



CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE GALICIA

GABINETE
TÉCNICO DE
Igualdade

Ya entró en vigor el Convenio 190 de la OIT

Y ahora, ¿qué?



CONFEDERACION
DE EMPRESARIOS
DE LA CORUÑA



Confederación de
Empresarios de Lugo



Confederación
empresarial de
Ourense



CONFEDERACION DE EMPRESARIOS DE PONTEVEDRA

Con la financiación de:



CONSELLERÍA DE
PROMOCIÓN DO
EMPREGO E IGUALDADE



MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL



Ya entró en vigor el Convenio 190 de la OIT Y ahora, ¿qué?

El 25 de mayo de 2023 entró en vigor en España el Convenio 190 de la OIT (C190) *sobre acoso y violencia en el trabajo*.

Esta normativa, junto con otras recientes que afectan a nuestro país (como la *Ley 15/2022 de igualdad de trato y no discriminación*), lleva aparejada la revisión (profunda) de los Protocolos frente al acoso (y afecta, por tanto, también a los Planes de Igualdad).

Esta norma internacional proporciona un marco común en la prevención y eliminación del acoso y la violencia en el ámbito laboral (incluyendo tanto el acoso como la violencia por razón de género).

Objetivo explícito de este Convenio: la erradicación de la violencia y el acoso en el “*mundo del trabajo*” (un término amplio que abarca situaciones y colectivos que van más allá de la relación contractual).

Aunque, previsiblemente, en nuestro país se produzca un desarrollo reglamentario (o cambio normativo) para adecuar el marco laboral al contenido del Convenio 190, ya se pueden señalar cuestiones importantes que deberán tener en cuenta nuestras organizaciones con la entrada en vigor del Convenio.

Resaltamos las siguientes:

1. **Ámbito de aplicación**

En cuanto al **espacio físico**, deja claro que es **mucho más amplio que el propio Centro de Trabajo**, y en cuanto al **personal**, **no sólo cubre a la plantilla de la empresa**, también a voluntariado, a personas candidatas en un proceso de selección y personal despedido.

Espacios	Personas
Lugar de trabajo (C.T. físico)	Personas asalariadas, de acuerdo con la normativa española vigente
Espacios privados y públicos cuando son un lugar de trabajo	Personas en formación
Viajes, eventos, desplazamientos o actividades formativas o sociales relacionadas con el trabajo	Personal que haya sido despedido
Lugares de descanso, comedores, vestuarios, instalaciones sanitarias, aseos, y similares.	Voluntariado
Alojamiento proporcionado por la empresa	Personas en búsqueda de empleo e candidatas en un proceso de selección
Comunicaciones de la organización, incluyendo las TIC's	Personas que ejercen las responsabilidades o funciones de una persona empleadora.

2. Nuevo concepto sobre violencia y acoso

Este Convenio establece un nuevo concepto sobre violencia e acoso, otorgándoles entidad para configurarse como situaciones que afectan a los derechos humanos. Esto significa que es necesario revisar los conceptos definidos en nuestra legislación, con especial hincapié en el “*acoso moral*” (no definido legalmente).

3. Nuevas definiciones

En su artículo 1.1., establece un concepto único que apunta como subgénero a la violencia y acoso por razón de género, que, a su vez, incluye el acoso sexual.

a) “Violencia y acoso» en el mundo del trabajo: conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género.

b) “Violencia y acoso por razón de género» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.

El hecho de utilizar el concepto “*mundo del trabajo*” en vez de “*lugar de trabajo*” tiene un impacto muy importante en la dimensión de género, especialmente en relación con la violencia y el acoso sexual.

Se introduce, por lo tanto, un nuevo concepto de violencia y acoso en el trabajo que puede denominarse **general**

Nota:

Puede apreciarse que el determinante es que se dé un elemento objetivo, causar daño o que sea posible causarlo y, en menor medida, de un elemento subjetivo, que se pruebe que la/as personas que lo causen, o pretendan causarlo, tienen intención de causar ese daño o destruir a la víctima (intencionalidad). Se da la intencionalidad pues se dice expresamente que los comportamientos o actuaciones tengan por objeto causar un daño.

Con todo, a la vista del contenido del Convenio, y de lo dispuesto en la Recomendación que lo acompaña, puede apreciarse que **el determinante va a ser el daño causado o la posibilidad de que se cause el que lleva a enlazar la violencia y acoso en el trabajo directamente con la protección de la seguridad y salud en el trabajo.**

Hay que señalar también que el art. 1.1.a del Convenio establece expresamente que no se exige el elemento reiteración (la expresión “*ya sea que se manifiesten de una sola vez o de manera repetida*” es clara en cuanto a la exigencia de este elemento de tipificación)

El Convenio se refiere además de manera particular al concepto:

Acoso cibernético en el mundo del trabajo: “cualquier forma de comportamiento agresivo contra una persona o grupo de personas, a través de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC), en el entorno de trabajo”.

4. Gestión de los riesgos psicosociales

Se hace necesario revisar, desde PRL, la gestión de riesgos psicosociales asociados a cada puesto de trabajo, ya que viene a reforzar la obligación de las empresas, con la participación de la RLPT, de:

- identificar los peligros y a evaluar los riesgos de acoso y violencia en el trabajo
- adoptar medidas para prevenir y controlar dichos peligros y riesgos
- realizar (si fuera necesario) un seguimiento de las medidas adoptadas y los resultados

Es decir, el Convenio 190 pone el foco en la prevención de riesgos laborales.

5. Acoso a través de medios tecnológicos y/o ciberacoso

En esta norma se recoge de forma expresa que quedan protegidas por el convenio las comunicaciones (incluidas las realizadas a través de las TIC'S) relacionadas con el trabajo, lo que indica que, tanto en el Protocolo de acoso como el Plan de igualdad deben abordarse de forma expresa temas como el ciberacoso.

6. Recorrido en la jurisdicción social

Deberá tenerse en cuenta el impacto del Convenio en estos Tribunales: demandas por acoso, alcance del concepto de “*violencia laboral*”, ...ya que, como se señala en el punto 1, el Convenio tiene un ámbito territorial que abarca mucho más que el Centro de Trabajo.

7. Negociación colectiva

En los Convenios Colectivos que se negocien a partir de la entrada en vigor del Convenio, ambas partes deberán tener en cuenta lo dispuesto en el mismo.

8. Revisar el Protocolo frente al acoso y el Plan de Igualdad

Aunque dejamos este punto para el final, dado el alcance y amplio espectro que abarca el Convenio 190, **todas las organizaciones deberían empezar por revisar sus políticas y protocolos para prevenir y abordar posibles situaciones de acoso en el ámbito laboral.**

Y decimos **TODAS** porque no podemos olvidar que la obligación de contar con un procedimiento frente a acoso afecta a todas las empresas, independientemente del nº de personas que tenga en plantilla.

Además, aquellas que tengan 50 o más trabajadores/as (que ya deberían tener elaborado un Plan de Igualdad, con su correspondiente registro en REGCON),

deberían evaluar las medidas necesarias a incluir en el área de Salud Laboral y Prevención del acoso (y violencia, desde ahora) en el trabajo.

¿Necesitas asesoramiento para modificar el protocolo en tu empresa para adaptarlo a la nueva normativa?

¡Contacta con el personal técnico de nuestro Gabinete de Igualdade!

igualdade@ceg.es

981 555 888

GABINETE
TÉCNICO DE
Igualdade