

## MIGRACIÓN Y DERECHOS LABORALES: LA VIOLENCIA Y EL ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO

### *MIGRATION AND LABOUR RIGHTS: VIOLENCE AND HARASSMENT IN THE WORLD OF WORK*

María Dolores ORTIZ VIDAL\*

**SUMARIO:** 1. INTRODUCCIÓN.—2. EL CONVENIO NÚM. 190 OIT: UN NUEVO CONCEPTO DE VIOLENCIA Y ACOSO EN EL TRABAJO VS. LA NOCIÓN TRADICIONAL REGULADA EN EL DERECHO ESPAÑOL.—3. LA NORMA MATERIAL IMPERATIVA Y LA NUEVA MODALIDAD DE VIOLENCIA Y ACOSO EN EL TRABAJO.—4. CONSIDERACIONES FINALES.

### 1. INTRODUCCIÓN

Las migraciones se han convertido en un fenómeno internacional permanente, siendo uno de los desafíos más visibles en las agendas políticas a nivel estatal y supranacional. En el marco del empleo y de la política social de la Unión Europea, la libre circulación de trabajadores en el territorio de los Estados miembros supone la abolición de toda discriminación por razón de la nacionalidad con respecto al empleo, la retribución y las demás condiciones de trabajo, sin perjuicio de las limitaciones justificadas que se establezcan por razones de orden público, seguridad y salud pública [art. 45 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE)]<sup>1</sup>.

En este contexto, los desplazamientos de trabajadores desde terceros países con destino a los Estados miembros de la Unión Europea y, en particular a España, son un fenómeno muy habitual. Estos movimientos migratorios se basan en la demanda de trabajo y en la mejora de sus condiciones laborales<sup>2</sup>.

---

\* Profesora Contratada Doctora de Derecho Internacional Público y Relaciones Internacionales en la Universidad de Murcia ([md.ortizvidal@um.es](mailto:md.ortizvidal@um.es)). Todas las páginas web mencionadas en este estudio han sido consultadas el 13 de junio de 2021.

<sup>1</sup> Versión consolidada del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, DO C 326, de 26 de octubre de 2012, pp. 47 y 390, ELI: [http://data.europa.eu/eli/treaty/tfeu\\_2012/oj](http://data.europa.eu/eli/treaty/tfeu_2012/oj).

<sup>2</sup> El Capítulo III del Título II de la Ley Orgánica de Extranjería 4/2000, BOE núm. 10, de 12 de enero de 2000, «De las autorizaciones para la realización de actividades lucrativas», establece los re-

Ahora bien, en estos casos, las personas migrantes ocupan, con frecuencia, puestos de trabajo más expuestos a la violencia y al acoso, tal y como pone de relieve el Informe IV sobre migración laboral, elaborado por la Organización Internacional del Trabajo (en adelante, OIT) en su 106.<sup>a</sup> reunión (Ginebra, 2017)<sup>3</sup>.

La OIT señala que ello puede deberse, entre otros factores, a que los trabajadores migrantes se concentran en determinados sectores económicos en los que concurre, a menudo, abuso de poder. Sirvan como ejemplo la agricultura, la industria o el sector servicios, que incluye el ámbito doméstico y el de la hostelería.

En este escenario, resulta posible afirmar que la OIT va un paso por delante respecto del Derecho español en el tratamiento normativo de la violencia y el acoso en el trabajo. Ello se debe a que la Conferencia General de la OIT adoptó, el 21 de junio de 2019, el Convenio núm. 190 sobre la violencia y el acoso —junto con su Recomendación complementaria (núm. 206)—, que proporciona una nueva definición de «violencia y acoso en el trabajo», la cual garantiza un mayor nivel de protección a la víctima y es muy distinta de la regulada en el Derecho español, tal y como se verá más adelante.

Sin embargo, en el día de hoy, España aún no ha ratificado este Convenio. Además, después de su entrada en vigor, que se producirá a los doce meses desde la fecha de registro de su ratificación, habrá que esperar a la adaptación de la normativa porque las disposiciones del Convenio núm. 190 deberán aplicarse a través de la legislación nacional, convenios colectivos u otras medidas acordes con la práctica estatal (arts. 12 a 14 del Convenio núm. 190 OIT).

Ante esta situación normativa, cabe reflexionar sobre si esta configuración del término violencia y acoso en el trabajo (dada su novedosa concepción e importancia desde la perspectiva del derecho fundamental del trabajador a desempeñar su puesto en condiciones que respeten su salud, su seguridad y su dignidad) podría incorporarse, en la práctica, a través de las normas materiales imperativas (véanse en este sentido los arts. 31.1 CDFUE y 40.2 CE).

## **2. EL CONVENIO NÚM. 190 OIT: UN NUEVO CONCEPTO DE VIOLENCIA Y ACOSO EN EL TRABAJO VS. LA NOCIÓN TRADICIONAL REGULADA EN EL DERECHO ESPAÑOL**

El Convenio núm. 190 de la OIT sitúa su punto de partida en la necesidad de garantizar, de manera efectiva, el derecho fundamental de toda persona

---

quisitos que los extranjeros mayores de dieciséis años precisarán para obtener la correspondiente autorización administrativa previa para residir y trabajar en España, con el objetivo de poder ejercer cualquier actividad lucrativa, laboral o profesional en nuestro país (arts. 36 a 43 LOEX).

<sup>3</sup> OIT, *Migración laboral: nuevo contexto y desafíos de gobernanza*, Informe IV, 106.<sup>a</sup> reunión, Ginebra, 2017, en [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_550278.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_550278.pdf).

a un entorno laboral libre de violencia y acoso, en todas sus modalidades, atendiendo especialmente a la protección de los grupos más vulnerables, tal y como son los trabajadores migrantes.

Para ello, crea una única definición de violencia y acoso en el trabajo, de validez universal, que servirá de referencia a la legislación de cada Estado parte<sup>4</sup>. En concreto, el nuevo término «designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas», con independencia de «que se manifiesten una sola vez o de manera repetida», en el que se suprime el elemento subjetivo de la intencionalidad (art. 1 del Convenio núm. 190 OIT).

En consecuencia, es suficiente con que exista un nexo de causalidad entre el comportamiento antijurídico y el resultado lesivo prohibido por la norma. Basta la producción de un daño físico, psicológico, sexual o económico, o la posibilidad de causarlo. Se incluye expresamente la violencia y el acoso por razón de género.

Además, la Conferencia General de la OIT aplica este nuevo concepto de violencia y acoso en el trabajo a todas las personas que trabajen, independientemente de cuál sea su situación contractual —comprendida la informal, que se utiliza con más frecuencia en el caso de los trabajadores migrantes—, y a todas las comunicaciones que estén relacionadas con el ámbito laboral, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación [arts. 2 y 3.d) del Convenio núm. 190 OIT]. En este sentido, la Conferencia General de la OIT se pronuncia, por vez primera, sobre el ciberacoso como modalidad de violencia y acoso en el trabajo, aun cuando este puede producirse fuera del horario laboral o del lugar físico de trabajo<sup>5</sup>.

De lo anterior puede desprenderse que la nueva noción de violencia y acoso en el trabajo que recoge el Convenio se encuentra muy lejos de la regulada por el Derecho español, que puede ser calificada de caótica y fragmentaria, lo que genera lagunas legales<sup>6</sup>. En concreto, nuestro ordenamiento jurídico no contempla una única definición de violencia y acoso en el trabajo, sino que diferencia, principalmente, dos tipos de acoso —el discriminatorio y el sexual—, cuyos caracteres se exponen en múltiples normas. Valgan como ejemplo, entre otros, el Estatuto de los Trabajadores [art. 4.1.e)], el Estatuto

<sup>4</sup> VELÁZQUEZ FERNÁNDEZ, P. M., «El Convenio 190 de la OIT sobre Violencia y Acoso en el trabajo: principales novedades y expectativas», *CEF. Revista de Trabajo y Seguridad Social*, 2019, núms. 437-438, pp. 119-142, esp. p. 124.

<sup>5</sup> Respecto de esta afirmación, cabe hacer referencia al reciente caso *IVECO*, en el que la dirección de la empresa no activó su protocolo para la prevención del acoso sexual en el trabajo, aun cuando la trabajadora denunció su situación ante Recursos Humanos, porque el concepto de «acoso sexual» que figura en dicho protocolo se identifica con el «uso de imágenes de contenido sexual explícito».

Ahora bien, la situación que vivió la trabajadora sí habría *encajado* en la nueva noción de violencia y acoso en el trabajo proporcionada por la OIT. Ello habría garantizado la protección de su salud y de su seguridad en el puesto de trabajo.

<sup>6</sup> PONS CARMENA, M., «Aproximación a los nuevos conceptos sobre violencia y acoso en el trabajo a partir de la aprobación del Convenio OIT 190», *Labos*, vol. 1, 2020, núm. 2, pp. 30-60, esp. p. 35.

Básico de Empleo Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015 (art. 95.2) o la Ley 62/2003, de medidas fiscales, administrativas y del orden social (art. 28.1).

A ello hay que añadir que ni la intención de infligir una agresividad extrema, ni la constatación de un daño serían elementos necesarios para identificar un reciente caso de violencia y acoso en el trabajo, lo que marca una clara distancia respecto de la noción tradicional española<sup>7</sup>.

Por este motivo, cabe plantear si esta novedosa configuración podría incorporarse, en la práctica, a nuestro ordenamiento jurídico con anterioridad incluso a la ratificación y consiguiente adaptación del Convenio. Para ello, resulta oportuno analizar el juego de las normas materiales imperativas, su penetración como posible vía de expansión de esta nueva modalidad de violencia y acoso en el trabajo y su repercusión en la *praxis* conflictual, a través del estudio de la naturaleza jurídica de la norma, en especial, a la luz de lo dispuesto en el art. 9 del Reglamento (CE) núm. 593/2008, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de junio, sobre la ley aplicable a las obligaciones contractuales (Roma I).

### 3. LA NORMA MATERIAL IMPERATIVA Y LA NUEVA MODALIDAD DE VIOLENCIA Y ACOSO EN EL TRABAJO

El Reglamento Roma I define la norma material imperativa como aquella «disposición cuya observancia un país considera esencial para la salvaguardia de sus intereses públicos, tales como su organización política, social o económica, hasta el punto de exigir su aplicación a toda situación comprendida dentro de su ámbito de aplicación, cualquiera que fuese la ley aplicable al contrato según el presente Reglamento» (art. 9.1 RRI)<sup>8</sup>.

De esta afirmación cabe deducir que, en circunstancias excepcionales y atendiendo a consideraciones de interés público, los tribunales de los Estados miembros pueden aplicar al contrato dicha norma material imperativa, con independencia de la ley del país que resulte aplicable al mismo (cdos. 11 y 37 RRI).

Ante esta situación, es necesario valorar si, en el contexto de las migraciones y del Derecho laboral, la nueva modalidad de violencia y acoso en el

<sup>7</sup> Véase, por todas, la STC 81/2018, de 16 de julio, ES:TC:2018:81, que exige, para calificar la situación como «acoso laboral»: «La concurrencia de determinados elementos objetivos y subjetivos, como lo son el hostigamiento continuado y sistemático sobre el empleado, la falta de tutela por quien ostenta el poder de dirección o jerárquico, la gravedad en la conducta empleada, la intencionalidad denigratoria del acosador y el carácter individualizado del destinatario» (FJ 4).

Recientemente, el Tribunal Constitucional español, en la Sentencia núm. 56/2019, de 6 de mayo, ECLI:ES:TC:2019:56, apartándose de manifestaciones judiciales anteriores, ha descartado el elemento intencional y la producción efectiva del daño como elementos definitorios del acoso en el trabajo (FJ 5).

<sup>8</sup> El TJUE proporciona, por primera vez, en el marco de su jurisprudencia, una definición expresa de la noción «ley de policía» en la STJCE de 23 de noviembre de 1999, *Arblade*, asuntos acumulados C-369/96 y C-376/99, ECLI:EU:C:1999:575, FD 30.

trabajo puede ser aprehendida como norma material imperativa en el ámbito de la litigación internacional.

En principio, del tenor literal del art. 9.1 del Reglamento Roma I, se desprende que quedan excluidas aquellas normas que defienden intereses particulares, tal y como sería la protección individual de los trabajadores<sup>9</sup>. En concreto, la normativa de Derecho internacional privado de la Unión Europea aplicable en esta materia contiene normas de conflicto de leyes especializadas, cuyo principal objetivo es que, a la hora de determinar la ley aplicable al contrato, el trabajador no se vea privado de la protección que le otorgan las disposiciones que no puedan excluirse mediante acuerdo (art. 8.1 RRI).

Por tanto, en el marco de los contratos individuales de trabajo, los particulares intereses del trabajador no se protegen a través de las normas materiales imperativas<sup>10</sup>. Sin embargo, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha puesto de manifiesto que, si el juez que conoce del litigio lo estima oportuno, cabe una interpretación amplia del concepto «normas materiales imperativas», que englobe la protección de intereses particulares y públicos, previa valoración de los términos exactos de la norma, del contexto en el que esta se circunscribe y de las circunstancias en las que se promulgó<sup>11</sup>. En consecuencia, desde esta perspectiva, el nuevo concepto de violencia y acoso en el trabajo podría superar el primer obstáculo para adquirir la cualidad de norma material imperativa.

En este contexto, el juez competente para conocer del litigio desempeña un papel protagonista: está obligado a aplicar a la relación contractual-laboral las normas materiales imperativas de la ley del país cuyos tribunales conocen del asunto (art. 9.2 RRI) y está facultado para dar efecto a las normas internacionales imperativas que se encuentren en vigor en el Estado en el que las obligaciones derivadas del contrato tienen que ejecutarse o han sido ejecutadas, en la medida en que hagan la ejecución del contrato ilegal (art. 9.3 RRI)<sup>12</sup>.

Por tanto, el Reglamento Roma I distingue entre «aplicar» y «dar efecto». En el primer supuesto, cabe reflexionar sobre si la nueva configuración de violencia y acoso en el trabajo podría penetrar en el ordenamiento jurídico

<sup>9</sup> CAMPO COMBA, M., «Derecho internacional privado europeo y aplicación de las Directivas europeas protectoras de la parte contractual débil», *REDI*, vol. 73, 2021, núm. 1, pp. 57-82, esp. p. 75. La autora expone que esta posición es la que defiende la doctrina y la jurisprudencia alemana, a través de la distinción entre *Eingriffsnormen* y *Parteischutzvorschriften*, que persiguen objetivos de interés público y privado, respectivamente.

<sup>10</sup> STJUE (Gran Sala) de 15 de marzo de 2011, *Koelzsch*, asunto C-29/10, ECLI:EU:C:2011:151, FD 42.

<sup>11</sup> STJUE de 17 de octubre de 2013, *Unamar*, asunto C-184/12, ECLI:EU:C:2013:663, FD 50.

<sup>12</sup> PARRA RODRÍGUEZ, C., «El alcance de las normas imperativas internacionales en el Reglamento Roma I: una visión desde su efecto en la contratación laboral», en JIMÉNEZ BLANCO, P. y ESPINIELLA MENÉNDEZ, Á. (dirs.), *Nuevos escenarios del Derecho internacional privado de la contratación*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2021, pp. 294-337, esp. p. 326. La autora afirma que, en aquellos casos en los que la norma internacional imperativa pueda lesionar los derechos laborales contenidos en el Derecho de la Unión Europea, el juez puede desplazar dicha norma a favor de la ley elegida por las partes.

español en calidad de norma material imperativa de fuente de la Unión Europea, a través de los Reglamentos y de las Directivas<sup>13</sup>.

El Parlamento Europeo ha manifestado recientemente que, en el marco de la Unión, los Estados miembros deben garantizar que las disposiciones que tengan por objetivo *combatir* ámbitos perjudiciales para los intereses de los ciudadanos de la Unión —que no se encuentren suficientemente protegidos por la ley aplicable a su situación y sean víctimas de efectos adversos relacionados con ella— puedan ser consideradas de carácter imperativo<sup>14</sup>.

Para ello, la norma material imperativa debe formar parte de un acto jurídico de la Unión Europea, obligatorio y aplicable en los Estados miembros, tal y como sucede con los Reglamentos y con las Directivas y sus respectivas transposiciones (art. 288 TFUE). De esta manera, la nueva modalidad de violencia y acoso en el trabajo podría pasar a integrar las normas imperativas del foro, con lo que ello supone en el juego del art. 16 del Reglamento (CE) núm. 864/2007, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 11 de julio, relativo a la ley aplicable a las obligaciones extracontractuales (Roma II)<sup>15</sup>.

Sin embargo, la nueva definición de violencia y acoso en el trabajo se regula en el Convenio núm. 190 de la OIT. En consecuencia, su incorporación al ordenamiento jurídico español únicamente tendrá lugar después de su ratificación [arts. 94.1.c) y 96.1 CE]. A partir de ese momento, las autoridades españolas estarán obligadas a aplicarlo en la legislación y en la práctica nacional, siendo posible iniciar un procedimiento de reclamación y queja contra nuestro país, en el caso de que no haya observado las disposiciones del Convenio que ha ratificado (art. 19.5 de la Constitución OIT)<sup>16</sup>. Desde este punto de vista, el nuevo concepto de violencia y acoso en el trabajo no podría superar el segundo obstáculo para adquirir la cualidad de norma material imperativa, en este concreto análisis porque, como es obvio, su fuente no es el Derecho de la Unión Europea, sino un Convenio de la OIT<sup>17</sup>.

<sup>13</sup> STJUE de 9 de noviembre de 2000, *Ingmar GB*, asunto C-381/98, ECLI:EU:C:2000:605, FFDD 21-22.

<sup>14</sup> Véase el art. 20 del Anexo de la Resolución del Parlamento Europeo, de 10 de marzo de 2021, con recomendaciones destinadas a la Comisión para elaborar una Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo sobre diligencia debida de las empresas y responsabilidad corporativa [2020/2129(INL), P9\_TA-PROV (2021)0073].

En una línea de pensamiento similar se pronunció, con anterioridad a dicha Resolución, DIAGO DIAGO, M. P., «Minerales y diamantes de conflicto: mecanismo de control y diligencia debida en tiempos de ODS», *Cuadernos Europeos de Deusto*, 2020, núm. 63, pp. 153-182.

<sup>15</sup> DIAGO DIAGO, M. P., «Violación de derechos humanos en las cadenas de suministro en tiempos de pandemia: reacciones de Derecho internacional privado y diligencia debida», *REDI*, vol. 73, 2021, núm. 1, pp. 337-344, esp. p. 341.

<sup>16</sup> Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, aprobada el 28 de junio de 1919 y posteriores modificaciones, *BOE* núm. 226, de 21 de septiembre de 1982.

<sup>17</sup> Desde este postulado, el presente trabajo plantea la posibilidad de que la nueva noción de violencia y acoso en el trabajo pueda llegar a incorporarse al ordenamiento jurídico español, como norma material imperativa, a través de dos vías: ratificación por parte de España del Convenio núm. 190 de la OIT o adopción del nuevo concepto en un acto normativo de la Unión Europea, lo que le situaría en ese elenco de normas materiales imperativas de fuente de la Unión que está en pleno crecimiento.

En el segundo caso, el tribunal competente limitaría la incidencia de las normas internacionales imperativas a las del lugar de ejecución de las obligaciones que derivan del contrato de trabajo, siempre que hagan la ejecución del contrato ilegal, tal y como se indicó con anterioridad.

Ahora bien, las obligaciones que derivan de un contrato de trabajo pueden ser ejecutadas en varios países. Sirva como ejemplo la existencia de una pluralidad de lugares donde se realice la prestación laboral. Ante esta situación, las normas internacionales imperativas de cada uno de ellos podrían incidir en la relación contractual-laboral, lo que quebraría las expectativas legítimas de las partes contratantes, creando inseguridad jurídica en el espacio judicial europeo (cdo. 16 RRI). Además, si una de esas normas internacionales imperativas hiciera ilegal la ejecución del contrato de trabajo, se desencadenaría un proceso que, en este marco y respecto de determinadas actuaciones del empresario o de otros miembros de la empresa, impediría la viabilidad de dicho contrato<sup>18</sup>.

A ello hay que añadir que la «aplicación» o «dotación de efectos» de las normas imperativas, por parte del juez competente, puede verse comprometida en función del comportamiento de las partes contratantes. En el caso de que existan foros de competencia judicial internacional concurrentes, tal y como sucede con el contrato individual de trabajo que se rige por una autonomía de la voluntad limitada, las partes podrán evitar la jurisdicción del país cuyo ordenamiento jurídico contemple normas materiales imperativas que pretendan eludir<sup>19</sup>.

En este escenario, con el objetivo de limitar el fenómeno del *Forum Shopping* y de reforzar la coherencia internacional de las soluciones judiciales entre los Estados miembros de la Unión Europea, el Tribunal de Justicia ha puesto de manifiesto que, al margen de los casos en los que el juez que conoce del litigio puede dar efecto a las normas internacionales imperativas, en los términos descritos con anterioridad, resulta posible que dicho juez tome en consideración, como circunstancia de hecho, las normas internacionales imperativas de un Estado distinto de los mencionados en el art. 9 del Reglamento Roma I, en la medida en que la norma material de derecho aplicable al contrato de trabajo lo prevea<sup>20</sup>.

La postura que defiende el Tribunal de Justicia de la Unión Europea encuentra justificación en que el Reglamento Roma I tiene como objetivo la unificación de las normas de conflicto de leyes en el ámbito de las obligaciones contractuales, pero no la armonización de las normas materiales del Derecho aplicable a los contratos internacionales.

<sup>18</sup> CARRILLO POZO, L. F., «El tratamiento de las leyes de policía de terceros Estados (A propósito de la Sentencia del TJUE de 18 de octubre de 2016)», *Bitácora Millennium DIPr*, 2017, núm. 5, pp. 1-23, esp. p. 15.

<sup>19</sup> CORDERO ÁLVAREZ, C. I., «Incidencia de las normas imperativas en los contratos internacionales: especial referencia a las normas de terceros Estados desde una aproximación europea», *CDT*, vol. 9, 2017, núm. 2, pp. 174-193, esp. p. 187.

<sup>20</sup> STJUE (Gran Sala) de 18 de octubre de 2016, *Nikiforidis*, asunto C-135/15, ECLI:EU:C:2016:774, FD 51.

Por tanto, la expresión «tomar en consideración», empleada por el Tribunal de Justicia, opera como una vía de escape que permite al juez valorar —únicamente en los supuestos en los que la *lex causae* lo contemple— la incidencia de normas imperativas distintas del Estado del foro (véase art. 9.2 RRI) y del país de ejecución de las prestaciones contractuales (véase art. 9.3 RRI).

De esta manera, la «toma en consideración» de la norma imperativa extranjera, distinta de las nociones «aplicación» y «dotación de efectos», no afecta al riesgo de inseguridad jurídica y de falta de previsibilidad que el Reglamento Roma I asocia con las normas imperativas del país del foro o del Estado del lugar de ejecución de las obligaciones que derivan del contrato de trabajo<sup>21</sup>.

Ahora bien, el órgano jurisdiccional que conozca del litigio será quien, una vez más, deba verificar si, a la luz del Derecho material aplicable al contrato de trabajo, es apropiado tener en cuenta, en calidad de norma material imperativa, el nuevo concepto de violencia y acoso en el trabajo.

#### 4. CONSIDERACIONES FINALES

La novedosa configuración del término «violencia y acoso en el trabajo», adoptada por la OIT, podría superar el primer obstáculo para adquirir la cualidad de norma material imperativa, en aquellos casos en los que el juez que conoce del litigio estime oportuno una interpretación amplia de la noción «leyes de policía» —que englobe la protección de los intereses de los trabajadores y de los intereses de los Estados cuya legislación incida en la relación contractual-laboral—, previa valoración de la disposición y atendiendo a las circunstancias específicas señaladas en cada caso por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

Sin embargo, este nuevo concepto no podría incorporarse, a la práctica, en nuestro ordenamiento jurídico, al amparo del art. 9 del Reglamento *Roma I*, con anterioridad a la ratificación y consiguiente adaptación del Convenio núm. 190 OIT [véanse arts. 94.1.c) y 96.1 CE]. Una consideración diferente arrastraría una delicada diferencia de trato con las situaciones internas e iría en contra del propio espíritu de las normas imperativas.

Por tanto, la nueva definición de «violencia y acoso en el trabajo» no supera el segundo obstáculo para adquirir la cualidad de norma material imperativa de fuente de la Unión Europea. Ello se debe a que esta novedosa modalidad no forma parte de un acto jurídico de la Unión obligatorio y aplicable en los Estados miembros, tal y como sucede con los Reglamentos y con las Directivas y sus respectivas transposiciones (véase art. 288 TFUE). Si bien, atendiendo a las específicas circunstancias, podría valorarse su viabili-

---

<sup>21</sup> DE MIGUEL ASENSIO, P., *Reglamento Roma I: ámbito de aplicación temporal y normas imperativas de terceros Estados*, 18 de octubre de 2016, véase en <https://pedrodemiguelasensio.blogspot.com/2016/10/reglamento-roma-i-ambito-de-aplicacion.html#more>.

dad como posible solución de futuro. Al respecto, sería interesante que este nuevo concepto penetrara en un acto jurídico de la Unión Europea, dada la importancia del tema y la sensibilidad cada vez mayor que suscita. Hasta que eso no suceda, la vía de penetración es la ratificación del Convenio de la OIT por España, lo que supondría un avance deseable en este tema.

**Palabras clave:** migración, Convenio núm. 190 OIT sobre violencia y acoso en el trabajo, norma material imperativa.

**Keywords:** migration, ILO Convention No. 190 on violence and workplace harassment, overriding mandatory rule.