

**REVISTA
DE DERECHO, EMPRESA Y SOCIEDAD
(REDS)**

Número 24, Época II, 2024

ISSN: 2340-4647



**REVISTA
DE DERECHO, EMPRESA Y SOCIEDAD (REDS)**

Número 24, Época II, 2024

ISSN: 2340-4647

Dykinson, S.L.

CONSEJO EDITORIAL

- Dirección / Editor

Dr. D^o IGNACIO LLEDÓ BENITO

Profesor Titular de Derecho penal y Ciencias Criminales. Universidad de Sevilla

- Secretario técnico editorial y Coordinador de los equipos de revisión externa

Dr. D^o JOSÉ ANTONIO POSADA PÉREZ

Profesor sustituto interino. Profesor Contratado Doctor (acred.) Universidad de Sevilla

ADQUISICIÓN Y SUSCRIPCIONES

Dykinson, S.L.

Suscripción versión electrónica (Revista en PDF)

Compra directa a través de nuestra web:

www.dykinson.com/derechoempresaysociedad

CONSEJO ASESOR PERMANENTE

-Dra. Doña TERESA AGUADO CORREA

Profesora Titular de Derecho penal y Ciencias Criminales. Universidad de Sevilla

-Dr. D. FREDERICO DE LACERDA DA COSTA PINTO

Profesor de Derecho penal Universidade Nova de Lisboa. Nova School of law

-Dr D. JAVIER LARENA BELDARRAÍN

Profesor Titular de Derecho procesal. Universidad de Deusto.

-Dra. D^a MARÍA ELENA COBAS COBIELLA

Profesora Titular de Derecho civil. Universidad de Valencia

-Dra D^a CARMEN REQUEJO CONDE

Profesora Titular de Derecho penal y Ciencias Criminales. Universidad de Sevilla

-Dr D^o JUAN JOSÉ MEDINA ARIZA

Profesor Titular de Derecho penal y Ciencias Criminales. Universidad de Sevilla

-Dra D^a EMILIA M^a SANTANA RAMOS

Profesora Titular (acred.) de Filosofía del Derecho de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria

- Dr D. IVÁN DE MIGUEL DE BERENGUER

- (Abogado del Ilustre Colegio de Abogados de Madrid (ICAM))

-Dra. D^a MARÍA LUDOMIRA KUBICA

Profesora Ayudante Doctora de Derecho Civil. Universidad Complutense de Madrid

-Dr Dº JOSE RICARDO PARDO GATO

Doctor en Derecho. Académico de número de la Real Academia Gallega de Jurisprudencia y
Legislación. Abogado

PRESIDENCIA DE HONOR DE LA REVISTA REDS

-Dº FRANCISCO LLEDÓ YAGÜE

Catedrático emérito de Derecho Civil. Universidad de Deusto

-Dº OSCAR MONJE BALMASEDA

Profesor Titular de Derecho Civil. Universidad de Deusto

MIEMBROS HONORÍFICOS *AD HONOREM*

-Dº CARME CHACÓN PIQUERAS

Ex Ministra de Defensa de España

Dº MANUEL MARÍA ZORILLA RUIZ

Ex Presidente del Tribunal de Justicia del País Vasco

Catedrático emérito de la Universidad de Deusto

Dº LORENZO MORILLAS CUEVA

Catedrático emérito de Derecho penal. Universidad de Granada

Ex Rector de la Universidad de Granada

COMPOSICIÓN DEL COMITÉ CIENTÍFICO INTERNACIONAL

Miembros del Comité:

Presidente

Dr. Dº BORJA MAPELLI CAFFARENA

Catedrático emérito de Derecho penal y Ciencias Criminales. Universidad de Sevilla

Vocales:

PIERRE LUIGI MARIA DELL'OSSO
Fiscal Antimafia de la República de Italia.
(Procurador Nacional Antimafia de Italia)

CAMILO CELA CONDE
Director del Laboratorio de Sistemática
Humana
Universidad de las Islas Baleares

ANTONIO FLAMINI
Doctor y ex Decano de la Facultad de Derecho
de la Universidad de Camerino, Catedrático de
Derecho Civil y miembro de la "Escuela
Civilística" que agrupa a los más prestigiosos
catedráticos de derecho civil italiano.
Universidad de Camerino (Italia)

LUCIA RUGGERI
Profesora de Derecho civil y Decana de la
Facultad de Derecho de la Universidad de
Camerino

ANGEL REBOLLLEDO VARELA
Catedrático de Derecho Civil
Universidad de Santiago de Compostela

JEAN-BERNARD AUBY
Ex decano de la Facultad de Derecho de la
Universidad de París XII. Profesor de
Derecho Público en la Universidad de
Sciences Po Paris y director de la Acción
mutaciones de l'Publique Pública Droit et du
(cambios en el Gobierno y Derecho Público,
MADP) de Sciences Po Paris.
Universidad de Sciences Po Paris

LORENZO MEZZASOMA
Juez Honorario en el Tribunal de Perugia.
Catedrático Derecho Civil y coordinador de
actividades de investigación de Derecho civil
de la Universidad de Perugia.
Universidad de Perugia

JOSE PABLO ALZINA DE AGUILAR
Cónsul General de España en Brasil

MIGUEL OLMEDO CARDENETE
Catedrático Derecho Penal
Universidad de Granada

IGNACIO BENÍTEZ ORTÚZAR
Catedrático Derecho Penal
Universidad de Jaén

ANA DÍAZ MARTÍNEZ
Catedrática de Derecho Civil.
Universidad de Santiago de Compostela

DOMINGO BELLO JANEIRO
Catedrático de Derecho Civil
Universidad de La Coruña

ALICIA SÁNCHEZ SÁNCHEZ
Magistrada-Juez del Registro Civil de Bilbao

LUZ MARTÍNEZ VALENCOSO
Catedrática de Derecho Civil Universidad de
Valencia

GUILLERMO OLIVEIRA
Catedrático emérito de Derecho Civil.
Experto en Bioética, Derecho y Medicina
Universidad de Coimbra

VASCO PEREIRA DA SILVA
Doctor en Derecho, Ciencias Jurídicas y
Políticas de la Facultad de Derecho de la
Universidad Católica Portuguesa. Doctor
Honoris Causa por UNIPLAC
Catedrático de Derecho Constitucional
Universidad de Lisboa

EDUARDO VERACRUZ PINTO
Profesor de la Facultad de Derecho de la
Universidad de Lisboa.
Presidente de la Junta de la Facultad de
Derecho de la Universidad de Lisboa.
Universidad de Lisboa

RAÚL CERVINI
Catedrático de Derecho Penal y Encargado de
Posgrados e Investigaciones Internacionales
Universidad Católica del Uruguay

ANDRÉS URRUTIA BADIOLA
Notario y Presidente de Euskaltzandia
(Academia de la Lengua Vasca)

ENRIQUE GADEA SOLER
Catedrático de Derecho Mercantil
Universidad de Deusto

VANESA GARCÍA GARCÍA
Profesora Titular de Derecho Civil
Universidad Rey Juan Carlos de Madrid

ARNEL MEDINA CUENCA
Profesor Titular de Derecho penal de la
Facultad de Derecho de la Universidad de La
Habana.
Expresidente de la Unión Nacional de Juristas
de Cuba.
Universidad de La Habana (Cuba)

MAYDA GOITE PIERRE
Profesora Titular de Derecho Penal,
Presidenta de la Sociedad Cubana de Ciencias
Penales de la Unión Nacional de Juristas de
Cuba.
Universidad de La Habana (Cuba)

LEONARDO PÉREZ GALLARDO
Profesor Titular de Derecho Civil y de
Derecho Notarial. Notario.
Universidad de La Habana (Cuba)

CARLOS IGNACIO JARAMILLO
JARAMILLO
Decano Académico de la Facultad de Ciencias
Jurídicas de la Universidad Javeriana de
Bogotá.
Universidad Javeriana de Bogotá

M^a JOSÉ CRUZ BLANCA
Catedrática de Derecho penal.
Universidad de Jaén

AGUSTÍN LUNA SERRANO
Catedrático Derecho Civil y Doctor Honoris
Causa de la Universidad de La Sapienza
(Roma) y Doctor Honoris Causa por la
Universidad de Almería.
Universidad de Barcelona

NICOLAS REDONDO TERREROS Abogado
y Analista político

FERNANDO GARCIA DE CORTÁZAR Y
RUÍZ DE AGUIRRE
Catedrático de Historia. Director de la
Fundación 2 de Mayo, Nación y Libertad.
Premio Nacional de Historia.

LUIS ZARRALUQUI NAVARRO Presidente
Honorario y Fundador de la Asociación de
Abogados de Familia y Abogado del Ilustre
Colegio de Abogados de Madrid

VICENTE GUILARTE GUTIERREZ
Catedrático de Derecho Civil y Consejero del
Poder Judicial.

ALFONSO CANDAU PEREZ
Ex Decano-Presidente del Colegio de
Registradores de la propiedad de España.

IÑIGO NAVARRO MENDIZÁBAL
Catedrático de Derecho Civil
Universidad ICADE Madrid

ROXANA SÁNCHEZ BOZA
Abogada en el Despacho Suarez y Sánchez.
Notaria Pública. Catedrática de Derecho Civil
Universidad de Costa Rica y Universidad
Latina

INMACULADA SANCHEZ RUIZ DE
VALDIVIA
Catedrática de Derecho Civil de la
Universidad de Granada.

IVÁN DE MIGUEL DE BERENGUER
Abogado del Ilustre Colegio de Abogados de
Madrid

ALEJANDRO MARTINEZ CHARTERINA
Doctor en Derecho y Catedrático emérito
Derecho Económico. Director del Instituto de
Estudios Cooperativos de la Facultad de
Derecho. Vocal del Consejo Superior de
Cooperativas de Euskadi.
Universidad de Deusto

PILAR PERALES VISCASILLAS Doctora
en Derecho y Catedrática Derecho Mercantil.
Consejera académica en Baker & McKenzie.
Universidad Carlos III de Madrid

FRANCISCO FERNÁNDEZ SEGADO
Doctor en derecho por la Universidad
Autónoma de Madrid y Diplomado en
Sociología Política y en Administración de
Empresas. Catedrático de Derecho
Constitucional. Doctor honoris causa por las
Universidades de Messina (Italia) y Pontificia
Universidad Católica del Perú.
Universidad Autónoma de Madrid

LETICIA GARCIA VILLALUENGA
Profesora Titular de Derecho Civil de la
Universidad Complutense de Madrid

ANDRÉS MORA MARTINEZ
Abogado egresado en la (UFT),
Especialización en Criminología y Derecho
Constitucional).
Universidad Fermín Toro (Venezuela)

CECILIA FRESNEDO DE AGUIRRE
Catedrática de Derecho Internacional Privado
Universidad Católica del Uruguay

VICTORIO MAGARIÑOS BLANCO
Notario, miembro de la Comisión General de
Codificación (coordinador) y presidente de la
Asociación para el Diálogo

M^a CARMEN GARCÍA GARCÍA
Catedrática de Derecho Civil.
Universidad de Granada

IGNACIO GALLEGO DOMÍNGUEZ
Catedrático de Derecho Civil.
Universidad de Córdoba

ANA HERRÁN ORTIZ
Profesora Titular de Derecho
Civil Universidad de Deusto

JORGE BLANCO LOPEZ
Fiscal del Tribunal Superior de Justicia del País
Vasco y Profesor encargado de Derecho
internacional penal.
Universidad de Deusto

ALEJANDRO MIGUEL GARRO
Doctor en Derecho, Investigador Senior de la
Escuela Parker de Derecho Extranjero y
Comparado.
Universidad Columbia Law School NY

GUILLERMO ALCOVER GARAU
Catedrático Derecho Mercantil.
Universidad Islas Baleares

ANSELMO MARTINEZ CAÑELLAS
Profesor Titular de Derecho mercantil de la
Universidad de las Islas Baleares.
Universidad de las Islas Baleares

JAVIER VALLS PRIETO
Profesor Titular de Derecho Penal
Universidad de Granada

PEDRO MUNAR BERNAT
Catedrático Derecho Civil
Universidad de las Islas Baleares

RAFAEL LINARES NOCI
Profesor Titular Derecho Civil
Universidad de Córdoba

JAVIER BATARRITA GAZTELU
Abogado del Ilustre Colegio de Abogados del
Señorío de Bizkaia

CONCEPCIÓN NIETO-MORALES
Doctora en Sociología. Trabajadora Social en
Fiscalía en el Servicio de Apoyo a la
Administración de Justicia Junta de Andalucía
Universidad Pablo de Olavide

JOSE ANGEL MARTINEZ SANCHIZ
Notario del Ilmo. Colegio Notarial de Madrid.
Presidente del Consejo General del Notariado

ALFONSO BATALLA DE ANTONIO
Notario del Ilmo. Colegio Notarial de Bilbao

RAMÓN MÚGICA ALCORTA
Notario y Abogado del Estado

ASTOLFO DI AMATO
Licenciado en Derecho en La Sapienza
(Roma). Catedrático de Derecho Comercial en
la Facultad de Ciencias Políticas. Magistrado
de la Corte Constitucional.

LLORENÇ HUGUET ROTGER
Rector de la Universidad de Islas Baleares.
Catedrático de Ciencias de la Computación e
Inteligencia Artificial.
Universidad de Islas Baleares

MARIA JESUS CAVA
Catedrática de Historia Contemporánea.
Universidad de Deusto

LÁZARO RODRIGUEZ ARIZA Catedrático
de Economía Financiera y Contabilidad
Universidad de Granada

FRANCISCO RODRIGUEZ ALMIRÓN
Doctor en Derecho. Profesor de Derecho penal
de la Universidad de Granada.

M^a ELENA COBAS COBIELLA
Profesora Titular Derecho Civil
Universidad de Valencia

CRISTINA GIL MEMBRADO
Catedrática de Derecho Civil
Universidad de las Islas Baleares

FREDERICO DE LACERDA DA COSTA
PINTO
Licenciado (1986), Master en Derecho (1991)
y Doctor en Derecho (2013), con una tesis en
Derecho Penal. Ha sido Asistente FDUL
(1986-2000) y Profesor Adjunto de UAL
(1987-2000). Profesor de Derecho penal en la
Nova School of Law de la Universidade Nova
de Lisboa

JUAN CARLOS CARBONELL MATEU
Catedrático de Derecho Penal
Universidad de Valencia

M^a ISABEL GONZÁLEZ TAPIA
Profesora Titular de Derecho Penal (UCO) y
Abogada
Universidad de Córdoba

M^a JESÚS ARIZA COLMENAREJO
Profesora Titular de Derecho Procesal
Universidad Autónoma de Madrid

MANUEL A. GÓMEZ
Professor of Law and Associate Dean of
International & Graduate Studies
Florida International University College of
Law

SECCIONES PERMANENTES EN LA REVISTA: Derecho, Empresa y Sociedad

Coordinadora de Derecho Privado, Bioderecho, IA y Transformación digital

Dra. D^a MARÍA LUDOMIRA KUBICA

Profesora Ayudante Doctora de Derecho Civil

Universidad Complutense de Madrid

Coordinadora de Nuevas formas de criminalidad y lucha contra la corrupción

Dra D^a DEMELSA BENITO SÁNCHEZ

Profesora de Derecho penal

Universidad de Deusto

Coordinador de Economía, Empresa, Estudios Financieros y Negocios

Dr. D^o JONATHAN TÉLLEZ TORRES

Profesor Ayudante Doctor de Derecho penal y Ciencias Criminales

Universidad de Sevilla

ÍNDICE

EDITORIAL.....	17
PRÓLOGO.....	19
1. AS “GRANDES CONTRAORDENAÇÕES” E A ORGANIZAÇÃO DO SISTEMA SANCIONATÓRIO. Expansão, continuidade e autonomia dos sistemas sancionatórios sectoriais.....	21
<i>Frederico de Lacerda da Costa Pinto</i>	
2. INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y DERECHOS FUNDAMENTALES.....	39
<i>Carmen Requejo Conde</i>	
3. ALGUNAS “IDEAS FUERZA” PARA UNA DETERMINACIÓN JUDICIAL DE LA PENA MÁS OPERATIVA ANTES QUE PRÁCTICA EN EL CÓDIGO PENAL PERUANO.....	61
<i>Michael Fernando Remigio Quezada. Edgar Iván Colina Ramírez.</i>	
4. RESPONSABILIDAD DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y LA NECESIDAD DE INTEGRAR LA RESPONSABILIDAD CORPORATIVA.....	81
<i>Carlo Piparo. Edgar Iván Colina Ramírez</i>	
5. LAS OPERACIONES ENCUBIERTAS EN ESPAÑA, EVOLUCIÓN LEGAL Y PERSPECTIVAS DE FUTURO.....	103
<i>Susana Sánchez González</i>	
6. ANÁLISIS DE LA CAUSA DE REVOCACIÓN DE LA DONACIÓN POR INCUMPLIMIENTO DE CARGAS (ARTÍCULO 647 CÓDIGO CIVIL)	131
<i>María Elena Cobas Cobiella. María del Pilar Taberner Arroyo.</i>	
7. LA AFECTACIÓN DE LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS A LOS DERECHOS FUNDAMENTALES: Especial referencia al ámbito empresarial.....	145
<i>Dra. Blanca Ballester Casanella</i>	

8. EL TERCER SECTOR DESDE UNA PERSPECTIVA COMPARADA ENTRE ITALIA Y ESPAÑA. ASPECTOS FISCALES EN EL IMPUESTO SOBRE SOCIEDADES.....161

Juan Jesús Gómez Álvarez

9. TIPOLOGÍA DEL ACOSO EN EL ENTORNO LABORAL. CONVENIO 190 OIT. CIBERACOSO. PREVENCIÓN: LOS PROTOCOLOS DE ACOSO.....193

Francisco José Fernández

10. NORMAS DE PROTECCIÓN DE LA VIVIENDA FAMILIAR Y EL AJUAR O MOBILIARIO DOMÉSTICO EN DERECHO CIVIL ESPAÑOL Y COMPARADO EUROPEO Y LATINOAMERICANO.....213

Pablo José Abascal Monedero

11. EL ARBITRAJE EN LOS DEPORTES ELECTRÓNICOS EN ESPAÑA.....243

David García Carmona. Sergio Pérez González

12. CASOS PRÁCTICOS: JURÍDICOS, SOCIO-JURÍDICOS, SOCIALES QUE CONTRIBUYEN A RESOLVER PROBLEMAS DE LA VIDA COTIDIANA.....257

María Gracia García Kromer

TIPOLOGÍA DEL ACOSO EN EL ENTORNO LABORAL. CONVENIO 190 OIT. CIBERACOSO. PREVENCIÓN: LOS PROTOCOLOS DE ACOSO

Francisco José Fernández Romero
Doctor de Derecho Civil
Universidad Loyola (Campus Sevilla)

Fecha de recepción: 11/05/2024

Fecha de aceptación: 27/05/2024

RESUMEN: En la normativa española, vigente desde 2003, el concepto de acoso laboral se divide en cuatro subcategorías: acoso sexual, acoso por razón de género, acoso discriminatorio y acoso moral. El convenio 190 de la OIT subraya que todo país debe respetar, promover y garantizar el disfrute del derecho de todas las personas a un mundo laboral libre y adoptar leyes que definan y prohíban esa violencia y acoso en el ámbito laboral.

El seguimiento y control del cumplimiento de la legislación y del marco normativo de referencia son fundamentales para las organizaciones no sólo por el mero cumplimiento de los mismos, sino para contribuir a la mejora de los servicios y procesos de gestión.

Dentro del plan de cumplimiento legal, se establece el Plan de Igualdad y Prevención de Riesgos Laborales y se desarrolla como parte fundamental el Protocolo de Acoso.

ABSTRACT: Since 2003, the concept of workplace harassment is divided under Spanish legislation into four subcategories: sexual harassment, gender harassment, discriminatory harassment and moral harassment. The ILO Convention (No 190) stresses that every country must respect, promote and guarantee the right to a world of work free from violence and harassment, and adopt laws that preclude such violence and harassment in the sphere of labor.

For private and public organizations, it is essential to monitor compliance with such regulatory framework in order to improve their services and management tasks.

In order to ensure legal compliance, the development of a Plan for Equality and the Prevention of Occupational Risks and the Harassment Protocol is fundamental.

PALABRAS CLAVE: Acoso laboral, Ciberacoso, Convenio 190 OIT, Prevención, Legislación.

KEYWORDS: Workplace Harassment, Cyber bullying, ILO Convention (No 190), Prevention, Legislation.

SUMARIO: 1. Introducción; 2. Tipos de acoso en el ámbito laboral. A) Acoso sexual; B) Acoso por razón de sexo; C) Acoso discriminatorio; D) Acoso moral o mobbing 3. Nuevo enfoque integral del tratamiento del acoso en el ámbito laboral; 4. Ciberacoso o acoso digital; 5. Protección y prevención frente al acoso; 6. Plan de cumplimiento normativo (Compliance Program). Protocolo de acoso; 7. Conclusión; 8. Bibliografía.

1. INTRODUCCIÓN.

Esta revisión hace referencia a los diferentes tipos de acoso que se pueden producir en el ámbito laboral y a los protocolos que se deben aplicar según el Convenio sobre la violencia y el acoso¹ (en adelante Convenio 190 OIT) para abordar y eliminar dichas situaciones en la empresa u organización.

En un primer apartado tratamos los tipos de acoso en el entorno laboral y cómo son definidos en las respectivas leyes. A continuación, abordamos el nuevo enfoque integral del tratamiento del acoso en el ámbito laboral, apoyándonos en el Convenio 190 OIT sobre la violencia y el acoso. Hacemos mención del ciberacoso o acoso digital, cada vez más presente en la sociedad actual. Terminamos refiriéndonos a la protección y prevención frente al acoso y el Compliance Program, el Plan de Cumplimiento Normativo, y la ejecución de los protocolos ante situaciones de acoso.

Partimos de la idea del acoso laboral como un problema generalizado que no solo afecta de manera negativa a los empleados de una determinada empresa, sino que atañe también a la propia organización. Aportamos las indicaciones del Convenio 190 OIT y la Recomendación 206 sobre violencia y acoso en el trabajo y las implicaciones que se derivan para su aplicación en la legislación laboral española y en los Protocolos de Prevención y Planes de Cumplimiento Normativo de las empresas, organismos e instituciones. Se trata de un nuevo enfoque integral del tratamiento del acoso laboral del que se deben derivar procedimientos y normas para prevenir y proteger a las personas. En el Convenio 190 OIT se reconoce abiertamente que la situación de acoso en la empresa es una total violación de los derechos humanos y establece un marco para prevenirlo de forma que se restaure un lugar de trabajo tranquilo y seguro para todos los miembros de la empresa. Establece las actuaciones correspondientes que ayuden a promover el respeto y la dignidad de las personas en su lugar de trabajo.

2. TIPOS DE ACOSO EN EL ENTORNO LABORAL

La regulación legal del acoso y la violencia en el trabajo que actualmente existe en muchos países está constituida por normas dispersas publicadas en los últimos años referidas a ámbitos parciales, sin unidad en el planteamiento y carente de un concepto legal ajustado a las circunstancias actuales².

En la regulación española esta normativa, que parte del año 2003, presenta el concepto de acoso laboral disgregado en cuatro subcategorías: sexual, por razón de género, el acoso discriminatorio y acoso moral.

A) ACOSO SEXUAL

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante L.O. 3/2007) define el acoso sexual como “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”³.

¹ Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190). Organización Internacional del Trabajo.

² PÉREZ AMORÓS, Francisco. Nuevo concepto de violencia y acoso en el trabajo según el convenio 190 de la OIT de 2019. *Revista Iberoamericana De Derecho Del Trabajo Y De La Seguridad Social*, 3 (6), 5-21, 2022.

³ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, que plantea específicamente la actuación frente a los acosos de tipo sexual y por razón de sexo. *Boletín Oficial del Estado*, 71, de 23 de marzo de 2007, art. 7.1.

Es importante destacar que, en este caso, el acoso debe producirse en el contexto de la relación laboral y no en otros aspectos no relacionados con el ámbito laboral. Por tanto, el conflicto se debe originar bien con motivo de la relación laboral, bien en tiempo y lugar de trabajo, bien en el entorno laboral. Es importante tener en cuenta que no será necesario acreditar, cuando el acercamiento sexual es objetivamente ofensivo, una negativa de la víctima para que se considere ilícito. Si la víctima consiente expresamente o ha realizado actos inequívocos de consentimiento, desaparece la ofensividad. Por contra, los actos no ofensivos en sentido objetivo pueden constituir acoso cuando hay una negativa expresa o inequívoca de la víctima⁴.

Se considerarán constitutivas de acoso sexual las siguientes conductas: - Observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o condición sexual del trabajador o trabajadora, gestos obscenos y abusos verbales. - Peticiones de favores sexuales, incluyendo todas aquellas insinuaciones o actitudes que asocien la mejora de las condiciones de trabajo o la estabilidad en el empleo del trabajador o trabajadora, a la aprobación o denegación de estos favores. Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación de las personas por razón de su sexo. - El contacto físico innecesario con connotación y toda agresión sexual. - Difusión de documentos, vídeos o imágenes relacionados con la vida sexual de las personas, a través de las redes sociales o de cualquier otro medio de comunicación, aunque hubiera habido consentimiento⁵.

B) ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

La L.O. 3/2007 define el acoso por razón de sexo como “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”⁶.

Por lo que se refiere al acoso por razón de sexo, son elementos de este, los comportamientos verbales o físicos realizados en función o sobre la base del género de la persona que sean ofensivos y que se produzcan en el ámbito laboral⁷.

Son conductas calificables como acoso por razón de sexo: - Comentarios despectivos acerca de las mujeres y, en general, comentarios sexistas sobre mujeres u hombres basados en prejuicios de género. - Demérito de la valía profesional por el hecho de la maternidad. - Conductas hostiles hacia cualquier persona que ejercite su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y profesional⁸.

C) ACOSO DISCRIMINATORIO

La Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social⁹ (en adelante Ley 62/2003) lo describe como “toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación

⁴ MORENO SOLANA, Amanda. *Acoso Sexual, Acoso por Razón de Género y Acoso Moral. Los refuerzos legislativos para un tema que no pasa de moda. Nieto Rojas (dir.) Acciones públicas y privadas para lograr la igualdad en la empresa.* ISBN 978-84-1377-637-8, págs. 175-207 España. Dykinson. (2021).

⁵ Boletín Oficial de las Cortes Generales, Sección Cortes Generales, serie B, núm. 66, de 29 de septiembre de 2021. Protocolo de actuación frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo y frente a todas las formas de acoso y violencia en las Cortes Generales de España, págs. 6 - 7).

⁶ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, que plantea específicamente la actuación frente a los acosos de tipo sexual y por razón de sexo. *Boletín Oficial del Estado*, 71, de 23 de marzo de 2007, art. 7.2.

⁷ MORENO SOLANA, Amanda. *Acoso Sexual, Acoso por Razón de Género y Acoso Moral. Los refuerzos legislativos para un tema que no pasa de moda. Nieto Rojas (dir.) Acciones públicas y privadas para lograr la igualdad en la empresa.* ISBN 978-84-1377-637-8, págs. 175-207 España. Dykinson. (2021).

⁸ Boletín Oficial de las Cortes Generales, Sección Cortes Generales, serie B, núm. 66, de 29 de septiembre de 2021. Protocolo de actuación frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo y frente a todas las formas de acoso y violencia en las Cortes Generales de España, pág. 7).

⁹ Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social. *Boletín oficial del Estado*, 313, de 31 de diciembre de 2003, art. 28.2.

sexual de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo”.

También hay que señalar que el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social¹⁰, define el acoso discriminatorio en personas con discapacidad como “toda conducta no deseada relacionada con la discapacidad de una persona que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo”. Al igual que también define el acoso discriminatorio la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación integral¹¹ (en adelante Ley 15/2022) como “cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en la misma con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo”. Las causas a las que hace referencia la Ley 15/2022¹² son “por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.

A título de ejemplo, podemos considerar constitutivos de acoso discriminatorio los comentarios o comportamientos: - Racistas y xenófobos. - Contrarios a la libertad religiosa o a la no profesión de religión o credo. - Degradantes de la valía personal o profesional de las personas con discapacidad. - Peyorativos por razón de edad o aspecto físico. - Los comportamientos de segregación o aislamiento de las personas discriminadas. - Clasistas o que denoten aporofobia¹³.

D) ACOSO MORAL O MOBBING

Por lo que se refiere al Acoso Moral, Acoso Psicológico, Mobbing, lo primero que hay que destacar es que, a diferencia del acoso sexual y el acoso por razón de sexo, nuestra legislación laboral no recoge el concepto.

ÁLVAREZ DEL CUVILLO¹⁴ usa el término acoso moral, como el más preciso para definir las conductas que afectan a la integridad moral y otros derechos fundamentales, en múltiples casos, como la integridad física, la propia imagen o el derecho al honor y que, en ningún caso, pueden tener cabida en el ámbito de las relaciones laborales. Estas formas de violencia se agrupan en una sola categoría para la cual se han usado varias denominaciones: acoso moral, acoso laboral, mobbing o bullying.

¹⁰Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. *Boletín Oficial del Estado*, 289, de 3 de diciembre de 2013, art. 2.f.

¹¹Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. *Boletín Oficial del Estado*, 167, de 16 de junio de 2022, art. 6.4.

¹²Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. *Boletín Oficial del Estado*, 167, de 16 de junio de 2022, art. 2.1.

¹³Boletín Oficial de las Cortes Generales, Sección Cortes Generales, serie B, núm. 66, de 29 de septiembre de 2021. Protocolo de actuación frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo y frente a todas las formas de acoso y violencia en las Cortes Generales de España, págs. 7 - 8).

¹⁴ÁLVAREZ DEL CUVILLO, Antonio. El ciberacoso en el trabajo como categoría jurídica. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 157, 167-192, 2021.

Son conductas calificables como acoso laboral: - Dejar a la persona de forma continuada sin ocupación efectiva, o en situación de incomunicación, sin causa alguna que lo justifique. - Ocupar a la persona en tareas inútiles o que no tienen valor. - Exigir unos resultados desproporcionados de imposible cumplimiento con los medios materiales y personales que se le asignan. - Realizar acciones de represalia frente a quienes han planteado quejas, denuncias o recursos, o a quienes han colaborado con las personas reclamantes. - Insultar o menospreciar repetidamente a una persona, así como reprender su conducta reiteradamente delante de otras personas, o difundir rumores sobre su capacidad y desempeño profesional o sobre su vida privada. - La violencia verbal. - La violencia física¹⁵.

Cualquiera de los tipos antes descritos, en función del lugar jerárquico que la persona que acosa ocupa respecto a la víctima, puede producirse entre compañeros y compañeras de trabajo (acoso horizontal), por parte de un superior o superiora hacia su subordinado o subordinada (acoso vertical descendente), por parte de un subordinado o subordinada a un superior o superiora (acoso vertical ascendente). Cualquiera de estas situaciones se puede ejercer de forma individual o grupal y estar dirigidas hacia una única persona o un grupo de ellas.

3. NUEVO ENFOQUE INTEGRAL DEL TRATAMIENTO DEL ACOSO EN EL ÁMBITO LABORAL.

El Convenio 190 OIT establece un nuevo concepto sobre violencia y acoso de carácter amplio y general¹⁶.

En el apartado de definiciones, el Convenio 190 OIT establece un concepto único de violencia y acoso en el trabajo, así se dispone que: la expresión “violencia y acoso” en el mundo del trabajo designa 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 género¹⁷.

Se trata de un concepto mínimo de referencia, si bien, como señala el propio (C190), nada impide que “la violencia y el acoso puedan definirse en la legislación nacional como un concepto único o como conceptos separados”¹⁸.

Por otra parte, según DE VICENTE PACHÉS¹⁹, no es un elemento o requisito fundamental el daño o que tenga como resultado el daño. Es suficiente que la conducta acosadora sea susceptible de producirlo (físico, psíquico, sexual o económico), perdiendo trascendencia el elemento de su intencionalidad.

¹⁵ Boletín Oficial de las Cortes Generales, Sección Cortes Generales, serie B, núm. 66, de 29 de septiembre de 2021. Protocolo de actuación frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo y frente a todas las formas de acoso y violencia en las Cortes Generales de España, pág. 8).

¹⁶ PONS CARMENA, María. Aproximación a los nuevos conceptos sobre violencia y acoso en el trabajo a partir de la aprobación del Convenio OIT 190. *LABOS Revista De Derecho Del Trabajo Y Protección Social*, 1(2), 30-60, 2020.

¹⁷ VELÁZQUEZ FERNÁNDEZ, Manuel Pedro. El Convenio 190 de la OIT sobre violencia y acoso en el trabajo: principales novedades y expectativas. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 437-438, 119-142, 2019.

¹⁸ PONS CARMENA, María. Aproximación a los nuevos conceptos sobre violencia y acoso en el trabajo a partir de la aprobación del Convenio OIT 190. *LABOS Revista De Derecho Del Trabajo Y Protección Social*, 1(2), 30-60, 2020.

¹⁹ DE VICENTE PACHES, F. El Convenio 190 OIT y su trascendencia en la gestión preventiva de la violencia digital y ciberacoso en el trabajo. *Estudios financieros. Revista de trabajo y seguridad social: Comentarios, casos prácticos: recursos humanos*, 448, 69-106, 2020.

En el Convenio 190 OIT se establece claramente que los comportamientos inaceptables o las amenazas “ya se manifiesten una sola vez o de manera repetida” son constitutivas de violencia o acoso, desechando cualquier exigencia de continuidad o reiteración²⁰.

Estas definiciones suprimen totalmente algunas condiciones, la reiteración y la intencionalidad, que los tribunales españoles, y nuestra doctrina, habían establecido como fundamentales para entender y demostrar que se producían estas conductas. Así, el Convenio 190 OIT admite que estas conductas se pueden manifestar una sola vez o de forma repetida. Y, además, ese comportamiento puede generar daños intencionadamente o no. Incluso, puede tratarse de un comportamiento que sea susceptible de causar ese daño sin llegar a haberlo producido²¹.

Además, el Convenio 190 OIT ha incluido, además de las situaciones de violencia y acoso horizontal y vertical (ascendente y descendente), las que provienen de terceras personas (clientes, proveedores, pacientes, alumnos, usuarios, etc.), cuando se manifiestan dentro de la esfera laboral.

En lo que se refiere al ámbito personal, el Convenio 190 OIT protege a los trabajadores y a otras personas en el mundo del trabajo, incluyendo a los trabajadores asalariados, a las personas que trabajan, cualquiera que su tipo de contrato, las personas en formación, los pasantes y los aprendices, los trabajadores despedidos, los voluntarios, las personas en busca de empleo y los candidatos a un empleo. También a las personas que ejercen la autoridad o la responsabilidad, directivos e incluso a los trabajadores por cuenta propia o autónomos. Este Convenio 190 OIT se aplica a todos los sectores, público o privado, de la economía tanto formal como informal, en zonas urbanas o rurales²².

El Convenio 190 OIT en lo referente al ámbito espacial (art. 3), reconociendo la naturaleza diversa y cambiante del mundo laboral, expresamente, indica que se aplica a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo 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, eso sí, dentro de la esfera laboral: 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 (acoso digital o ciberacoso). Esto último resulta relevante ya que es la primera vez que una norma hace referencia expresamente a esta forma de manifestación del acoso²³.

²⁰ PONS CARMENA, María. Aproximación a los nuevos conceptos sobre violencia y acoso en el trabajo a partir de la aprobación del Convenio OIT 190. *LABOS Revista De Derecho Del Trabajo Y Protección Social*, 1(2), 30-60, 2020.

²¹ MORENO SOLANA, Amanda. *Acoso Sexual, Acoso por Razón de Género y Acoso Moral. Los refuerzos legislativos para un tema que no pasa de moda*. Nieto Rojas (dir.) *Acciones públicas y privadas para lograr la igualdad en la empresa*. ISBN 978-84-1377-637-8, págs. 175-207 España. Dykinson. (2021).

²² DE VICENTE PACHES, F. El Convenio 190 OIT y su trascendencia en la gestión preventiva de la violencia digital y ciberacoso en el trabajo. *Estudios financieros. Revista de trabajo y seguridad social: Comentarios, casos prácticos: recursos humanos*, 448, 69-106, 2020.

²³ VELÁZQUEZ FERNÁNDEZ, Manuel Pedro. El Convenio 190 de la OIT sobre violencia y acoso en el trabajo: principales novedades y expectativas. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 437-438, 119-142, 2019

4. CIBERACOSO O ACOSO DIGITAL

La nueva revolución tecnológica o cuarta revolución industrial ha introducido a la sociedad en nuevos avances y desarrollos técnicos aplicables a todos los ámbitos de la vida (social, productivo o económico) y está conllevando profundos cambios en todos los aspectos de nuestra vida personal, social y profesional. El mundo del trabajo no ha sido ajeno a esta realidad.²⁴

Las ventajas del uso de las TIC y de las redes sociales en el mundo del trabajo son muchas, pero el mal uso o el abuso en su utilización pueden suponer un riesgo psicosocial para la salud de la persona trabajadora. Así, por un lado, al desdibujarse las fronteras entre tiempo de trabajo y vida privada, pueden suponer una intromisión empresarial en el tiempo de descanso, sobre todo en el caso del teletrabajo, lo que pretende corregirse mediante el reconocimiento del derecho a la desconexión digital en el trabajo. Y, por otro lado, esta interconectividad ha sido la puerta de entrada de un nuevo tipo de conductas violentas en la empresa²⁵.

Esta nueva modalidad de acoso en el trabajo, que va en aumento, se ha denominado con diferentes términos y expresiones: acoso digital, acoso cibernético, acoso virtual, acoso en red, acoso online, acoso por medio de las Tecnologías de la Relación, la Información y la Comunicación (en adelante TRIC), o la más conocida o utilizada de “ciberacoso” en el trabajo²⁶.

La violencia y el acoso laboral se pueden producir “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”, a las que hace referencia el Convenio 190 OIT, y este uso condiciona que las personas se ubiquen en una nueva realidad en el mundo del trabajo en la que, como se viene dando realmente en la práctica, las propias tecnologías se pueden transformar en vehículo y medio de violencia y acoso en sus distintas modalidades (sexual, por razón de sexo, moral, discriminatoria)²⁷.

Por lo tanto, el ciberacoso en el trabajo no constituye una categoría específica de acoso que pueda diferenciarse del acoso sexual, sexista, discriminatorio o moral, por cuanto esta conducta no afecta a un bien jurídico diferenciado. Al contrario, cualquiera de estas modalidades de violencia en el trabajo podría producirse en “escenarios digitales” a través del uso de tecnologías de la información²⁸.

En el documento de trabajo de la Organización Internacional del Trabajo N°1²⁹, se define el ciberacoso en el mundo del trabajo como “cualquier comportamiento agresivo contra una víctima individual o un grupo individualizado de víctimas a través de las TIC en el contexto del trabajo”. Y añade que “el resultado previsible de infligir estos actos es un daño físico o psicológico a una víctima o a un grupo de víctimas, con lo que a menudo se degradan las

²⁴FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ, Javier. La prevención de riesgos laborales y sus nuevas exigencias y retos frente al avance de la digitalización y las nuevas tecnologías. *Revista De Trabajo Y Seguridad Social. CEF*, (452), 83–115, 2020.

²⁵ALTÉS TÁRREGA, Juan Antonio. y ARADILLA MARQUÉS, María José. Teletrabajo, violencia y acoso y Convenio 190 OIT. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 65-92, 2023.

²⁶MOLINA NAVARRETE, Cristobal. *El ciberacoso en el trabajo: cómo identificarlo, prevenirlo y erradicarlo en las empresas*, 1ª Edición. Madrid. La Ley, Wolter Kluwer, 2019.

²⁷MORENO MÁRQUEZ, Ana María. El convenio 190 de la OIT sobre violencia y acoso en el trabajo y sus implicaciones en el ordenamiento laboral español. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, (166), 93-138, 2023.

²⁸ÁLVAREZ DEL CUVILLO, Antonio. El ciberacoso en el trabajo como categoría jurídica. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 157, 167-192, 2021.

²⁹Documento de trabajo N°1 de la OIT. *Actualización de las necesidades del Sistema: Mejora de la protección frente al ciberacoso y a la violencia y al acoso en el mundo del trabajo posibilitado por las TIC*, 2020.

condiciones de trabajo de la víctima o las víctimas o del entorno de trabajo en general. Asimismo, el ciberacoso requiere que el comportamiento agresivo se produzca de forma regular durante un período razonable o que la incidencia de dicho comportamiento agresivo tenga un efecto perjudicial duradero”.

El profesor MOLINA NAVARRETE³⁰, tomando como base el Convenio 190 OIT, construye una definición de “violencia cibernética en el trabajo”: [...] conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables [conductas actuales], o las amenazas de ellos [intimidación con conductas futuras], se manifiesten de una sola vez [agresión ocasional] o repetida [acoso], susceptibles de causar un daño [personal o económico] cualquiera que sea su motivación, incluida la razón de sexo, mediante las comunicaciones por medio de tecnología digital y relacionadas con el trabajo.

De esta definición, VICENTE PACHÉS³¹ extrae los elementos que configuran el ciberacoso en el mundo del trabajo:

1. Es una agresión/conducta violenta utilizando las TRIC consistente en intimidar, atacar, humillar, difamar, vigilar, chantajear a la persona trabajadora. Se puede realizar por medio de dispositivos digitales, aplicaciones o herramientas informáticas muy comunes como el WhatsApp, el correo electrónico, SMS, las páginas web, las tabletas, los blogs, los foros, las redes sociales, los chats internos de las empresas, YouTube, etc.
2. La agresión por medio de estos dispositivos digitales suele realizarse de forma reiterada o de forma ocasional o puntual. En los casos de ciberacoso sexual y sexista, una sola vez puede ser suficiente para ocasionar un gran daño. Por ejemplo, la publicación de fotos o un vídeo íntimo que puede ser visto por muchas personas en muy poco tiempo y puede estar accesible mientras no sea borrado. En otras ocasiones, la duración de los ataques, la prolongación o la persistencia en el tiempo (“efecto acumulativo”) produce en la propia víctima la sensación de inseguridad, de indefensión y que su temor vaya en aumento. Por otra parte, el acoso por estos medios, por su amplia difusión pública en poco tiempo, supone mayor capacidad lesiva en relación con el acoso físico o presencial.
3. La agresión puede provenir de sujetos internos o externos al ámbito de trabajo. En la mayoría de los casos es realizado por uno o varios compañeros de trabajo o por superiores, aunque puede ser realizado, incluso, por terceras personas ajenas o externas al propio lugar de trabajo (clientes, usuarios, proveedores).
4. La agresión por dispositivos digitales carece de las limitaciones de espacio y tiempo. Puede hacerse desde cualquier lugar y en todo momento. Por consiguiente, puede realizarse tanto dentro como fuera de la jornada y del tiempo de trabajo, como establece expresamente el Convenio 190 OIT, siendo suficiente constatar que la acción tenga lugar “durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del trabajo”. Puesto que la tecnología puede desdibujar las fronteras entre la vida personal y laboral se pueden producir conductas agresivas mucho más allá de los límites del lugar de trabajo.
5. El ciberacoso produce daños físicos o psicológicos de gravedad pudiendo generar en la persona cuadros de ansiedad, estrés postraumático, depresión, incapacidad para el trabajo e incluso el suicidio. Se trata de una intromisión inapropiada o inaceptable, como dice el Convenio 190 OIT, en la vida personal de la víctima. En estas situaciones se produce un desentendimiento emocional, ya que los acosadores, a diferencia del acoso presencial, no conocen directamente reacciones y emociones de sus víctimas.

³⁰MOLINA NAVARRETE, C. (2019) *El ciberacoso en el trabajo: cómo identificarlo, prevenirlo y erradicarlo en las empresas*, 1ª Edición. Madrid. La Ley, Wolter Kluwer, 2019.

³¹DE VICENTE PACHES, F. El Convenio 190 OIT y su trascendencia en la gestión preventiva de la violencia digital y ciberacoso en el trabajo. *Estudios financieros. Revista de trabajo y seguridad social: Comentarios, casos prácticos: recursos humanos*, 448, 69-106, 2020.

6. Otro elemento clave en determinadas formas de acoso digital o ciberacoso laboral es que este se produce tras la negativa de la víctima a continuar recibiendo mensajes, llamadas, comentarios o cualquier otra información procedente del ciberacosador. Las posibilidades que ofrece internet para la ocultación de la identidad, así como la distancia física entre la persona agresora y la víctima, implican la imposibilidad de manifestar dicha negativa, ya que, a diferencia del acoso offline o presencial, en muchos casos la víctima no conoce quién es el ciberacosador, aunque suele ser común que en muchas ocasiones se trate de una persona de su entorno.

Aunque en el Convenio 190 OIT queda claro que las comunicaciones deben estar relacionadas con el trabajo, se pueden plantear cuestiones como si los medios utilizados para ello deben pertenecer a la empresa o pueden ser privados; o si es preciso que se produzca en tiempo y lugar de trabajo o no. Lo cierto es que en el Convenio 190 OIT no se especifica la titularidad de los citados medios, lo que determina que se pueda interpretar que es indiferente; lo mismo sucede con respecto al tiempo y lugar, ya que el hecho de que esos comportamientos y prácticas inaceptables se produzcan por esos medios conlleva que el ciberacoso pueda tener lugar en cualquier momento y lugar. En realidad, suele ser lo más habitual en la práctica, además hay que recordar que en el Convenio 190 OIT se hace referencia a “la violencia y el acoso en el mundo del trabajo que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado de este”³².

VICENTE PACHÉS³³ explica que la violencia digital y ciberacoso en el trabajo aparecen debido a una inadecuada utilización de las tecnologías de la información y comunicación, especialmente de internet, las redes sociales y la telefonía móvil, cada vez más frecuentes en las relaciones personales y, como no podía ser de otra forma, en las relaciones del mundo del trabajo. Estas nuevas formas de acoso, en ocasiones fomentadas por el anonimato que favorecen las redes sociales o por la facilidad de acceso a los dispositivos tecnológicos y a sistemas de mensajería instantánea, han de ser en todo caso prevenidas y reprimidas, en especial en el ámbito laboral o en relación con el mismo, con independencia de quién, cuándo, con qué motivación o a través de qué vías las realice, siempre que la conexión entre acosador y víctima pueda trazarse en el ámbito laboral³⁴.

En la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia³⁵, se establece la obligación de las empresas de tener en cuenta las particularidades del trabajo a distancia, especialmente del teletrabajo, con respecto a la configuración y aplicación de medidas contra el acoso (sexual, por razón de sexo, por causa discriminatoria y laboral); al igual que en la Ley Orgánica 10/2022, 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual³⁶, para indicar que la violencia sexual, en la que se incluye el acoso sexual, se puede producir en el ámbito digital.

La Agencia Española de Protección de Datos en el año 2019 incluyó, a modo de ejemplo, cuáles podrían ser las conductas constitutivas de acoso a través de un tratamiento ilícito de datos personales:

- La grabación de imágenes degradantes que afecten a la intimidad de los trabajadores, en particular, pero no solo, cuando estas afecten a la vida y libertad sexual de las personas

³²MORENO MÁRQUEZ, Ana María. El convenio 190 de la OIT sobre violencia y acoso en el trabajo y sus implicaciones en el ordenamiento laboral español. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, (166), 93-138, 2023.

³³DE VICENTE PACHES, F. El Convenio 190 OIT y su trascendencia en la gestión preventiva de la violencia digital y ciberacoso en el trabajo. *Estudios financieros. Revista de trabajo y seguridad social: Comentarios, casos prácticos: recursos humanos*, 448, 69-106, 2020.

³⁴IGARTUA MIRÓ, M. T. (2020). Los canales de denuncia internos (whistleblowing) como mecanismo de tutela frente al acoso laboral. *Revista De Trabajo Y Seguridad Social. CEF*, (447), 37-69, 2020.

³⁵Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia. *Boletín Oficial del Estado*, 164, de 10 de julio de 2021, art. 4.4.

³⁶Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual. *Boletín Oficial del Estado*, 215, de 16 de junio de 2022, art. 3.1.

- La difusión de imágenes o videos de contenido sexual entre los trabajadores, ya se trate del envío por quien las haya recibido de forma legítima, el llamado ‘porno vengativo’, o de la

mera difusión en redes sociales o de comunicación (Telegram, WhatsApp) de imágenes o videos de terceras personas.

- La publicación o difusión de mensajes o contenido audiovisual (imágenes, memes, etc.) que tenga por objeto menoscabar la dignidad de un trabajador y crear un entorno humillante u hostil, especialmente -pero no solo- cuando estos supongan insinuaciones relativas a la vida sexual del trabajador.

- La publicación o difusión de comentarios despectivos, chistes ofensivos o demérito de la valía profesional de un trabajador en redes de mensajería instantánea o redes sociales ya tengan un carácter sexual (constitutivos de acoso sexual), ya estén relacionados con el sexo del trabajador (acoso por razón de sexo) o su orientación o identidad sexual, ya tengan un carácter general (acoso laboral).

- El envío de mensajes o insinuaciones ofensivas de carácter sexual realizadas por redes de mensajería instantánea o redes sociales.

- La difusión de insultos o de rumores falsos empleando redes de mensajería instantánea o redes sociales.

5. PROTECCIÓN Y PREVENCIÓN FRENTE AL ACOSO.

En el Preámbulo del Convenio 190 OIT se recoge el derecho de toda persona a un entorno de trabajo libre de violencia y acoso, reconociendo, asimismo, que la violencia y el acoso en el trabajo pueden constituir una violación o un abuso de los derechos humanos, que la violencia y el acoso son una amenaza para la igualdad de oportunidades, que son inaceptables e incompatibles con el trabajo decente y que en el mundo del trabajo afectan a la salud psicológica, física y sexual de las personas, a su dignidad, y a su entorno familiar y social.

El Convenio 190 OIT también pone de relieve, tal como describe MORENO SOLANA³⁷, que todo “Estado que lo ratifique deberá respetar, promover y asegurar el disfrute del derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso y deberá adoptar una legislación que defina y prohíba la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, y con un enfoque inclusivo e integrado, primando la faceta o dimensión preventiva (de prevención de riesgos laborales, en adelante, PRL. Las leyes más apropiadas en el ordenamiento español para establecer estos derechos y definiciones serían el ET y el Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante, EBEP”. Sin embargo, la redacción actual de estos preceptos no cumpliría íntegramente con las exigencias del Convenio 190 OIT si no define la violencia y el acoso en sus distintas formas ni incluye de manera explícita su protección en todos los casos. Sería, por tanto, necesario ampliar en tal caso la redacción de estos preceptos para que incluyan la definición de estas conductas y se recoja así de manera expresa, y no solamente implícita, la protección frente a ellas³⁸. Asimismo, el Convenio 190 OIT obliga a las empresas

a poner en práctica las políticas oportunas de gestión eficaz frente a la violencia y acoso, comprendiendo, igualmente, también el ciberacoso o acoso por medio de dispositivos

³⁷ MORENO SOLANA, Antonio. Acoso Sexual, Acoso por Razón de Género y Acoso Moral. Los refuerzos legislativos para un tema que no pasa de moda. *Nieto Rojas (dir.) Acciones públicas y privadas para lograr la igualdad en la empresa*, págs. 175-207, 2021.

³⁸VELÁZQUEZ FERNÁNDEZ, Manuel Pedro. El Convenio 190 de la OIT sobre violencia y acoso en el trabajo: principales novedades y expectativas. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 437-438, 119-142, 2019

digitales³⁹. De igual forma, también dispone que “todo Estado que lo ratifique 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”⁴⁰.

Y desde esta perspectiva preventiva para combatir la violencia y acoso, el Convenio 190 OIT concreta que las empresas y organizaciones deberán: a) adoptar y aplicar una política del lugar de trabajo relativa a la violencia y el acoso; b) tener en cuenta la violencia y el acoso, así como los riesgos psicosociales asociados, en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo; c) identificar los peligros y evaluar los riesgos de violencia y acoso, con participación de los trabajadores y sus representantes, y adoptar medidas para prevenir y controlar dichos peligros y riesgos; y d) 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.

La política del lugar de trabajo debería incluir una declaración de tolerancia cero; establecer programas de prevención; definir los derechos y las obligaciones de los trabajadores y del empleador; prever que las comunicaciones relacionadas con incidentes de violencia y acoso se tengan debidamente en consideración y se adopten las medidas que correspondan; contener información sobre los procedimientos de presentación de quejas e investigación; definir el derecho a la privacidad, e incluir medidas de protección frente a la victimización o las represalias. Esta política de lugar de trabajo debe ser adoptada y aplicada en consulta con los representantes⁴¹.

Según VICENTE PACHÉS⁴², para prevenir y actuar frente al acoso por medios tecnológicos o digitales es necesaria la inclusión en la normativa interna de las organizaciones productivas, a modo de políticas internas de empresa, de normas éticas o códigos éticos o de conducta, esto es, de concretas obligaciones y compromisos, a modo de “buenas prácticas” o guías en relación con el proceder de la persona trabajadora en el momento de emitir opiniones, comentarios o manifestaciones que se pudieran publicar en internet y en las redes sociales (fuera o dentro de la empresa).

Un uso adecuado de los medios de comunicación digitales de la empresa y las redes sociales en el entorno laboral, además de situaciones de violencia y acoso digital, evitaría otros problemas que derivan en acciones disciplinarias contra los responsables, por el daño que causan a la empresa⁴³.

Uno de los aspectos más positivos del Convenio 190 OIT es su puesta en valor de la vertiente preventiva del acoso y la adopción de medidas dentro de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo, partiendo de la evaluación de riesgos⁴⁴.

³⁹MORENO SOLANA, Antonio. Acoso Sexual, Acoso por Razón de Género y Acoso Moral. Los refuerzos legislativos para un tema que no pasa de moda. *Nieto Rojas (dir.) Acciones públicas y privadas para lograr la igualdad en la empresa*, págs. 175-207, 2021.

⁴⁰DE VICENTE PACHES, F. El Convenio 190 OIT y su trascendencia en la gestión preventiva de la violencia digital y ciberacoso en el trabajo. *Estudios financieros. Revista de trabajo y seguridad social: Comentarios, casos prácticos: recursos humanos*, 448, 69-106, 2020.

⁴¹Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190). Organización Internacional del Trabajo, art.7 de Recomendación 206.

⁴²DE VICENTE PACHES, F. El Convenio 190 OIT y su trascendencia en la gestión preventiva de la violencia digital y ciberacoso en el trabajo. *Estudios financieros. Revista de trabajo y seguridad social: Comentarios, casos prácticos: recursos humanos*, 448, 69-106, 2020.

⁴³ALTÉS TÁRREGA, Juan Antonio. y ARADILLA MARQUÉS, María José. Teletrabajo, violencia y acoso y Convenio 190 OIT. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*. Nº 166, 65-92, 2023.

⁴⁴IGARTUA MIRÓ, M. T. (2020). Los canales de denuncia internos (whistleblowing) como mecanismo de tutela frente al acoso laboral. *Revista De Trabajo Y Seguridad Social. CEF*, (447), 37-69, 2020.

En la evaluación de riesgos en el lugar de trabajo que menciona el Convenio 190 OIT se señala que se deberían tener en cuenta los factores que aumentan las probabilidades de violencia y acoso, incluyendo los peligros y riesgos psicosociales. Y concretamente que debería prestarse especial atención a los peligros y riesgos que: a) se deriven de las condiciones y modalidades de trabajo, la organización del trabajo y de la gestión de los recursos humanos, según proceda; b) impliquen a terceros como clientes, proveedores de servicios, usuarios, pacientes y el público; y c) se deriven de la discriminación, el abuso de las relaciones de poder y las normas de género, culturales y sociales que fomentan la violencia y el acoso⁴⁵.

La Recomendación 206 sobre la violencia y el acoso del OIT señala además que: “Los miembros deberían adoptar medidas apropiadas para los sectores o las ocupaciones y las modalidades de trabajo más expuestos a la violencia y el acoso, tales como el trabajo nocturno, el trabajo que se realiza de forma aislada, el trabajo en el sector de la salud, la hostelería, los servicios sociales, los servicios de emergencia, el trabajo doméstico, el transporte, la educación y el ocio”⁴⁶.

El Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo en 2021 estableció que en el caso concreto del trabajo a distancia se deberá tener en cuenta el número total de personas que teletrabajan, el tiempo de trabajo de esta modalidad de prestación de servicios, los centros de trabajo en los que se llevan a cabo y las unidades funcionales de las que dependen. Y ponerse en relación con la violencia y el acoso en el trabajo, ya que, por un lado, estas personas trabajadoras están seguramente más expuestas a estas conductas, tanto por su aislamiento del resto de la plantilla, como por la poca conciencia existente sobre las consecuencias del mal uso de los medios digitales.

Según VELÁZQUEZ FERNÁNDEZ⁴⁷ el único contexto legal en el que se pueden desarrollar estas medidas es el de la LPRL. En concreto, dentro del ámbito de los “riesgos psicosociales”, tal y como menciona el propio Convenio 190 OIT. Un término que comúnmente abarca el estrés laboral, la violencia y el acoso en el trabajo⁴⁸. La gestión preventiva de los riesgos psicosociales comprende la evaluación de riesgos, que se cita expresamente en el Convenio 190 OIT, la planificación de medidas preventivas, así como su seguimiento y revisión periódica. Estas acciones tendrían por finalidad eliminar el riesgo de que se produzca violencia o acoso o bien reducir la probabilidad de que este riesgo se materialice causando un daño en la salud de las personas trabajadoras.

Entre los factores de riesgo psicosocial que tienen influencia en la violencia y el acoso laboral se encuentran las relaciones interpersonales en el trabajo (malas o escasas relaciones, ausencia de comunicación, conflictos personales...), las características del puesto de trabajo y los aspectos organizacionales sobre tiempo de trabajo (distribución de los tiempos, descansos y desconexiones). Entre estos factores de riesgo existe una clara relación de interdependencia de forma que la sobrecarga de trabajo, los horarios prolongados, la falta de desconexión, especialmente en condiciones de aislamiento, se convierten en factores

⁴⁵DE VICENTE PACHES, F. El Convenio 190 OIT y su trascendencia en la gestión preventiva de la violencia digital y ciberacoso en el trabajo. *Estudios financieros. Revista de trabajo y seguridad social: Comentarios, casos prácticos: recursos humanos*, 448, 69-106, 2020.

⁴⁶Recomendación sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 206) de la Organización Internacional del Trabajo.

⁴⁷VELÁZQUEZ FERNÁNDEZ, Manuel Pedro. El Convenio 190 de la OIT sobre violencia y acoso en el trabajo: principales novedades y expectativas. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 437-438, 119-142, 2019

⁴⁸GARCÍA JIMÉNEZ, M. Violencia externa en el lugar de trabajo: marco conceptual y caracterización jurídica. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 7(2), 97-120, 2019.

que pueden incidir negativamente en las relaciones personales y crear un ambiente que propicie conductas violentas⁴⁹.

Finalmente, las empresas y organizaciones deberán informar y formar suficiente y adecuadamente a trabajadores, a directivos y mandos intermedios sobre violencia y acoso, para que sean capaces de detectarlo y, si se produce algún supuesto, actuar en consecuencia. La formación deberá estar adaptada al nivel de responsabilidad y competencias que se tengan en la empresa. En este sentido, el Convenio 190 OIT señala expresamente que: “Se proporcionen orientaciones, recursos, formación u otras herramientas sobre todas las formas de violencia y acoso en el mundo del trabajo, tanto física como psíquica, incluyendo la violencia y el ciberacoso por razón de género, a los empleadores y a los trabajadores y a sus organizaciones respectivas, así como a las autoridades competentes, en forma accesible, según proceda.”

6. PLAN DE CUMPLIMIENTO NORMATIVO (COMPLIANCE PROGRAM). PROTOCOLO DE ACOSO.

La vigilancia y el control del cumplimiento de la legislación y del marco normativo de referencia resultan esenciales para las organizaciones, no sólo por la mera observancia de las mismas, sino por contribuir a la mejora continua de los servicios y procesos de gestión. Por otro lado, la complejidad que algunas exigencias legales suponen para las empresas provoca el aumento del riesgo de desconocimiento e incumplimiento normativo. Esta circunstancia, que originariamente afectaba a las grandes empresas, hoy en día supone un elemento de preocupación para cualquier entidad, no sólo a causa de la introducción de la responsabilidad penal de las personas jurídicas tras la reforma del Código Penal de 2015, y de las recientes reformas en materia laboral, administrativa, fiscal, medioambiental y de protección de datos, sino sobre todo, por la necesidad de implementar un sistema de control permanente de la actividad y de los procesos de negocio, que ayude a los directivos a prevenir, detectar y corregir riesgos que puedan comprometer el buen funcionamiento de la empresa.

Cada elección que toman las organizaciones para alcanzar sus objetivos y metas tiene sus riesgos. Por lo tanto, lidiar con el riesgo es una parte de los procesos inherentes a la compañía, desde la gestión operativa (el día a día de una empresa) hasta la adopción de decisiones estratégicas en la administración de la entidad. De esta manera, el Compliance Program (Plan de Cumplimiento Normativo, en adelante PCN) se configura como un elemento garante del compromiso de cumplimiento normativo de la empresa, tanto en materia de prevención de delitos, como en la regulación de los procesos éticos, organizacionales y de gobernanza en cada organización.

El Compliance Program se convierte, por tanto, como un sistema de control general preventivo de infracciones penales, administrativas y fiscales, y de discordancias, irregularidades y disfuncionalidades que puedan desarrollarse en el día a día de la actividad de la empresa, que además contribuye a desarrollar y mejorar los procesos internos, reforzando la identidad corporativa de promoción del cumplimiento normativo.

La elaboración de un PCN no es solo una señal inequívoca de la buena salud empresarial sino también un indicativo del querer hacer bien las cosas de manera reconocible.

La elaboración de un PCN no es solo una señal inequívoca de la buena salud empresarial sino también un indicativo del querer hacer bien las cosas de manera reconocible.

Esto implica la repulsa expresa de todas las situaciones de violencia y acoso en el seno de la institución y el compromiso de consolidar un entorno laboral en el que las personas puedan trabajar en un ámbito libre de acoso de cualquier tipo.

⁴⁹ALTÉS TÁRREGA, Juan Antonio. y ARADILLA MARQUÉS, María José. Teletrabajo, violencia y acoso y Convenio 190 OIT. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*. N° 166, 65-92, 2023.

Dentro del ámbito del PCN se encuentra el Plan de Igualdad y de la PRL, y como parte fundamental se desarrolla el “Protocolo de acoso” Se trata de eliminar cualquier situación de esta naturaleza en las relaciones laborales mediante un procedimiento que permita dar solución a las reclamaciones con las debidas garantías, basándose en la normativa legal vigente.

El protocolo de acoso se pone en marcha una vez se ha producido la conducta con el fin de dar cauce a las denuncias y dar un tratamiento correcto al conflicto en el seno de la empresa tomando, en su caso, las medidas protectoras y sancionadoras oportunas.

Aunque poseen un carácter eminentemente defensivo o reactivo, tienen también una función preventiva en cuanto que la adecuada protección y respaldo empresarial a la víctima funcionan como elemento de disuasión de futuras conductas.

Según ALTÉS TÁRREGA y ARADILLA MARQUÉS⁵⁰, sería conveniente que estos protocolos, además de hacer mención a la normativa aplicable, ofrezcan las definiciones de violencia y acoso en el trabajo en sus distintas manifestaciones, incluyendo el ciberacoso, así como ejemplos de las conductas que provocan estos ilícitos.

Igualmente, es imprescindible asegurar un tratamiento absolutamente confidencial de los casos que se pudieran producir, así como la protección de cualquiera de las partes implicadas.

En este punto hay que traer a colación la obligación de incorporar canales internos de denuncia tomando como referencia el Convenio 190 OIT y la Directiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de octubre de 2019⁵¹, relativa a la protección de las personas que informen sobre infracciones del Derecho de la Unión. En relación con estos canales, deberían establecerse medidas de garantía que impidan posibles represalias sobre los informantes y el procedimiento a seguir para interponerlas, que, en caso de existir trabajo a distancia, debe contemplar la posibilidad de presentación telemática⁵². La adecuada protección del “denunciante” (sea la víctima o un tercero) puede contribuir a la evitación de situaciones de acoso o, al menos, a su detección y remedio temprano⁵³.

La Ley 3/2023 hace necesaria la regulación de los canales de denuncia en aspectos como la participación y funciones de los representantes de los trabajadores, la inversión de la carga de la prueba, una regulación más completa de las garantías frente a las represalias y la graduación de las sanciones. En los protocolos de acoso laboral, regulados en los convenios colectivos y planes de igualdad, se establece un procedimiento de actuación y un sistema de garantías, que deberían servir como modelo formal para la implantación de los canales de información internos recogidos en la Ley 3/2023⁵⁴.

El Protocolo de Acoso instrumentaliza las actuaciones necesarias para la investigación y análisis facilitando al personal un procedimiento objetivo que garantice la prevención y la resolución de este tipo de casos. Los principios que deben regir dicho procedimiento son la celeridad, la confidencialidad, la imparcialidad y la protección de la intimidad y dignidad de las personas implicadas.

⁵⁰ ALTÉS TÁRREGA, Juan Antonio y ARADILLA MARQUÉS, María José. Teletrabajo, violencia y acoso y Convenio 190 OIT. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*. N° 166, ISSN 0213-0750, 65-92, 2023.

⁵¹ Directiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de octubre de 2019 relativa a la protección de las personas que informen sobre infracciones del Derecho de la Unión.

⁵² ALTÉS TÁRREGA, Juan Antonio y ARADILLA MARQUÉS, María José. Teletrabajo, violencia y acoso y Convenio 190 OIT. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*. N° 166, ISSN 0213-0750, 65-92, 2023.

⁵³ IGARTUA MIRÓ, María Teresa. Los canales de denuncia internos (whistleblowing) como mecanismo de tutela frente al acoso laboral. *Revista De Trabajo Y Seguridad Social. CEF*, (447), 37–69, 2020.

⁵⁴ SIERRA HERNÁIZ, Elisa. El sistema de garantías y protección de la persona trabajadora frente a represalias empresariales por denuncias y reclamaciones en el ordenamiento jurídico comunitario y español. *Lan Harremanak - Revista De Relaciones Laborales*, (49), 2023.

El Protocolo de Acoso instrumentaliza las actuaciones necesarias para la investigación y análisis facilitando al personal un procedimiento objetivo que garantice la prevención y la resolución de este tipo de casos. Los principios que deben regir dicho procedimiento son la celeridad, la confidencialidad, la imparcialidad y la protección de la intimidad y dignidad de las personas implicadas.

El protocolo contempla las fases del procedimiento de la denuncia:

- En la Fase de Inicio la persona demandante debe dirigirse a la persona u órgano encargado de tramitar la denuncia, que puede ser el Departamento de Recursos Humanos, representantes legales de las personas trabajadoras o la Comisión de Igualdad. En el contenido mínimo de la denuncia se incluirá la identificación de la persona denunciante, identificación del presunto acosador y puesto que ocupa, identificación de la víctima y puesto que ocupa, descripción cronológica y detallada de los hechos, identificación de posibles testigos, copia de la documentación que pueda acreditar los hechos y firma del denunciante.
- En la Fase de Instrucción, el órgano instructor realizará las gestiones y trámites oportunos para el esclarecimiento de los hechos y realizará entrevistas y otras actuaciones que estime convenientes para recabar información relativa al caso. Dependiendo de la gravedad de las conductas denunciadas, el procedimiento podrá ser abreviado, marcando un plazo de una semana, por ejemplo, para resolver la denuncia o dar paso a la Fase Formal. En este caso, el procedimiento es más complejo.
- Fase Formal: El órgano instructor decidirá la práctica de cuantas pruebas y actuaciones considere oportunas para esclarecer los hechos denunciados realizando entrevistas a todas las partes, testigos y otras personas que considere: incluso, si la complejidad lo requiriera, podría solicitar la ayuda de un experto. En el caso de que se estime necesario, podría adoptar medidas provisionales como la separación de las personas implicadas. En los casos de trabajo presencial ese tipo de situaciones se resuelve evitando que víctima y agresor coincidan en el centro de trabajo, mediante un cambio de puesto de trabajo o introduciendo modificaciones en los horarios de trabajo y, a estos efectos, habría que contemplar igualmente un cambio voluntario de la víctima de trabajo presencial a trabajo a distancia. En los casos en que la víctima haya sufrido la violencia o el acoso prestando sus servicios en la modalidad de teletrabajo, habrá que impedir el contacto digital con su agresor, lo que puede implicar cambios en la organización personal de la empresa⁵⁵. Estas medidas, en ningún caso, podrán suponer para la víctima un perjuicio en las condiciones laborales. En este último caso el plazo varía entre veinte y treinta días naturales y concluirá con la redacción de un informe. Si no se prueba la existencia de acoso se archivará el expediente y en el caso contrario se dará traslado el informe a la dirección de la empresa para que tome las medidas disciplinarias que procedan.

El Convenio 190 OIT⁵⁶ establece la obligación de garantizar un fácil acceso a vías de recurso y reparación apropiadas y eficaces y a mecanismos y procedimientos de notificación y de solución de conflictos en los casos de violencia y ciberacoso en el mundo del trabajo, que sean seguros, equitativos y eficaces. Y entre ellos menciona:

- Procedimientos de presentación de quejas e investigación y, si procede, mecanismos de solución de conflictos en el lugar de trabajo.
- Mecanismos de solución de conflictos externos al lugar de trabajo (en referencia a la tutela administrativa).

⁵⁵ ALTÉS TÁRREGA, Juan Antonio y ARADILLA MARQUÉS, María José. Teletrabajo, violencia y acoso y Convenio 190 OIT. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*. N° 166, ISSN 0213-0750, 65-92, 2023.

⁵⁶ Convenio sobre la violencia y el acoso de la Organización Internacional del Trabajo, núm. 190, art. 10.b., 2019.

- Juzgados o tribunales (en referencia a la tutela judicial).
- Medidas de protección de los querellantes, las víctimas, los testigos y los informantes frente a la victimización y las represalias.
- Medidas de asistencia jurídica, social, médica y administrativa para los querellantes y las víctimas⁵⁷.

En muchos casos se establece un procedimiento formal y otro informal para situaciones de acoso menos graves. Sin embargo, estos últimos sólo deberían usarse para solventar conflictos derivados de comportamientos que no constituyen una situación de violencia y acoso, pero que, de persistir, darían lugar a dicha situación. Por otro lado, durante la tramitación del procedimiento formal, que será conducido por asesores confidenciales y deberá respetar el derecho a la intimidad de los sujetos implicados —sin perjuicio de que se dé publicidad a los resultados—, debe preverse la posibilidad de establecer medidas cautelares que eviten que la conducta siga ocurriendo, sin menoscabar los derechos de la víctima⁵⁸.

7. CONCLUSIÓN.

Como se ha puesto de manifiesto el nuevo Convenio 190 de la OIT ha establecido un ámbito de aplicación considerablemente más amplio que el previsto en el marco normativo internacional, supranacional y nacional. Y resulta más amplio tanto en su dimensión material, como personal y espaciotemporal.

El uso de las TIC en el mundo del trabajo ha elevado el riesgo de que se presenten situaciones de violencia y acoso.

El ciberacoso no debe considerarse desconectado de los tipos de violencia y acoso tradicionales sino como un fenómeno que puede acompañar o no a estas formas más tradicionales.

Es necesario actualizar y unificar la legislación relativa a la violencia y acoso en el mundo del trabajo.

⁵⁷ DE VICENTE PACHES, F. El Convenio 190 OIT y su trascendencia en la gestión preventiva de la violencia digital y ciberacoso en el trabajo. *Estudios financieros. Revista de trabajo y seguridad social: Comentarios, casos prácticos: recursos humanos*, 448, 69-106, 2020.

⁵⁸ ALTÉS TÁRREGA, Juan Antonio y ARADILLA MARQUÉS, María José. Teletrabajo, violencia y acoso y Convenio 190 OIT. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*. N° 166, ISSN 0213-0750, 65-92, 2023.

8. BIBLIOGRAFÍA.

ÁLVAREZ DEL CUVILLO, A. (2021). El ciberacoso en el trabajo como categoría jurídica. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 157, 167-192. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7968641>

ALTÉS TÁRREGA, J.A. y Aradilla Marqués, M.J. (2023). Teletrabajo, violencia y acoso en Convenio 190 OIT. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*. Nº 166, ISSN 0213-0750, 65-92.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8934719>

GARCÍA JIMÉNEZ, M. (2019). Violencia externa en el lugar de trabajo: marco conceptual y caracterización jurídica. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 7(2), 97-120.

http://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/download/676/878

FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ, J. (2020). La prevención de riesgos laborales y sus nuevas exigencias y retos frente al avance de la digitalización y las nuevas tecnologías. *Revista De Trabajo Y Seguridad Social. CEF*, (452), 83-115. <https://doi.org/10.51302/rtss.2020.934>

IGARTUA MIRÓ, M. T. (2020). Los canales de denuncia internos (whistleblowing) como mecanismo de tutela frente al acoso laboral. *Revista De Trabajo Y Seguridad Social. CEF*, (447), 37-69.

<https://doi.org/10.51302/rtss.2020.1038>

INSST. (2021). Teletrabajo: criterios para su integración en el sistema de la Seguridad y salud en el trabajo (NTP 1.165).

<https://www.insst.es/documents/94886/0/NTP+1165+Teletrabajo%2C+criterios+para+su+integraci%C3%B3n+en+el+sistema+de+gesti%C3%B3n+de+la+SST+-+A%C3%B1o+2021.pdf/9958d5d0-50c6-1dbe-ddb8-b5a1b1eb4e2e?t=1635167755677>

MOLINA NAVARRETE, C. (2019) *El ciberacoso en el trabajo: cómo identificarlo, prevenirlo y erradicarlo en las empresas*, 1ª Edición. Madrid. La Ley, Wolter Kluwer.

Moreno Márquez, A. M. (2023). El convenio 190 de la OIT sobre violencia y acoso en el trabajo y sus implicaciones en el ordenamiento laboral español. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, (166), 93-138.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8934720>

PÉREZ AMORÓS, F. (2022). Nuevo concepto de violencia y acoso en el trabajo según el convenio 190 de la OIT de 2019. *Revista Iberoamericana De Derecho Del Trabajo Y De La Seguridad Social*, 3(6), 5-21. Recuperado a partir de

<http://revistaiberoamericana.net/index.php/main/article/view/92>

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. *LABOS Revista De Derecho Del Trabajo Y Protección Social*, 1(2), 30-60.

<https://doi.org/10.20318/labos.2020.5538>

SIERRA HERNÁIZ, E. (2023). El sistema de garantías y protección de la persona trabajadora frente a represalias empresariales por denuncias y reclamaciones en el ordenamiento jurídico comunitario y español. *Lan Harremanak - Revista De Relaciones Laborales*, (49). <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.24827>

SOLANA MORENO, A. (2021). Acoso Sexual, Acoso por Razón de Género y Acoso Moral. Los refuerzos legislativos para un tema que no pasa de moda. *Nieto Rojas (dir.) Acciones públicas y privadas para lograr la igualdad en la empresa*. ISBN 978-84-1377-637-8, págs. 175-207 España. Dykinson

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7980095>

DE VICENTE PACHES, F. de (2020). El Convenio 190 OIT y su trascendencia en la gestión preventiva de la violencia digital y ciberacoso en el trabajo. *Estudios financieros. Revista de trabajo y seguridad social: Comentarios, casos prácticos: recursos humanos*, 448, 69-106. <http://repositori.uji.es/xmlui/handle/10234/190645>

VELÁZQUEZ FERNÁNDEZ, M. P. (2019). El Convenio 190 de la OIT sobre violencia y acoso en el trabajo: principales novedades y expectativas. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 437-438, 119-142.

<https://doi.org/10.51302/rtss.2019.1244>

Legislación relacionada:

Constitución Española, 27 de diciembre de 1978. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229>

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. *Boletín Oficial del Estado*, 269, de 10 de noviembre de 1995. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-24292>

Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social. *Boletín oficial del Estado*, 313, de 31 de diciembre de 2003. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2003-23936>

Real Decreto 171/2004, de 3 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales. *Boletín Oficial del Estado*, 27, de 31 de enero de 2004. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2004-1848>

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, que plantea específicamente la actuación frente a los acosos de tipo sexual y por razón de sexo. *Boletín Oficial del Estado*, 71, de 23 de marzo de 2007. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115>

Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal. *Boletín Oficial del Estado*, 152, de 23 de junio de 2010. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2010-9953>

Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. *Boletín Oficial del Estado*, 289, de 3 de diciembre de 2013. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2013-12632>

Ley Orgánica 1/2015, de 30 de marzo, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal. *Boletín Oficial del Estado*, 7, de 31 de marzo de 2015. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2015-3439>

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. *Boletín Oficial del Estado*, 255, de 24 de octubre de 2015. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>

Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. *Boletín Oficial del Estado*, 294, de 6 de diciembre de 2018. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2018-16673>

Directiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de octubre de 2019 relativa a la protección de las personas que informen sobre infracciones del Derecho de la Unión.

<https://www.boe.es/doue/2019/305/L00017-00056.pdf>

“Actualización de las necesidades del sistema”: Mejora de la protección frente al ciberacoso y a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo posibilitados por las TIC. Documento de trabajo de la OIT 1 Febrero 2020.

https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/organigramme/workquality/WCMS_736237/lang-es/index.htm

Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia. *Boletín Oficial del Estado*, 164, de 10 de julio de 2021.

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2021-11472>

Protocolo de actuación frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo y frente a todas las formas de acoso y violencia en las Cortes generales. *Boletín Oficial de las Cortes Generales. Sección Cortes Generales, serie B, núm. 66, de 29 de septiembre de 2021*

https://www.congreso.es/public_oficiales/L14/CORT/BOCG/B/BOCG-14-CG-B-66.PDF

Instrumento de adhesión al Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo (190), hecho en Ginebra el 21 de junio de 2019. *Boletín Oficial del Estado*, 143, de 16 de junio de 2022.

https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2022-9978

Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. *Boletín Oficial del Estado*, 167, de 16 de junio de 2022.

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2022-11589>

Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual. *Boletín Oficial del Estado*, 215, de 16 de junio de 2022.

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2022-14630>

Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción. *Boletín Oficial del Estado*, 44, de 21 de febrero de 2023.

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2023-4513>