

La violencia sul lavoro in Spagna



PID2022-1371710B-I00, “La prevención de riesgos laborales ante la transición ecológica y digital y los desafíos económicos, demográfico y de género” (PRL-TRANSYDES), financiado por MCIN/AEI/10.13039/501100011033 y por el FEDER, UE



UNIVERSIDAD
DE MURCIA

M^a Belén Fernández Collados

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

La prevención de los riesgos profesionales de frente a la transición ecológica y digital y a los retos económicos, demográficos y de género



Proyecto PID2022-137171OB-I00 financiado por MICIU/AEI /10.13039/501100011033/ y por FEDER, UE

<https://desafiosprevencion.com/#>



UNIVERSIDAD
DE MURCIA

M^a Belén Fernández Collados

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

4 obiettivi:

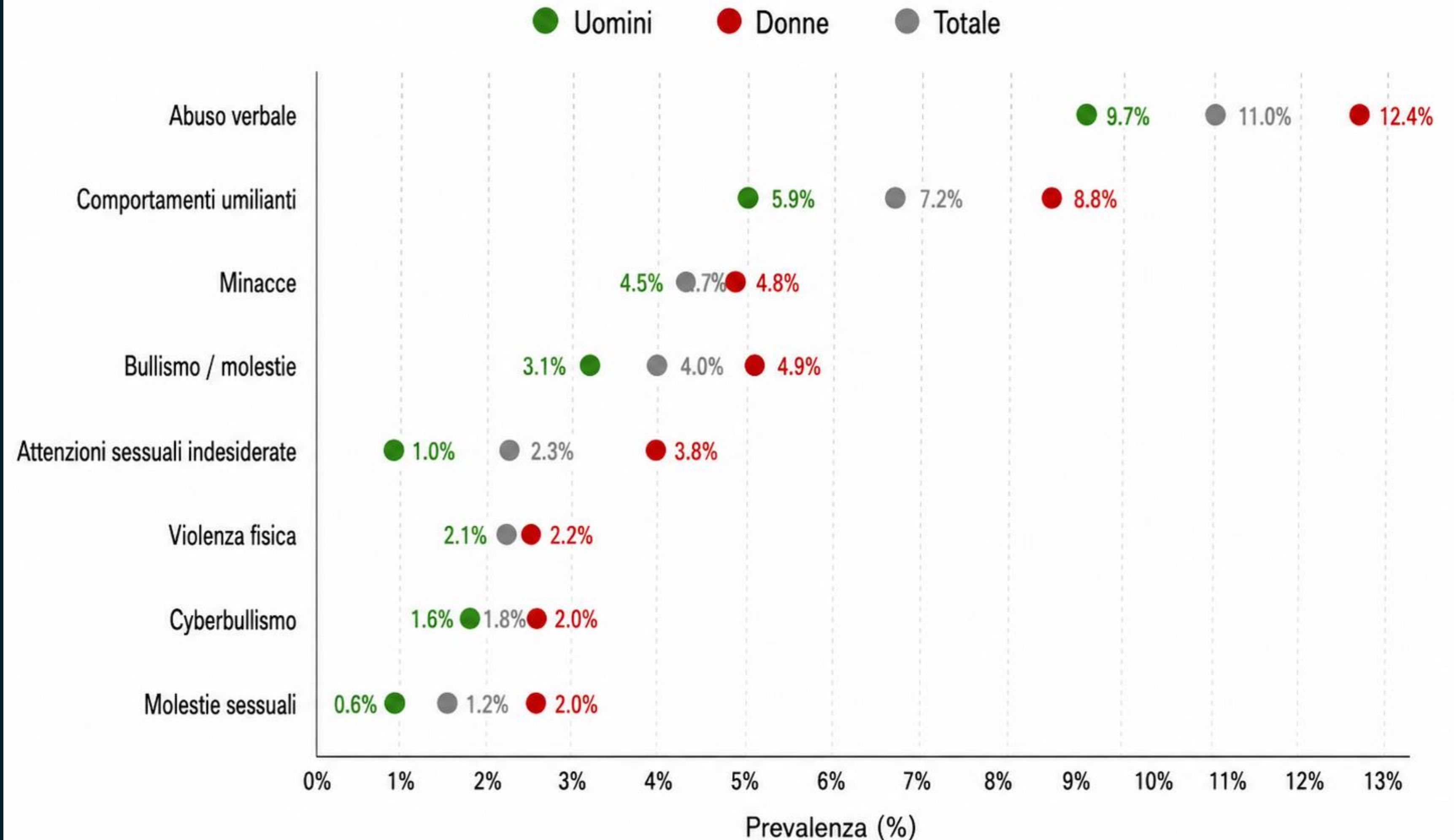
- Prevenzione della violenza sul lavoro
- Prevenzione dei rischi in una prospettiva di genere
- Prevenzione dei rischi professionali nei gruppi vulnerabili
- Prevenzione dei rischi professionali nei nuovi ambienti di lavoro



Dati nell'UE

Prevalenza dei comportamenti sociali avversi per sesso (UE-27, 2024)

Indagine europea sulle condizioni di lavoro (EWCS 2024)



Fonte: Eurofound, *European Working Conditions Survey 2024: First findings*, Figura 7 (UE-27). Valori approssimati a partire dalla figura originale.

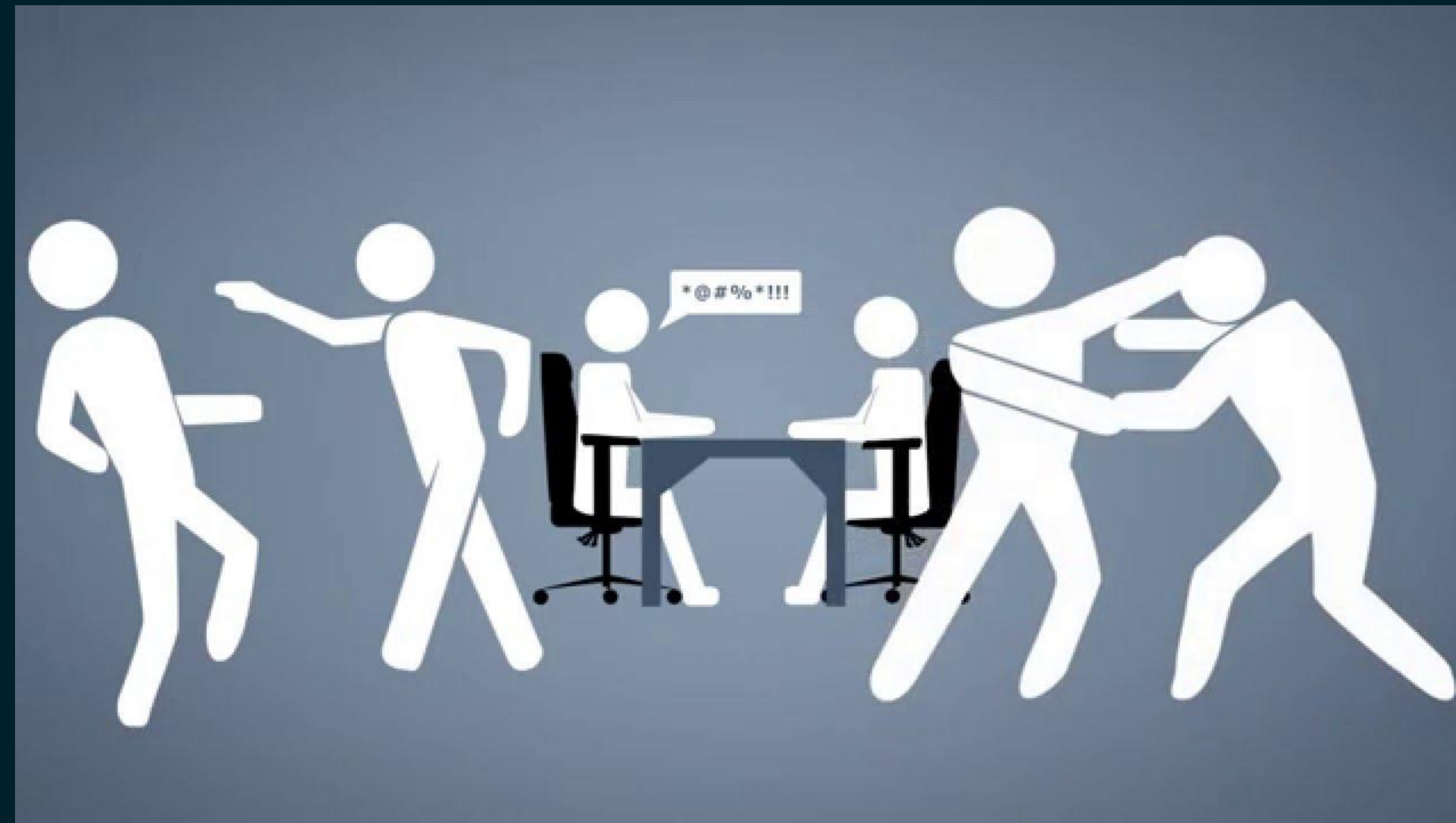


UNIVERSIDAD
DE MURCIA

M^a Belén Fernández Collados

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Quali sono le principali sfide nella lotta contro la violenza e le molestie sul lavoro?



UNIVERSIDAD
DE MURCIA

M^a Belén Fernández Collados

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social



SFIDE E DIFFICOLTÀ

1. Identificazione.
2. Prevenzione.
3. Protezione – tutela.



UNIVERSIDAD
DE MURCIA

M^a Belén Fernández Collados

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

1. Identificazione della violenza



UNIVERSIDAD
DE MURCIA

M^a Belén Fernández Collados

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Difficoltà concettuali

Senza una definizione:

- Non c'è identificazione
- Né prevenzione
- Né responsabilità.



UNIVERSIDAD
DE MURCIA

M^a Belén Fernández Collados

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Assenza di una normativa organica

La regolamentazione della violenza e delle molestie in ambito lavorativo è il risultato “di una costruzione per stratificazione, per impulsi successivi o per la necessità di recepire la normativa comunitaria”.

¿?¿?¿?



UNIVERSIDAD
DE MURCIA

M^a Belén Fernández Collados

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social



Fenomeno multifattoriale

Lavoro → dignità, potere datoriale, ritorsioni

Prevenzione dei rischi professionali → rischio
psicosociale, prevenzione, salute

Uguaglianza → sesso, genere, discriminazione

Penale → gravità, minaccia, coercizione, lesione



UNIVERSIDAD
DE MURCIA

M^a Belén Fernández Collados

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Non esiste una definizione legale né di molestie né di violenza sul lavoro



UNIVERSIDAD
DE MURCIA

M^a Belén Fernández Collados

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Definizioni legali delle forme di molestie sul lavoro:

- **Discriminatorio** (art. 28.1 Ley de Medidas Fiscales Administrativas y del Orden Social).
- **Sessuali e fondate sul sesso** (art. 7 LOI).
- **Violenza di genere** (art. 1 LOPIVG).
- **Discriminatorie nei confronti delle persone con disabilità** (art. 2.f. LGDPDIS).



Acuerdo marco europeo (2007)



Molestie:

- Azione continuativa di maltrattamento che si verifica in modo reiterato e in più occasioni.
- Atti lievi, ma che si susseguono in modo abituale o ripetuto.

Violenza:

- Atto concreto e puntuale di aggressione, fisica o psicologica.
- Aatto di aggressione di gravità sufficiente per essere qualificato come tale.



UNIVERSIDAD
DE MURCIA

M^a Belén Fernández Collados

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Giurisprudenza del Tribunale costituzionale

STC 81/2018:

- Condotta di persecuzione o vessazioni sistematiche e pianificate
- Assenza di tutela
- Gravità della condotta
- Intenzionalità
- Carattere individualizzato del destinatario.



STC 56/2019:

Non richiede l'intenzionalità né l'accertamento del danno.



UNIVERSIDAD
DE MURCIA

M^a Belén Fernández Collados

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Elementi secondo la dottrina giurisprudenziale:

STSJ Castilla-La Mancha 25-4-2019:

- **Oggettivi:** pressione continuativa, rapporto di causalità con il lavoro, mancanza di copertura nel potere direttivo e gravità della condotta impiegata.
- **Soggettivi:** intenzionalità denigratoria e carattere individualizzato.

STSJ Andalucía 4-4-2019:

- **Essenziali:** elemento cronologico, reiterazione, elemento strumentale e complessità della condotta.
- **Accidentali:** elemento finalistico e risultato.



Convenzione OIL n. 190 contro la violenza e le molestie nel mondo del lavoro

C'è un prima e un dopo?



Impegno ad “adottare una legislazione che definisca e vieti la violenza e le molestie nel mondo del lavoro, compresa la violenza e le molestie fondate sul genere”. (art. 7)



UNIVERSIDAD
DE MURCIA

M^a Belén Fernández Collados

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Nozione di violenza e molestie nella Convenzione OIL n. 190

Insieme di comportamenti e pratiche inaccettabili, o di **minacce** di tali comportamenti e pratiche, che si manifestino **una sola volta** o in modo **ripetuto**, che abbiano **lo scopo, causino o siano suscettibili di causare** un danno fisico, psicologico, sessuale o economico, e comprende la violenza e le molestie fondate sul genere.



Obiettivo:

- Danno fisico, psicologico, sessuale o economico, compresa la violenza e le molestie fondate sul genere.
- Non è necessaria la sua effettiva realizzazione: è sufficiente la mera minaccia. Non è richiesta la reiterazione.



Soggettivo:

- Non sembra essere richiesta l'intenzionalità.
- Dal carattere neutro della definizione di violenza e molestie fondate sul genere si deduce che essa non è limitata al genere femminile.



Spaziale:

- Durante il lavoro, in relazione ad esso o come conseguenza dello stesso:
- Nel luogo di lavoro, siano essi spazi pubblici o privati;
- Nei luoghi in cui il/la lavoratore/lavoratrice viene retribuito/a, riposa, mangia, oppure utilizza servizi igienico-sanitari o spogliatoi.



- Negli spostamenti, nei viaggi, nelle attività sociali o formative legate al lavoro;
- Nelle comunicazioni connesse al lavoro, comprese quelle telematiche;
- Nell'alloggio fornito dal/dalla datore/datrice di lavoro;
- Nei tragitti di andata e ritorno dal lavoro.



Sentenze successive:

- Stc nº 66/2026, 19-2-2026, JS A Coruña.

Tutela dei diritti fondamentali.

Non viene accertato alcun inadempimento datoriale del dovere di proteggere la dignità e l'integrità morale della lavoratrice.



UNIVERSIDAD
DE MURCIA

M^a Belén Fernández Collados

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

- Stc nº 127/2026, 25-3-2026 JS A Coruña.

Tutela dei diritti fondamentali

Indizio – azioni giudiziarie precedenti.

L'impresa giustifica le proprie azioni con motivi oggettivi, ragionevoli ed estranei a qualsiasi violazione dei diritti fondamentali..



UNIVERSIDAD
DE MURCIA

M^a Belén Fernández Collados

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

- STSJ Andalucía nº 441/2026, 9-3-2026.

Tutela dei diritti fondamentali

Sussiste una situazione di conflitto e tensione, ma non una condotta sistematica, oggettivabile e giuridicamente qualificabile come molestie sul lavoro..



UNIVERSIDAD
DE MURCIA

M^a Belén Fernández Collados

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

- STSJ Madrid nº 1090/2025, 12-12-2025

Tutela dei diritti fondamentali

Discriminazione indiretta connessa all'esercizio
dei diritti di conciliazione..



UNIVERSIDAD
DE MURCIA

M^a Belén Fernández Collados

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Tipi di violenza

Persone coinvolte e relazione tra loro:

- Tipo 1 Non esiste una relazione diretta o precedente
- Tipo 2 Relazione professionale, ma non lavorativa
- Tipo 3 Relazione lavorativa (orizzontale o verticale)
- Tipo 4 Relazione personale



Manifestazione, intenzionalità, finalità o mezzo impiegato::

- Violenza verbale;
- Violenza fisica;
- Violenza psicologica o molestie;
- Violenza o molestie sessuali;
- Violenza o molestie fondate sul sesso;
- Violenza di genere;violenza o molestie discriminatorie;
- Violenza o molestie digitali, informatiche o cybermolestie.



2. Prevenzione della violenza



UNIVERSIDAD
DE MURCIA

M^a Belén Fernández Collados

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Prevenzione dei rischi professionali

Rischio psicosociale: stress, ansia, depressione e persino problemi fisici



Non rientrano nel concetto rigoroso di malattia professionale / **infortunio sul lavoro**

Art. 156 LGSS y 157 LGSS malattie correlate al lavoro.



UNIVERSIDAD
DE MURCIA

M^a Belén Fernández Collados

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Legge sulla prevenzione dei rischi professionali

- Art. 14 Diritto alla protezione contro i rischi professionali

Diritto a una protezione efficace in materia di sicurezza e salute sul lavoro



UNIVERSIDAD
DE MURCIA

M^a Belén Fernández Collados

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Art. 15. Principi dell'azione preventiva

- Evitare i rischi.
- Valutare i rischi che non possono essere evitati.
- Combattere i rischi alla fonte.
- Adattare il lavoro alla persona.
- Tenere conto dell'evoluzione della tecnica.
- Sostituire ciò che è pericoloso con ciò che comporta poco o nessun pericolo.



- Pianificare la prevenzione.
- Adottare misure che antepongano la protezione collettiva a quella individuale.
- Fornire le dovute istruzioni ai lavoratori.



Obblighi datoriali

- Valutare la violenza come rischio psicosociale.
- Pianificare misure per eliminare, ridurre o controllare il rischio.
- Informare e formare il personale e i dirigenti.
- Stabilire protocolli contro molestie, aggressioni e violenza discriminatoria.



- Intervenire e procedere a una revisione a seguito di incidenti, denunce o danni alla salute.
- Proteggere la salute ed evitare ritorsioni.



Uguaglianza. Forma di discriminazione



UNIVERSIDAD
DE MURCIA

M^a Belén Fernández Collados

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Legge organica 3/2007 per l'uguaglianza effettiva tra donne e uomini

- Art. 45 Elaborazione e applicazione dei piani di uguaglianza

Obbliga ad adottare misure di uguaglianza e, nelle imprese con 50 o più persone, ad avere un piano di uguaglianza..



UNIVERSIDAD
DE MURCIA

M^a Belén Fernández Collados

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

- Art. 48 Richiede misure specifiche contro le molestie sessuali, le molestie fondate sul sesso e le condotte contro la libertà sessuale e l'integrità morale

Misure contro le molestie:

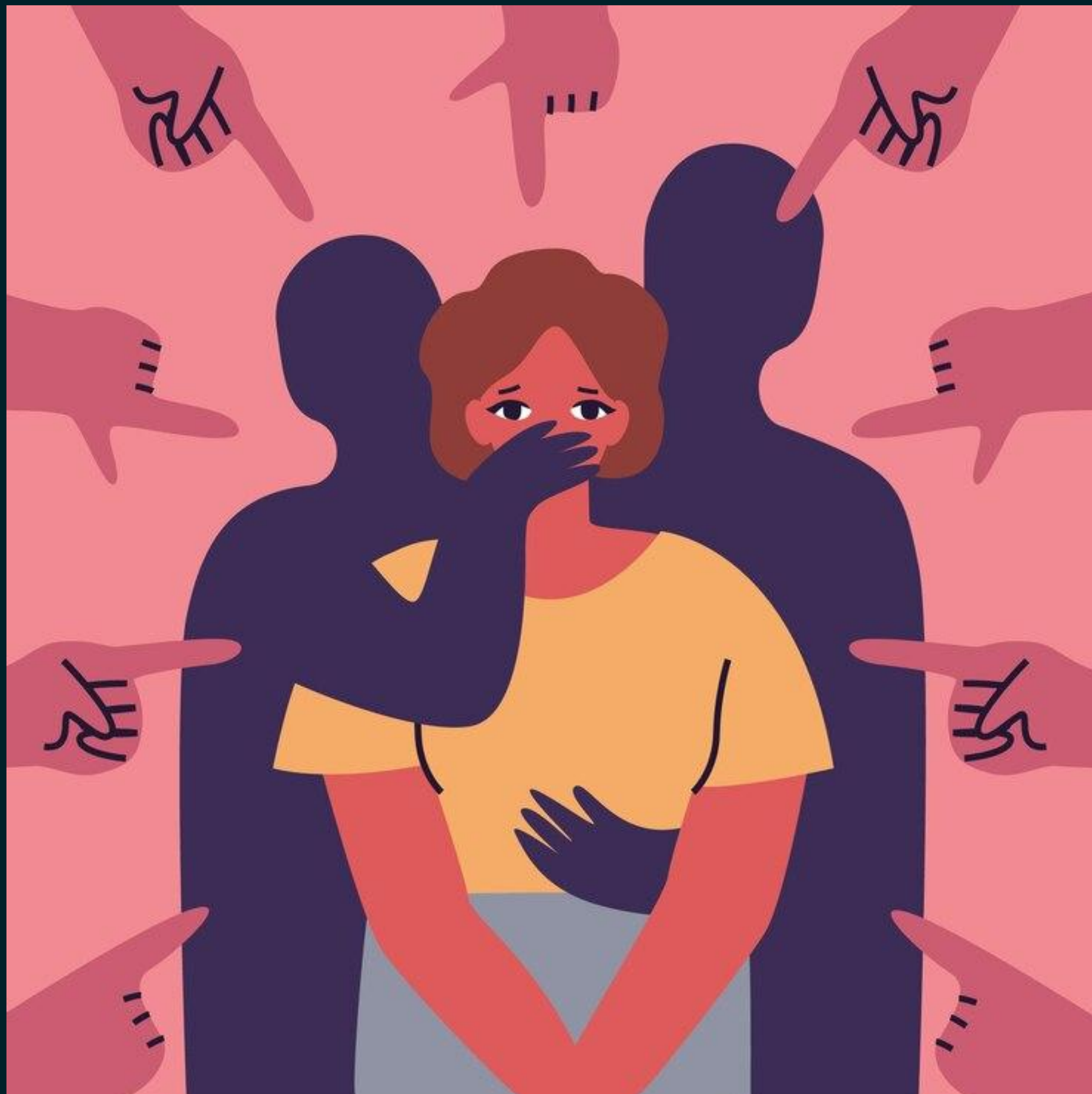
- Condizioni di lavoro che evitino condotte contro la libertà sessuale e l'integrità morale.
- Prevenzione specifica delle molestie sessuali e delle molestie fondate sul sesso, anche in ambito digitale.



UNIVERSIDAD
DE MURCIA

M^a Belén Fernández Collados

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social



- Procedure interne per denunce o reclami.
- Codici di buone pratiche.
- Campagne informative.
- Formazione. Partecipazione della rappresentanza legale delle persone lavoratrici.



UNIVERSIDAD
DE MURCIA

M^a Belén Fernández Collados

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Legge 4/2023 per l'uguaglianza reale ed effettiva delle persone trans e per la garanzia dei diritti delle persone LGTBI

- Art. 15 Uguaglianza e non discriminazione LGTBI nelle imprese.

Le imprese con più di 50 persone lavoratrici:insieme pianificato di misure per l'uguaglianza reale ed effettiva delle persone LGTBI.



- Risorse per la sua applicazione.
- Protocollo di intervento contro le molestie o la violenza nei confronti delle persone LGTBI.
- Misure concordate mediante contrattazione collettiva o concordate con la rappresentanza legale..



3. Protezione e tutela della violenza



UNIVERSIDAD
DE MURCIA

M^a Belén Fernández Collados

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

- Tutela interna
- Tutela administrativa
- Tutela judicial del trabajo
- Tutela judicial penal



Tutela interna: protocolo, denuncia e indagine

- Canale di comunicazione o denuncia: Ricezione riservata del reclamo;
- Attivazione del protocollo;
- Indagine imparziale;
- Audizione delle persone coinvolte;



- Misure cautelari;
- Relazione conclusiva;
- Misure correttive o disciplinari;
- Monitoraggio successivo.



Sanzione disciplinare

Art. 54.2 ET Licenziamento disciplinare per inadempimento grave e colpevole.

c. Offese verbali o fisiche al datore di lavoro, alle persone che lavorano nell'impresa o ai familiari conviventi;



UNIVERSIDAD
DE MURCIA

M^a Belén Fernández Collados

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

g. Molestie per ragioni di origine razziale o etnica, religione o convinzioni, disabilità, età o orientamento sessuale, nonché molestie sessuali o molestie fondate sul sesso.

b. Indisciplina o disobbedienza sul lavoro.

d. Violazione della buona fede contrattuale, nonché abuso di fiducia nello svolgimento del lavoro.



UNIVERSIDAD
DE MURCIA

M^a Belén Fernández Collados

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Tutela amministrativa: Ispettorato del lavoro

Infrazione datoriale. LISOS

- Art. 8.13 → molestie sessuali.
- Art. 8.13 bis → molestie fondate sul sesso e molestie discriminatorie.
- Artt. 12 e 13 → inadempimenti preventivi quando la violenza rivela un rischio lavorativo non valutato o non controllato.



-Artt. 7.13 / 8.17 → inadempimenti in materia di piani di uguaglianza.

La LISOS sanziona espressamente determinate forme di molestie e consente di sanzionare la violenza sul lavoro come inadempimento preventivo quando l'impresa non valuta, non previene o non interviene di fronte al rischio.



UNIVERSIDAD
DE MURCIA

M^a Belén Fernández Collados

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Tutela judicial del trabajo

- Azione a tutela dei diritti fondamentali; Richiesta di cessazione della condotta;
- Risarcimento per danni morali e materiali;
- Impugnazione di sanzioni, licenziamenti o ritorsioni;
- Risoluzione indennizzata del contratto per inadempimento datoriale;



UNIVERSIDAD
DE MURCIA

M^a Belén Fernández Collados

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

- Riconoscimento della natura professionale della contingencia se vi è un danno psichico derivante dal lavoro;
- Misure cautelari.



Tutela giudiziale penale

- Lesioni;
- Minacce;
- Coazioni;
- Molestie;
- Trattamento degradante;
- Reati contro l'integrità morale;



UNIVERSIDAD
DE MURCIA

M^a Belén Fernández Collados

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

- Molestie sessuali;
- Aggressioni sessuali;
- Reati d'odio o discriminazione, a seconda del caso.



CONCLUSIONI:

- Grandi progressi.
- Grandi sfide.



UNIVERSIDAD
DE MURCIA

M^a Belén Fernández Collados

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Grazie per l'attenzione



MINISTERIO
DE CIENCIA, INNOVACIÓN
Y UNIVERSIDADES



Cofinanciado por
la Unión Europea



AGENCIA
ESTATAL DE
INVESTIGACIÓN

PID2022-1371710B-I00, “La prevención de riesgos laborales ante la transición ecológica y digital y los desafíos económicos, demográfico y de género” (PRL-TRANSYDES), financiado por MCIN/AEI/10.13039/501100011033 y por el FEDER, UE



UNIVERSIDAD
DE MURCIA

M^a Belén Fernández Collados

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

