universidad de Jaén

MÁS ALLÁ DE LA RATIFICACIÓN DEL CONVENIO 190 OIT.

RESPUESTAS EUROPEAS E
IBEROAMERICANAS

Autoría María Rosa Vallecillo Gámez.

Profesora Titular de Derecho del Trabajo y
de la Seguridad Social. Universidad de Jaén.

Investigadora del Laboratorio-Observatorio
de Riesgos Psicosociales de Andalucía

1. INTRODUCCIÓN:
LA IMPORTANCIA DEL
CONVENIO 190 OIT
 - 1.1. El marco jurídico de protección
desde la mirada del C190
2. EL PROCESO DE
RATIFICACIÓN DEL CONVENIO
HASTA LA ACTUALIDAD
3. CONSECUENCIAS Y EFECTOS
DE LA RATIFICACIÓN DEL
CONVENIO
4. LA RATIFICACIÓN DEL C190
A LOS DOS LADOS DEL
ATLÁNTICO
 - 4.1. La mirada europea
 - 4.2. La mirada iberoamericana
5. CONCLUSIONES

País	Fecha	Estatus
Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte	07 marzo 2022	Entrará en vigor el 07 marzo 2023
San Marino	14 abril 2022	Entrará en vigor el 14 abril 2023
Albania	06 mayo 2022	Entrará en vigor el 06 mayo 2023
Antigua y Barbuda	09 mayo 2022	Entrará en vigor el 09 mayo 2023
España	25 mayo 2022	Entrará en vigor el 25 mayo 2023
El Salvador	07 junio 2022	Entrará en vigor el 07 junio 2023
Perú	08 junio 2022	Entrará en vigor el 08 junio 2023
República Centroafricana	09 junio 2022	Entrará en vigor el 09 junio 2023
México	06 julio 2022	Entrará en vigor el 06 julio 2023
Barbados	01 septiembre 2022	Entrará en vigor el 01 septiembre 2023
Panamá	01 noviembre 2022	Entrará en vigor el 01 noviembre 2023
Nigeria	08 noviembre 2022	Entrará en vigor el 08 noviembre 2023
Bahamas	30 noviembre 2022	Entrará en vigor el 30 noviembre 2023

Elaboración propia a partir de datos OIT.

3. CONSECUENCIAS Y EFECTOS DE LA RATIFICACIÓN DEL CONVENIO

La violencia y el (ciber)acoso son riesgos laborales, con especial perspectiva de género, son riesgos psicosociales en los entornos de trabajo y precisan una gestión adecuada para garantizar organizaciones libres de esta toxicidad psicosocial. Por tanto, la ratificación de este Convenio, es un paso necesario, pero no suficiente, porque el propio Convenio necesita que el nuevo marco normativo y de gestión sea reflejado de forma concreta en los Derechos y sistemas nacionales.

El artículo 4 del Convenio 190 especifica lo que implica la ratificación del Convenio para los países que se adhieran. En lo que a su ámbito de aplicación se refiere, cubre un espectro muy amplio, con inclusión, como ya hemos apuntado de, por ejemplo, no solo a las personas trabajadoras en plantilla, sino también a candidatos en un proceso de selección, becarios y trabajadores despedidos.

Para ahondar en las consecuencias de la ratificación del Convenio el Laboratorio-Observatorio de Riesgos Psicosociales de Andalucía - LARPSICO, organizó el 23 de noviembre de este año 2022 un **seminario internacional** que recogió las consecuencias en países de los dos lados de Atlántico. La reflexión sobre España corrió a cargo del investigador de este Laboratorio, Manuel Correa².

² Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Carlos III de Madrid.



Junta de Andalucía
Consejería de Empleo, Formación
y Trabajo Autónomo
INSTITUTO ANDALUZ DE PREVENCIÓN
DE RIESGOS LABORALES



LABORATORIO
OBSERVATORIO
del IAPRL



Universidad de Jaén

MÁS ALLÁ DE LA RATIFICACIÓN DEL CONVENIO 190 OIT.

RESPUESTAS EUROPEAS E
IBEROAMERICANAS

Autoría María Rosa Vallecillo Gámez.

Profesora Titular de Derecho del Trabajo y
de la Seguridad Social. Universidad de Jaén.

Investigadora del Laboratorio-Observatorio
de Riesgos Psicosociales de Andalucía

1. INTRODUCCIÓN:
LA IMPORTANCIA DEL
CONVENIO 190 OIT
 - 1.1. El marco jurídico de protección
desde la mirada del C190
2. EL PROCESO DE
RATIFICACIÓN DEL CONVENIO
HASTA LA ACTUALIDAD
3. CONSECUENCIAS Y EFECTOS
DE LA RATIFICACIÓN DEL
CONVENIO
4. LA RATIFICACIÓN DEL C190
A LOS DOS LADOS DEL
ATLÁNTICO
 - 4.1. La mirada europea
 - 4.2. La mirada iberoamericana
5. CONCLUSIONES

España

Independientemente del impacto que conlleve la ratificación del Convenio 190, en España todas las empresas, con independencia del cual sea su número de empleados o sector de actividad en el que opere, deben establecer procedimientos o articular medidas contra el acoso. En este sentido, el art. 48 de la **Ley Orgánica 3/2007, de 23 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres** (LOIEMH), establece expresamente que las empresas deben promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y articular procedimientos específicos para su prevención. Este artículo ha sido modificado recientemente, por la **Ley Orgánica de Garantía Integral de la Libertad Sexual**; incluso el art. 12 de esta Ley establece la obligación de evaluar las violencias sexuales en el puesto, lo que es un anticipo de la vigencia del Convenio 190 OIT.

De acuerdo con el contenido de la LOIEMH, no contar con un plan frente al acoso constituye una infracción grave sancionable con multa desde 751 a 7.500 euros, según lo establece el artículo 40 de la LISOS, teniendo en cuenta, además, que la falta de evaluación o identificación de los riesgos psicosociales –incluido el acoso–, también podría constituir una infracción grave en materia de prevención de riesgos laborales y que supondría una sanción económica que iría desde 2.451 a 49.180 €.

Es imprescindible señalar también que el acoso es una de las cuestiones incluidas en el **Plan Estratégico de la Inspección 2021-2023**. En concreto, la Actuación 5.1 de este Plan establece expresamente que “*se intensificarán las actuaciones en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo, prestando especial atención a la planificación llevada a cabo para prevenir y erradicar dichas situaciones*”. El énfasis aplicativo se sitúa en tres ámbitos:

- en la **definición**,
- en el **ámbito de aplicación** y
- en la **tutela preventiva**,

sin perder de vista la identificación de sus potencialidades lesivas.

La entrada en vigor del C190 será relevante también por sus efectos en la doctrina judicial. La ausencia de definición, interpretada por los tribunales como una deficiencia regulatoria, se evidencia como tal en la **STSJ M 11405/2022**, cuyo Fundamento Décimo Séptimo expresa “*A falta de una definición específica en nuestro ordenamiento jurídico laboral, pues la ratificación del Convenio de la OIT num. 190, sobre violencia y el acoso, no entra en vigor sino el 25 de mayo de 2023 –BOE de 16-6-2022–...*”. Las razones cronológicas también se recogen como no vinculantes en la **STSJ GAL 7293/2022** con remisión expresa a que todo estado miembro deberá adoptar una legislación que “*defina y prohíba la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, con inclusión de violencia y el acoso por razón de género*”, bajo la premisa de la conceptualización amplia de conductas que se establecen en el art. 1 del propio Convenio.



Junta de Andalucía
Consejería de Empleo, Formación
y Trabajo Autónomo
INSTITUTO ANDALUZ DE PREVENCIÓN
DE RIESGOS LABORALES



LABORATORIO
OBSERVATORIO
del IAPRL



Universidad de Jaén

MÁS ALLÁ DE LA RATIFICACIÓN DEL CONVENIO 190 OIT.

RESPUESTAS EUROPEAS E
IBEROAMERICANAS

Autoría María Rosa Vallecillo Gámez.

Profesora Titular de Derecho del Trabajo y
de la Seguridad Social. Universidad de Jaén.

Investigadora del Laboratorio-Observatorio
de Riesgos Psicosociales de Andalucía

1. INTRODUCCIÓN:
LA IMPORTANCIA DEL
CONVENIO 190 OIT
 - 1.1. El marco jurídico de protección
desde la mirada del C190
2. EL PROCESO DE
RATIFICACIÓN DEL CONVENIO
HASTA LA ACTUALIDAD
3. CONSECUENCIAS Y EFECTOS
DE LA RATIFICACIÓN DEL
CONVENIO
4. LA RATIFICACIÓN DEL C190
A LOS DOS LADOS DEL
ATLÁNTICO
 - 4.1. La mirada europea
 - 4.2. La mirada iberoamericana
5. CONCLUSIONES

4. LA RATIFICACIÓN DEL C190 A LOS DOS LADOS DEL ATLÁNTICO

4.1. La mirada Europea

Como hemos comentado, fruto del reciente **seminario internacional** realizado por el Laboratorio-Observatorio de Riesgos Psicosociales de Andalucía - LARPSICO, contamos con una visión algo más cercana de las consecuencias de la ratificación del Convenio en dos países vecinos, Francia e Italia, de la mano de dos laboristas expertos en esta materia, Loïc Lerouge³ y Emanuele Dagnino⁴.



Francia

En este país la ratificación supone la ampliación del enfoque tradicional del acoso laboral y la inclusión del acoso por razón de sexo como una cuestión obligatoria de la negociación colectiva. Los principales problemas que se plantean en Francia tras la ratificación del convenio son de carácter interpretativo. Resulta interesante que la comisión constituida en el **Senado** para realizar un balance de situación, establezca como una imposición la formación en esta materia en el seno de las empresas y analice la opción de transposición de buenas prácticas. Aun así, sigue existiendo una brecha importante entre la consideración y el tratamiento del acoso en los ámbitos público y privado. La información contenida en la web del Senado se completa con la recogida en la **Asamblea Nacional**.

Italia

Por su parte ha defraudado en las expectativas de reforma integral de la legislación en materia de acoso en el trabajo, puesto que la trasposición se pretende realizar sin la modificación del derecho interno. Para ello se utiliza la vía de la ley antidiscriminación para introducir el acoso por la vía del reconocimiento del mismo como una cuestión discriminatoria en el ámbito laboral, otorgando un

³ Directeur de recherche CNRS - Porteur de la Chaire Internationale d'études comparées de la santé au travail (CIEST). International research chair in comparative occupational health studies, COMPTRASEC. LEROUGE, L. (2022), *La ratification de la convention OIT n° 190 sur la violence et le harcèlement au travail : Formalité ou opportunité pour le système français?*, Droit Social, 1, pp. 54-60.

⁴ Ricercatori di Diritto del Lavoro. Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia.



Junta de Andalucía

Consejería de Empleo, Formación
y Trabajo Autónomo

INSTITUTO ANDALUZ DE PREVENCIÓN
DE RIESGOS LABORALES



LABORATORIO
OBSERVATORIO

del IAPRL



Universidad de Jaén

MÁS ALLÁ DE LA RATIFICACIÓN DEL CONVENIO 190 OIT.

RESPUESTAS EUROPEAS E
IBEROAMERICANAS

Autoría María Rosa Vallecillo Gámez.

Profesora Titular de Derecho del Trabajo y
de la Seguridad Social. Universidad de Jaén.

Investigadora del Laboratorio-Observatorio
de Riesgos Psicosociales de Andalucía

1. INTRODUCCIÓN:
LA IMPORTANCIA DEL
CONVENIO 190 OIT
 - 1.1. El marco jurídico de protección
desde la mirada del C190
2. EL PROCESO DE
RATIFICACIÓN DEL CONVENIO
HASTA LA ACTUALIDAD
3. CONSECUENCIAS Y EFECTOS
DE LA RATIFICACIÓN DEL
CONVENIO
4. LA RATIFICACIÓN DEL C190
A LOS DOS LADOS DEL
ATLÁNTICO
 - 4.1. La mirada europea
 - 4.2. La mirada iberoamericana
5. CONCLUSIONES

papel relevante a los consejeros de igualdad, tanto en el ámbito nacional como en el regional. Al igual que ocurre en Francia, se otorga un importante papel a la negociación colectiva a través de acciones de difusión y la introducción de sanciones por acoso. Sin embargo, se pretende que no lleguen a tramitarse como procesos, sino que se resuelvan en el ámbito extrajudicial. Eso, a pesar de que el convenio **ratificado** en 2021 ha entrado recientemente **en vigor**.

4.2. La mirada Iberoamericana

Hasta la fecha 23 los países que han ratificado el Convenio 190, entre ellos 8 de América Latina, que son Antigua y Barbuda, Argentina, Ecuador, El Salvador, México, Perú, Panamá y Uruguay, éste último fue el primero en el mundo en ratificar.



Uruguay

Se convirtió en el primer país en ratificarlo, 12 de junio de 2020, tras haber transitado el proceso de adaptación del Parlamento nacional el 17 de diciembre de 2019, y la promulgación de la **ley n.º 19849**. La profesora Cristina Mangarelli⁵, hacía referencia a la activa participación del país durante las negociaciones de este convenio, que se extendieron durante dos años, y que tuvo como resultado ese primer puesto en la ratificación de un convenio que protege a las personas trabajadoras de todas formas de violencia y acoso con una definición amplia que, no solo facilita la interpretación de la casuística, sino que a su vez permite la adaptación a la realidad de la actualidad del mundo del trabajo.

Antes de la aprobación de este instrumento internacional Uruguay no contaba con ninguna regulación integral sobre el acoso y la violencia en el trabajo además de existir un vacío normativo sobre la prevención y sanción del acoso moral laboral y la violencia en los entornos de trabajo. Precisamente ante este vacío se hicieron indispensables la sistematización y ordenación de criterios sentados por la doctrina científica y la jurisprudencia nacional, en sustitución del legislador en las labores de protección de este tipo de situaciones. Por tanto, la labor llevada a cabo por el gobierno uruguayo se centra en la **reglamentación del convenio** con un contenido protector que no disminuya la tutela que ha venido siendo dispensada en la práctica por parte de los tribunales.

⁵ Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de la República. Montevideo.



Junta de Andalucía
Consejería de Empleo, Formación
y Trabajo Autónomo
INSTITUTO ANDALUZ DE PREVENCIÓN
DE RIESGOS LABORALES



**LABORATORIO
OBSERVATORIO**
del IAPRL



Universidad de Jaén

MÁS ALLÁ DE LA RATIFICACIÓN DEL CONVENIO 190 OIT.

RESPUESTAS EUROPEAS E
IBEROAMERICANAS

Autoría María Rosa Vallecillo Gámez.

Profesora Titular de Derecho del Trabajo y
de la Seguridad Social. Universidad de Jaén.

Investigadora del Laboratorio-Observatorio
de Riesgos Psicosociales de Andalucía

1. **INTRODUCCIÓN:
LA IMPORTANCIA DEL
CONVENIO 190 OIT**
 - 1.1. El marco jurídico de protección
desde la mirada del C190
2. **EL PROCESO DE
RATIFICACIÓN DEL CONVENIO
HASTA LA ACTUALIDAD**
3. **CONSECUENCIAS Y EFECTOS
DE LA RATIFICACIÓN DEL
CONVENIO**
4. **LA RATIFICACIÓN DEL C190
A LOS DOS LADOS DEL
ATLÁNTICO**
 - 4.1. La mirada europea
 - 4.2. La mirada iberoamericana
5. **CONCLUSIONES**

México

Inició el proceso de ratificación del Convenio 190 con el compromiso que el canciller Ebrard anunció en el marco de la clausura del Foro Generación Igualdad el pasado 2 de julio de 2021 en París, Francia. En el evento, el canciller mencionó que, como parte e importante complemento de su Política Exterior Feminista, México iniciaría las gestiones correspondientes para ratificarlo. Desde ese momento, la Cancillería comenzó las gestiones técnicas que permitieran poner a consideración del Senado de la República su pronta ratificación. Con la ratificación de este Convenio, el país complementa y fortalece su **Política Exterior Feminista**, fundada en un conjunto de principios que buscan impulsar las acciones gubernamentales para reducir y eliminar las diferencias estructurales, brechas y desigualdades de género, con el fin de construir una sociedad más justa y próspera. Se estima que la adecuada instrumentación del Convenio permitirá contar con espacios seguros y libres de cualquier tipo de violencia para todas las personas, reflexión que está en línea con el Pilar 3 de la Política Exterior Feminista “Una SRE libre de violencia y segura para todas”, tal y como refería el Dr. Segundo García⁶.

Argentina

Con la entrada en vigor de la norma, Argentina adquiere el compromiso de aplicarla en su legislación y práctica nacional, así como a enviar informes periódicos sobre su aplicación a la Oficina Internacional del Trabajo. para ello ha creado una Mesa interministerial y ha desarrollado un **Plan de Acción** para la aplicación del Convenio que incluye consultas tripartitas, un anteproyecto para la aplicación de la norma, formación, sensibilización y herramientas. A su vez, el país adquiere la obligación legal de jerarquizar la perspectiva de género en las medidas que hacen a la prevención y protección, control de la aplicación y vías de recurso y a la orientación y formación, así como el impacto de la violencia doméstica sobre el mundo del trabajo. El compromiso también incluye la adopción de medidas de control de la aplicación del Convenio, así como vías de recurso y reparación, con procedimientos de notificación y de solución de conflictos que sean seguros, equitativos y eficaces, además de una **sistematización** de todas las experiencias previas de empresas, sindicatos y gobiernos en materia de prevención y abordaje de la violencia y el acoso. La referencia a las **Acciones del MTEySS en el marco del C190**, corrió a cargo del profesor Juan Pablo Mugnolo⁷.

Perú

En el caso de Perú, su Constitución dispone que los tratados celebrados por el Estado y en vigor, forman parte del derecho nacional. El criterio establecido por la Constitución peruana ha sido entendido como de **incorporación** con rango constitucional de los derechos reconocidos como de “naturaleza análoga” a los contenidos en la norma. Así, se establece una técnica constitucional conocida como de cláusulas enunciativas o incluyentes, que implica que tanto los derechos explícitos de la Constitución como los derechos implícitos, esto es, los que se califican como “inherentes a la persona humana”, adquieren el rango y valor de derechos constitucionales, independientemente de la jerarquía de los tratados en el Derecho interno. Por tanto, la consideración del contenido del Convenio 190

⁶ Director de Postgrados de la UNAM.

⁷ Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Buenos Aires.



Junta de Andalucía
Consejería de Empleo, Formación
y Trabajo Autónomo
INSTITUTO ANDALUZ DE PREVENCIÓN
DE RIESGOS LABORALES



LABORATORIO
OBSERVATORIO
del IAPRL



Universidad de Jaén

MÁS ALLÁ DE LA RATIFICACIÓN DEL CONVENIO 190 OIT.

RESPUESTAS EUROPEAS E
IBEROAMERICANAS

Autoría María Rosa Vallecillo Gámez.

Profesora Titular de Derecho del Trabajo y
de la Seguridad Social. Universidad de Jaén.

Investigadora del Laboratorio-Observatorio
de Riesgos Psicosociales de Andalucía

1. INTRODUCCIÓN:
LA IMPORTANCIA DEL
CONVENIO 190 OIT
 - 1.1. El marco jurídico de protección
desde la mirada del C190
2. EL PROCESO DE
RATIFICACIÓN DEL CONVENIO
HASTA LA ACTUALIDAD
3. CONSECUENCIAS Y EFECTOS
DE LA RATIFICACIÓN DEL
CONVENIO
4. LA RATIFICACIÓN DEL C190
A LOS DOS LADOS DEL
ATLÁNTICO
 - 4.1. La mirada europea
 - 4.2. La mirada iberoamericana
5. CONCLUSIONES

como derechos humanos, supone que, con la ratificación, este se incorpora como norma de jerarquía constitucional en este país. Así nos lo contaba César Abanto⁸.

Chile

Ratifica el Convenio como parte de la política oficial de diálogos sociales amplios, como los que permitieron avanzar hacia el establecimiento de un salario mínimo, o la tramitación del proyecto de ley para reducir la jornada laboral a 40 horas semanales. La ratificación del Convenio 190 de la OIT, se considera una **política transversal**, tanto para el trabajo formal como el informal, en particular cuando el país se recupera de la pérdida de trabajo de las mujeres en el mercado laboral y como reconocimiento del trabajo de las mujeres en un país que se caracteriza por una desigual distribución de la carga de trabajo no remunerado. El Dr. Sebastián Pizarro⁹ así nos lo contaba en su intervención.

5. CONCLUSIONES

Son dos las cuestiones a tener en cuenta tras la ratificación por parte de cada uno de los países, una fundamental y otra necesaria, a saber:

- a. **Obligaciones.** Entre las obligaciones que conlleva la ratificación del C190 está la de incorporar a los respectivos ordenamientos una norma en la que se defina de modo expreso qué se entiende por violencia y qué se considera acoso en el mundo del trabajo. El art. 7 C190 es claro: *“sin perjuicio del artículo 1 y en consonancia con sus disposiciones, todo Miembro deberá adoptar una legislación que defina y prohíba la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, con inclusión de la violencia y el acoso por razón de género”*. La definición precisa de los conceptos de violencia y acoso en el trabajo, incluida la violencia digital y el ciberacoso en el trabajo (art. 3 C190 OIT), es un presupuesto para establecer luego un sistema de gestión y una política eficaz para abordar integralmente, incluida de manera especial la prevención, ambos riesgos psicosociales en los entornos de trabajo.
- b. **Definiciones.** De especial interés será la delimitación por parte de los diferentes países de los conceptos de violencia digital y ciberacoso en el trabajo. El art. 3. d) prevé, por vez primera, la violencia y el acoso en el mundo del trabajo ocurridos *“en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación”*

En consecuencia, habrá que esperar esas normas estatales que aborden tan importantes cuestiones, previstas también en la Carta Social Europea Revisada, al establecer el derecho a la protección eficaz de la dignidad en el trabajo, incluyendo expresamente la tutela en relación con toda forma de violencia y acoso.

⁸ Catedrático en las Maestrías de Derecho del Trabajo de la Pontificia Universidad Católica del Perú, Universidad Nacional Mayor de San Marcos y Universidad San Martín de Porres.

⁹ Abogado. Doctor en la Universidad de Chile.