

Índice General

Página

CAPÍTULO 1

LA ADHESIÓN DE ESPAÑA AL CONVENIO OIT 190 SOBRE ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA Y ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO

CARMEN SÁNCHEZ TRIGUEROS	23
1. Introducción	24
1.1. <i>Relevancia del tema</i>	24
1.2. <i>La 325.ª reunión del Consejo de Administración y su desarrollo (2015)</i>	25
1.3. <i>La 108.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (2019)</i>	26
1.4. <i>Idea general sobre el Convenio 190 y su Recomendación</i>	27
A) <i>Significado primario</i>	27
B) <i>El convenio</i>	27
C) <i>La recomendación</i>	28
2. Derechos fundamentales y violencia laboral	29
2.1. <i>Entronque genérico</i>	29
2.2. <i>Entronque con las libertades colectivas</i>	29
2.3. <i>Concordancia con la no discriminación</i>	30
3. Ámbito de aplicación	32
3.1. <i>Previsiones de amplio espectro</i>	32

	<i><u>Página</u></i>
3.2. <i>La perspectiva inclusiva</i>	33
A) Alcance principal	33
B) Expansión subjetiva	34
C) Integración	34
D) Perspectiva de género.	35
E) Consecuencias prácticas.	36
3.3. <i>Derivaciones concretas</i>	36
3.4. <i>Referencia a las nuevas normas españolas</i>	37
4. El elemento locativo y la laboralidad	38
4.1. <i>La cuestión suscitada</i>	38
4.2. <i>La postura del Convenio 190</i>	39
4.3. <i>Referencia al ordenamiento español</i>	40
A) Ciberacoso	40
B) Nuevas regulaciones	40
C) Presupuesto necesario	41
5. El elemento fáctico: las conductas proscritas	41
5.1. <i>Relevancia de los conceptos</i>	41
A) Conducta prohibida unitaria.	42
B) El contraste con la dualidad conceptual en la UE .	43
C) Reiteración e intencionalidad	44
D) Referencias al ordenamiento nacional	45
5.2. <i>El acoso sexual y por razón de sexo</i>	46
A) Perspectiva comunitaria.	46
B) Perspectiva española tradicional	47
C) El Convenio 190.	49
D) Novedades normativas nacionales.	50
5.3. <i>La violencia o acoso en el ámbito doméstico</i>	52
A) Laboralidad del problema	52
B) Previsiones del Convenio y de la Resolución.	52

	<i>Página</i>
C) Referencias al ordenamiento nacional	53
6. Medidas de protección y de prevención	54
6.1. Obligaciones estatales	54
6.2. Obligaciones empresariales	55
6.3. Referencia al plano interno	57
7. Cuestiones instrumentales	61
7.1. Punto de partida	61
7.2. Medidas reparatorias	62
7.3. Control de la aplicación	63
7.4. Indemnidad y autotutela	64
7.5. Denuncias y reclamaciones	64
7.6. Sanciones	65
7.7. Orientación, formación y sensibilización	66
7.8. Referencias internas	66
A) Tutela administrativa	66
B) La Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social	67
C) La Ley Reguladora de la Jurisdicción Social	69
D) El Código Penal	70
8. Reflexión final	71
9. Bibliografía	73

CAPÍTULO 2

VIOLENCIA EN EL TRABAJO Y GÉNERO

BELÉN DEL MAR LÓPEZ INSUA	77
1. Violencia en el trabajo: derechos fundamentales a escena y marco normativo	78
2. Prevención de la violencia por razón de género en los lugares de trabajo: actuaciones violencias y riesgos psicosociales	83

	<i>Página</i>
2.1. <i>Riesgos Psicosociales versus obligaciones empresariales</i>	85
2.2. <i>Nuevas obligaciones empresariales tras la aprobación del Convenio 190 de la OIT: efectos sobre la normativa española .</i>	91
3. Género, prevención de riesgos laborales, digitalización y violencia en el trabajo: Un debate doctrinal y jurisprudencial	94
3.1. <i>Violencia en el trabajo y nuevas tecnologías: avances significativos.</i>	95
3.2. <i>Acoso sexual y por razón de género en las empresas</i>	99
4. Conclusiones finales	105
5. Bibliografía	106

CAPÍTULO 3

VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS TRANS Y DESPIDO

ALBERTO CÁMARA BOTÍA	111
1. Introducción	112
2. El despido de un transexual ante el Tribunal de justicia de la Unión Europea: una cuestión de discriminación por razón de sexo	117
2.1. <i>El litigio original y el planteamiento de la cuestión prejudicial</i>	118
2.2. <i>El criterio del Tribunal de Justicia: el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres debe aplicarse a las discriminaciones por cambio de sexo</i>	119
2.3. <i>La prolongada influencia de la sentencia Cornwall</i>	123
2.4. <i>El doble estándar judicial para la discriminación por transexualidad y por orientación sexual</i>	126
3. El mismo problema ante el Tribunal Supremo de los Estados Unidos: es imposible discriminar a una persona por ser homosexual o transgénero sin discriminar a ese individuo por su sexo	127
3.1. <i>Los problemas planteados ante el Tribunal Supremo.</i>	127

	<i><u>Página</u></i>
3.2. <i>La decisión del Tribunal Supremo: la homosexualidad y la condición de transgénero están indisolublemente ligadas al sexo.....</i>	130
3.3. <i>El voto particular del juez Alito: «Es difícil recordar un abuso más descarado de nuestra autoridad para interpretar leyes»</i>	134
4. El despido discriminatorio de personas trans en el Derecho español	135
4.1. <i>La tipificación legal de la identidad sexual y la expresión de género como motivos protegidos</i>	135
4.2. <i>La situación anterior a las Leyes 15/2022 y 4/2023: la indiscutida alegación de discriminación por razón de sexo por trabajadoras transexuales despedidas</i>	137
4.3. <i>El telón de fondo: la protección constitucional de la transexualidad</i>	139
4.3.1. <i>La transexualidad desde la perspectiva de la prohibición de discriminación: la condición de transexual «es indudablemente una circunstancia incluida en la cláusula cualquier otra condición o circunstancia personal o social» del art. 14 CE</i>	139
4.3.2. <i>La transexualidad desde la perspectiva de la identidad de la persona: el derecho a decidir sobre la propia identidad</i>	140
4.4. <i>El despido de personas trans ante el Tribunal Constitucional. La STC 67/2022, de 2 de junio: una construcción jurídica específica sobre las nociones de sexo y género</i>	143
A. <i>El origen del litigio y la solución de los tribunales laborales</i>	143
B. <i>El recurso de amparo y el contenido de la sentencia constitucional.</i>	144
C. <i>La fijación de doctrina constitucional sobre la identidad de género</i>	145
a) <i>La identidad de género es la «circunstancia personal determinante de la eventual discriminación».....</i>	145

b)	El art. 14 CE prohíbe «los tratamientos discriminatorios cuyo factor determinante aparece fundado en la identidad de género»	149
c)	La jurisprudencia constitucional sobre vulneración del art. 14 CE en el marco de las relaciones laborales y reparto de la carga de la prueba en estos supuestos resulta aplicable a las discriminaciones por causa de identidad de género	150
D.	La aplicación de la doctrina al caso planteado . . .	150
4.5.	<i>La reiteración de la doctrina constitucional sobre identidad de género por la STC 81/2024, de 3 de junio</i>	152
5.	Colofón	154
6.	Bibliografía	155

CAPÍTULO 4

LOS DIFERENTES ILÍCITOS DEL ACOSO SEXUAL

	ELISA CUADROS GARRIDO	161
1.	Delimitación	161
2.	Evolución legislativa	162
3.	Tratamiento desde el Derecho del Trabajo	168
3.1.	<i>Concepto</i>	168
3.2.	<i>Extinción contractual</i>	170
A)	Despido	170
B)	Art. 50 ET	172
4.	Delito de acoso sexual	174
4.1.	<i>Concepto</i>	174
4.2.	<i>Tipos del delito</i>	176
A)	Básico	176
B)	Modalidades agravadas del delito	177
5.	Prevención de riesgos laborales	179

	<i><u>Página</u></i>
6. Reflexiones conclusivas	184
7. Bibliografía	184

CAPÍTULO 5

EL CIBERACOSO COMO FORMA DE VIOLENCIA LABORAL

FERMÍN GALLEGU MOYA	187
1. Introducción	187
2. El contexto en que se produce esta forma de acoso	190
3. Elementos que contribuyen a la propagación del fenómeno	193
4. El marco normativo	196
5. Tipología del ciberacoso	202
6. Consecuencias del ciberacoso en la persona agredida	206
7. La intervención de la negociación colectiva	208
8. La importancia de la prevención del ciberacoso	215
9. Aproximación al ciberacoso en los juzgados y tribunales de lo social	222
10. Conclusiones	226
11. Bibliografía	228

CAPÍTULO 6

EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL ÁMBITO LABORAL COMO DELITO

GUILLERMO RODRÍGUEZ INIESTA	231
1. Introducción	232
2. El encaje del acoso por razón de sexo como un delito de persecución, acecho o acoso predatorio. su viabilidad	239
2.1. Incorporación al Código Penal del artículo 172 ter. un nuevo delito de acoso.....	239
2.2. Análisis del tipo básico.....	242

	<i><u>Página</u></i>
2.2.1. El bien jurídico protegido	242
2.2.2. Tipo objetivo	242
2.2.3. Sujeto activo y pasivo del delito	245
2.2.4. Tipo subjetivo	245
2.2.5. Concurso	245
2.2.6. Requisito de procedibilidad	245
2.2.7. Pena.....	245
2.3. <i>Tipos agravados</i>	246
3. El acoso por razón de sexo en el ámbito laboral con trascendencia penal como delito contra la integridad moral y trato degradante	247
3.1. <i>Integridad moral y trato degradante</i>	247
3.2. <i>Elementos Que Configuran El Tipo Penal.</i>	250
3.2.1. El bien jurídico protegido	251
3.2.2. El tipo objetivo.....	253
3.2.3. Sujeto activo y pasivo del delito	254
3.2.4. Elemento subjetivo	255
3.2.5. Concurso de delitos	255
3.2.6. Penalidad	256
4. La previsión expresa del acoso por razón de sexo en el Código Penal Militar.	256
5. Consideraciones finales	258
6. Bibliografía	259

CAPÍTULO 7

TUTELA JUDICIAL Y ADMINISTRATIVA FRENTE AL ACOSO LABORAL

BELÉN GARCÍA ROMERO	263
1. Introducción	264
2. Definición y tipos de acoso	265

	<i><u>Página</u></i>
3. Marco normativo.	266
3.1. <i>Constitución Española</i>	266
3.2. <i>Convenio 190 OIT</i>	267
3.3. <i>Ley Orgánica de Protección Integral contra la Violencia de Género</i>	267
3.4. <i>Ley Orgánica de Garantía Integral de libertad sexual</i>	267
3.5. <i>Código Penal</i>	268
3.6. <i>Leyes de Igualdad</i>	268
3.7. <i>Estatuto de los Trabajadores</i>	269
3.8. <i>Ley de Prevención de Riesgos Laborales</i>	270
3.9. <i>Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social</i>	271
4. Mecanismos de tutela judicial	272
4.1. <i>Introducción</i>	272
4.2. <i>Cuestiones procesales previas</i>	272
4.2.1. <i>La denuncia previa ante la empresa</i>	272
4.2.2. <i>Requisitos objetivos para ejercitar la acción</i>	274
4.3. <i>Acciones judiciales laborales</i>	276
4.3.1. <i>Impugnación de la contingencia de la que deriva la Incapacidad temporal o permanente</i>	276
4.3.2. <i>Acción de resolución del contrato por la vía del artículo 50 ET</i>	277
4.3.3. <i>Acción de tutela de los derechos fundamentales</i>	279
4.3.4. <i>Acción mixta de resolución del contrato de trabajo con tutela de derechos fundamentales</i>	282
4.4. <i>Denuncia Penal</i>	282
4.5. <i>Demanda civil</i>	284
5. Mecanismos de tutela administrativa.	285
5.1. <i>Infracciones laborales en relación con el acoso laboral y ámbito de la responsabilidad empresarial</i>	285
5.1.1. <i>La violencia y el acoso como infracciones administrativas en las relaciones laborales</i>	285

	<i>Página</i>
5.1.2. Las sanciones aplicables y su graduación	287
5.2. <i>Infracciones en materia de salud laboral</i>	288
5.3. <i>Actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social</i> . . .	290
5.4. <i>La tutela de Seguridad Social</i>	291
6. Tutela preventiva	291
7. Conclusiones, desafíos y perspectivas	292
8. Bibliografía	293

CAPÍTULO 8

LA PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

M. ^a BELÉN FERNÁNDEZ COLLADOS	297
1. La violencia en el trabajo como riesgo laboral	298
1.1. <i>Concepto de violencia en el trabajo</i>	298
1.2. <i>Tipos de violencia en el trabajo</i>	303
1.3. <i>La violencia en el trabajo como riesgo psicosocial</i>	305
2. Negociación colectiva, prevención de riesgos laborales y violencia en el trabajo	307
2.1. <i>La prevención de riesgos laborales en la negociación colectiva</i>	307
2.2. <i>La prevención de riesgos laborales en el V AENC</i>	309
2.3. <i>La violencia en el trabajo en la negociación colectiva</i>	314
2.3.1. Aspectos preliminares sobre el tratamiento de la violencia laboral en la negociación colectiva	314
2.3.2. Convenios definitorios o programáticos	316
2.3.3. Convenios con marcado carácter disciplinario.	317
2.3.4. Convenios que establecen protocolos específicos contra el acoso laboral o la violencia en el trabajo	320
2.3.5. Convenios con medidas preventivas y/o reparatorias	323
2.3.6. Convenios que incluyen la violencia a través de medios digitales o ciberacoso	326

	<i><u>Página</u></i>
3. Conclusiones y recomendaciones <i>de lege ferenda</i>	328
4. Bibliografía	331

CAPÍTULO 9

UNA MIRADA AL MALTRATO Y VIOLENCIA EN LOS LUGARES DE TRABAJO. ACERCAMIENTO A SU EXTENSIÓN Y ALCANCE DESDE ALGUNAS RESPUESTAS JUDICIALES

NOEMÍ SERRANO ARGÜELLO	335
1. Los llamativos contornos de la violencia laboral	336
2. La violencia presente en el trabajo. Momentos en que se manifiesta y normativa aplicable	338
3. Comportamientos reprochables de violencia laboral o acoso en el trabajo	344
4. La falta de respuestas judiciales que reconocen la existencia de acoso laboral.	349
5. El acoso alcanza al empleo público. Un repaso en sede constitucional	360
6. La prueba de la existencia de acoso laboral.	362
7. La indemnización frente a la violencia laboral	364
8. El estado de la cuestión. la necesidad de atender a la violencia y el acoso laboral de manera integral en la empresa	366
9. Bibliografía	368

CAPÍTULO 10

LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES DEL TRABAJADOR EXPATRIADO: EL CONVENIO 190 DE LA OIT COMO LEGISLACIÓN APLICABLE

JOSÉ ANTONIO GONZÁLEZ MARTÍNEZ	371
1. Introducción	372
2. El trabajador desplazado por su empleador	373

3.	Gestión de la prevención de los riesgos laborales del trabajador desplazado.	377
3.1.	<i>La expatriación como posible menoscabo, en el país de destino, del estándar de seguridad y salud del país de origen</i>	378
3.2.	<i>Las normas preventivas y su sometimiento al principio de territorialidad</i>	379
4.	Aseguramiento durante la expatriación de los estándares de seguridad y salud: el recargo de prestaciones como medida punitiva y resarcitoria.	381
4.1.	<i>Aspectos generales del recargo de prestaciones por infracción de medidas de seguridad.</i>	382
4.1.1.	<i>Aproximación conceptual</i>	383
4.1.2.	<i>Su singular naturaleza sancionadora</i>	384
4.2.	<i>Especificidades de su acción protectora</i>	387
4.2.1.	<i>Requisitos para su imposición</i>	387
4.2.2.	<i>Alcance material, procedimiento, cuantía y aseguramiento</i>	389
5.	El convenio 190 de la OIT como medida preventiva.	391
5.1.	<i>El expatriado como trabajador especialmente sensible, en las normativas comunitaria y nacional</i>	391
5.2.	<i>El convenio 190 de la OIT se impone a la normativa supranacional o nacional.</i>	393
6.	Conclusiones	394
7.	Bibliografía	396

CAPÍTULO 11

**LA RATIFICACIÓN DEL CONVENIO N. 190 OIT EN
FRANCIA: UNA RATIFICACIÓN DISCRETA PARA RETOS
IMPORTANTES**

LOÏC LEROUGE	399
Prefacio	399
1. Cuestiones y debates en torno al Convenio n. 190.	403

	<i>Página</i>
1.1. <i>La igualdad entre mujeres y hombres: Un pilar del trabajo decente</i>	404
1.2. <i>La cuestión LGBTI: el punto clave de los debates</i>	405
2. Alcance de la ratificación del Convenio n. 190 por Francia .	407
2.1. <i>Ampliar el ámbito de aplicación de la legislación sobre acoso y violencia en el lugar de trabajo.</i>	407
2.2. <i>La salud en el trabajo y los derechos fundamentales a través del prisma de la violencia y el acoso.</i>	413
3. Conclusión	414
4. Bibliografía	415

CAPÍTULO 12

PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO EN ITALIA

ROBERTA NUNIN	417
1. El Convenio núm. 190/2019 de la OIT y su ratificación en Italia	417
2. La cuestión del acoso y de la violencia en el lugar de trabajo en el Decreto Legislativo núm. 81/2008: evaluación de riesgos, medidas de prevención y coordinación con la legislación contra la discriminación.	421
3. Mecanismos de certificación de la calidad social y papel de la negociación colectiva.	425
4. Un problema emergente: la violencia contra los trabajadores de la salud	429
5. Consideraciones finales	431
6. Bibliografía	433