



Asociación Española de Salud y Seguridad Social

COMUNICACIÓN AL XX CONGRESO NACIONAL

**LAS TRANSFORMACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL ANTE LOS
RETOS DE LA ERA DIGITAL**

(Por una Salud y Seguridad Social digna e inclusiva)

**LA VIOLENCIA SEXUAL DE ÁMBITO DIGITAL EN EL TRABAJO Y LOS
NUEVOS MECANISMOS DE PROTECCIÓN A PARTIR DEL ORDENAMIENTO
LABORAL ESPAÑOL**

ESTEFANÍA GONZÁLEZ COBALEDA

*Profesora Ayudante Doctora acreditada a Profesora Contratada Doctora.
Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Málaga*

La digitalización de los lugares de trabajo cobra una relevancia a escala mundial siendo impulsor de las empresas sin precedentes. No obstante, al mismo tiempo, ha conllevado al fortalecimiento de viejas formas conflictivas de trabajo, así como nuevas modalidades de violencia y acoso en el trabajo. A este respecto, recientemente, el ordenamiento jurídico ha prestado una mayor atención a la violencia sexual en el trabajo de ámbito digital mediante el Convenio 190 de la OIT, ya ratificado por España, también, a través de la novedosa Ley Orgánica 10/2022, 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual (LOGILS).

Por ello, como hipótesis de este trabajo de investigación se parte de que la violencia sexual digital en los lugares de trabajo no es un problema aislado, sino que se ha conformado como una realidad tan extendida como oculta en el mundo del trabajo y que emerge como un riesgo psicosocial a incluir en los sistemas de gestión de las empresas. Así, al hilo de la nueva regulación nos cuestionamos si con las recientes legislaciones nos encontramos antes nuevas obligaciones empresariales (art. 12 LOGILS), o bien, en realidad, no son sino una actualización de las contempladas antes por art. 48 de la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (LOI).

De modo que, el contenido de este trabajo de investigación ha versado sobre una aproximación de la realidad, buscando unos criterios de comprensión de su razón de

ser mediante un análisis crítico, acompañado de propuestas de mejora que ayuden a superar las carencias que, mediante los datos disponibles, se detectan en la actualidad.

En este contexto, hemos podido comprobar el avance acerca del tratamiento en el mundo del trabajo del acoso y violencia, incidiendo en la dimensión de sexo-género, incluidos los cometidos en el ámbito digital en las empresas. Ahora bien, su tratamiento continúa siendo de forma dispersa y fragmentada a través de diversas normas jurídicas ocasionando lagunas e incertidumbres sobre la materia. En efecto, a pesar de lo preceptuado en el Convenio 190 OIT, así como en la LOGILS, la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales (LPRL) no ha sido modificada, pues ambas normas amplían el ámbito de deberes preventivos y de sensibilización de las empresas a toda forma de violencia sexual y/o moral en el trabajo. De hecho, la LPRL aún adolece de carencias de prevención y protección frente a la violencia y acoso, ocasionando una previsión vacía de contenido que no ha tenido ningún reflejo en la normativa de prevención vigente. De ahí que consideramos que la LPRL ha sido la gran olvidada para una clara y efectiva prevención de la comisión de delitos y contra toda forma de violencia sexual y/o moral en el trabajo.

A este respecto, con el desarrollo normativo del Convenio 190 OIT, sería momento oportuno para que se recogieran de manera explícita estas cuestiones introduciendo modificaciones en el ordenamiento jurídico español, concretamente, la LPRL. Si bien es cierto que, mediante la simple inclusión de estos o el reconocimiento de los mismos, no garantiza su adecuada gestión en las organizaciones empresariales, siendo necesaria una acción de desarrollo más comprometida, promoviendo instrumentos donde prime una tutela preventiva integral desde la LPRL con perspectiva de género (STSJ de Canarias, Las Palmas, 2 de julio de 2019, rec. núm. 369/19).

En definitiva, a nuestro entender, sería conveniente concretar de manera clara y precisa las obligaciones que las empresas tienen en materia de PRL con enfoque de género, prestando especial atención al ámbito digital, siendo patente la carencia de una regulación específica y completa en el ámbito jurídico laboral. De manera que, las empresas tienen que adoptar políticas preventivas que garanticen el derecho de la salud laboral, tal y como se promueve en el Convenio 190 OIT y la LOGILS, con el fin de prevenir o reducir de forma significativa el riesgo de sufrir determinadas conductas y riesgos psicosociales, así como reparar aquellos comportamientos acosadores. De modo que, aunque dicho avance ha sido positivo, no obstante, son necesarias acciones de mayor envergadura, compromiso y sensibilización por parte de todos los interlocutores sociales garantizando una eficaz política de empresa en prevención y concienciación de manera integral sobre la violencia y acoso, incidiendo en la dimensión de acoso sexual y acoso por razón de género, también en el ámbito digital, porque, indudablemente, será indispensable para terminar con todas las formas de acoso y violencia en el trabajo, entre ellas, la violencia sexual.