

**ACUERDO MARCO
EUROPEO SOBRE
ACOSO Y VIOLENCIA
EN EL TRABAJO**

El diálogo social bipartito y autónomo entre las organizaciones sindicales y empresariales europeas ha experimentado recientes avances en la búsqueda de respuestas consensuadas a determinadas cuestiones de las relaciones laborales. Las organizaciones CES, BUSSINESEUROPE, UEAPME y CEEP dieron un nuevo paso adelante con la firma, en abril de este año, del Acuerdo marco europeo sobre acoso y violencia en el trabajo¹. Se trata del sexto acuerdo de estas características que concluyen las principales organizaciones europeas de trabajadores y de empresarios y del tercero cuya aplicación se confía a la propia autonomía colectiva de empresarios y representantes de los trabajadores en cada ámbito nacional.

**CUADRO 1
PRINCIPALES
ACUERDOS DE
DIÁLOGO SOCIAL
EUROPEO**

| Fecha | Partes | Denominación | Aplicación |
|----------|--------------------------------------|--|----------------------|
| 14-12-95 | CES, UNICE y CEEP | Acuerdo Marco sobre el permiso parental | Directiva 96/34/CE |
| 6-06-97 | CES, UNICE y CEEP | Acuerdo Marco sobre el trabajo a tiempo parcial | Directiva 97/81/CE |
| 18-03-99 | CES, UNICE y CEEP | Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada | Directiva 1999/70/CE |
| 16-07-02 | CES, UNICE, UEAPME y CEEP * | Acuerdo Marco sobre el teletrabajo | Autonomía colectiva |
| 8-10-04 | CES, UNICE, UEAPME y CEEP * | Acuerdo Marco sobre estrés en el trabajo | Autonomía colectiva |
| 26-04-07 | CES, BUSINESSEUROPE, UEAPME y CEEP * | Acuerdo Marco sobre acoso y violencia en el trabajo | Autonomía colectiva |

* Con participación del Comité de Enlace CEC/Eurocuadros

Fuente:
elaboración propia

Dicho Acuerdo se inscribe en la tendencia de los interlocutores sociales europeos a reforzar la autonomía del diálogo social y, a la vez, a dotarlo de un carácter más estructurado en el contexto de los debates y las políticas de la UE. En los últimos años, los sindicatos y las organizaciones empresariales han acordado llevar a cabo programas de trabajo conjuntos, el último para el periodo 2006-2008, definiendo una serie de iniciativas a fin de

vertebrar su contribución a los objetivos europeos de crecimiento y empleo. En esa “hoja de ruta” común se inserta el Acuerdo marco europeo sobre acoso y violencia en el trabajo (en adelante el Acuerdo). Los interlocutores sociales ya se habían venido planteando los problemas relacionados con las situaciones de acoso y violencia en anteriores etapas. En el Acuerdo marco sobre estrés en el trabajo, de octubre de 2004, se dejó fuera expresamente lo relativo a estas situaciones, a pesar de reconocerse en el acoso y la violencia potenciales estresores relacionados con el trabajo. Las organizaciones firmantes formularon, entonces, el compromiso de explorar la posibilidad de negociar un acuerdo específico sobre estas cuestiones. Posteriormente, en 2005, la Comisión Europea formuló a los interlocutores sociales consultas acerca de la utilidad de una iniciativa comunitaria en relación al problema de la violencia en el trabajo, incluida la intimidación (*bullying*), en el marco del artículo 138 del Tratado CE². Las organizaciones sindicales y empresariales europeas adoptaron la decisión de emprender autónomamente negociaciones con el fin de alcanzar un acuerdo voluntario sobre acoso y violencia en el trabajo, dando inicio a las correspondientes negociaciones en febrero de 2006.

1
CES, BUSSINESEU-ROPE, UEAPME y CEEP: Framework Agreement on Harassment and violence at work, 26 de abril de 2007.

2
Comisión Europea: “Consultation of the social partners concerning violence at the workplace and its effects on health and safety at work”, 2005.

La creciente concienciación acerca de la importancia que revis-
ten estos problemas, factores de potencial riesgo para la segu-
ridad y la salud de los trabajadores y con una incidencia negati-
va en el trabajo, se ha desarrollado en paralelo a una progresi-
va aproximación al conocimiento estadístico de su dimensión a
nivel europeo, necesario para generar posibles medidas de tra-
tamiento. Concretamente sobre el fenómeno de la violencia en
el trabajo, la Comisión Europea consideró que sigue sin cono-
cerse su extensión real, en buena parte debido a la disparidad
de percepción y de reconocimiento que se da en los distintos
países, aunque los datos disponibles indican que este problema

Dimensiones

del acoso y

la violencia en

el trabajo

afecta a un número importante de trabajadores en los Estados miembros³.

Entre los instrumentos que permiten aproximarse a ambas situaciones, la Cuarta Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo⁴, aun con las limitaciones que presenta para el estudio de problemas de esta naturaleza, señala una proporción relativamente baja de trabajadores afectados por situaciones de acoso o de violencia, un 5 por 100 en ambos casos⁵. Dichos porcentajes se han mantenido estables en los últimos diez años, con una tendencia de ligero aumento de las personas que han sufrido violencia, que han pasado del 4 al 6 por 100 entre 1995 y 2005 en el ámbito de la antigua UE-15.

3

"Consultation of the social partners...", cit.

4

Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo: *Fourth European Working Conditions Survey 2005*, publicada en 2007. Para los resultados de anteriores ediciones de la Encuesta (1995 y 2000), comparativamente, ver el informe de la propia Fundación Europea: *Violence, bullying and harassment in the workplace*, 2007. Ambos en <http://www.eurofound.europa.eu>.

5

Porcentaje de trabajadores que declararon haber estado expuestos a acoso o violencia en los doce meses anteriores. La Encuesta señala que esta proporción es más baja en España, tanto en relación con el acoso como en relación con la violencia, en ambos casos en torno al 3 por 100.

La exposición a violencia física presenta algunos rasgos peculiares, como una mayor incidencia de la causada por personas ajenas a la empresa (4 por 100 de los trabajadores) que la producida por personas pertenecientes a la misma (2 por 100), o una mayor incidencia de las amenazas (6 por 100 de los trabajadores) que de actos de violencia física. Por otra parte, si bien presenta diferencias por sectores y ocupaciones, otras circunstancias como el sexo o el tipo de empleo no parecen tener un impacto significativo.

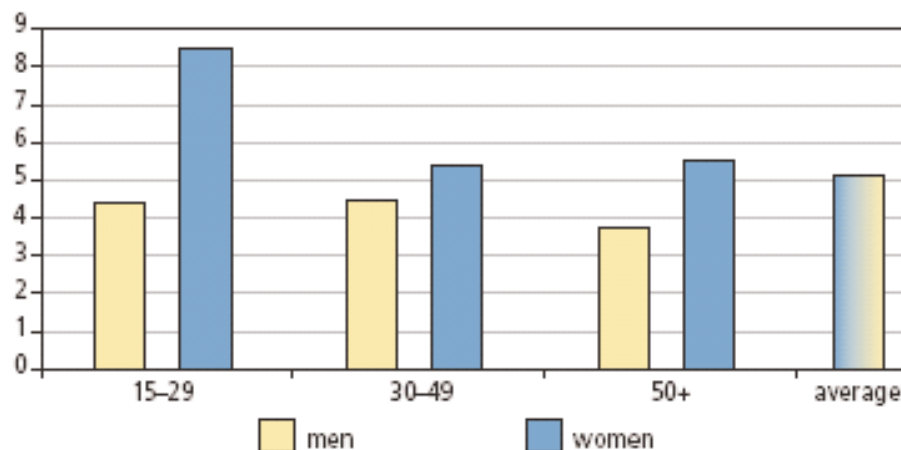
Por su parte, el acoso (*harassment*) presenta rasgos propios diferenciados de la violencia física. Así, las mujeres aparecen más expuestas (6 por 100) que los hombres (4 por 100), dándose la mayor proporción entre las mujeres de menos de 30 años (8 por 100).



Alfonso Esteban

GRAFICO 1**INCIDENCIA DEL ACOSO
LABORAL, POR SEXO
Y EDAD, EN LA UE-27**

Tomado de Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo: *Fourth European Working Conditions Survey, 2005.*



Asimismo, los trabajadores asalariados están más expuestos (6 por 100, frente al 3 por 100 en el empleo autónomo) y, siempre según la citada Encuesta europea, se registran mayores porcentajes en las empresas de una cierta dimensión (8 por 100 en las de más de 250 trabajadores). Por su parte, el acoso sexual parece tener una incidencia baja en el conjunto de los trabajadores (2 por 100 del total), pero afecta tres veces más a las mujeres que a los hombres. Al igual que en el caso de la violencia, la incidencia del acoso varía también por sectores y por países, si bien en este último caso las diferencias pueden deberse, en parte, a distintos grados de conciencia y de sensibilidad hacia estos problemas en cada país. Precisamente, una de las finalidades explícitas del Acuerdo consiste en elevar el nivel de conciencia y de comprensión del acoso y la violencia en el trabajo por parte de los empresarios, los trabajadores y sus representantes. El diferente grado de sensibilización o preocupación en los Estados miembros a que parecen apuntar los datos referidos parece reforzar la necesidad de este tipo de objetivos de alcance general.

Los resultados de la cuarta Encuesta europea reflejan diferencias significativas, tanto del acoso como de la violencia, entre sectores y ocupaciones. Parece evidente que estas situaciones pueden afectar potencialmente a trabajadores en cualquier actividad pero, no obstante, en términos reales, se trata de problemas que se localizan más intensamente en determinados ámbi-

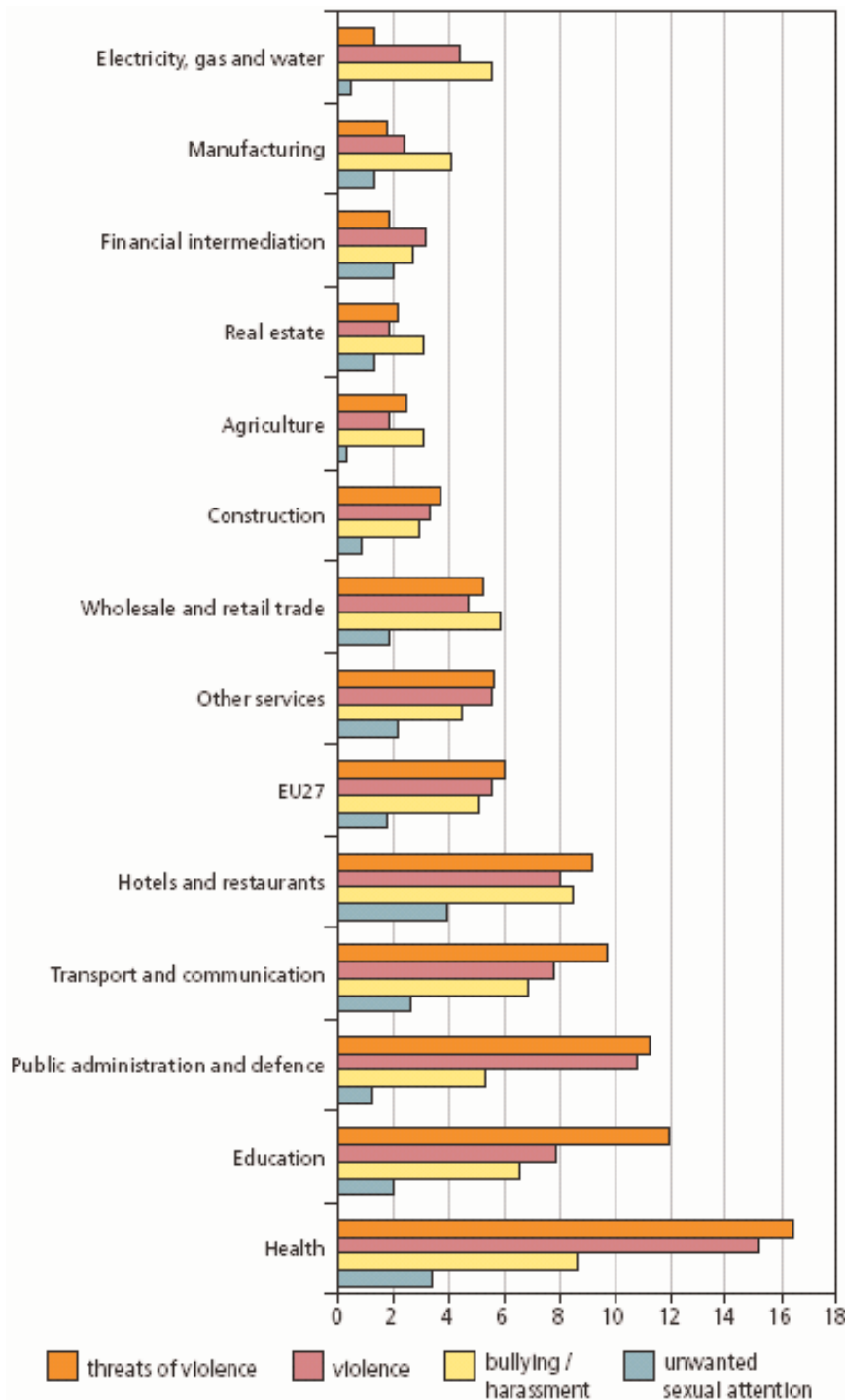


tos, respondiendo en parte a los rasgos sociolaborales de una economía terciarizada. El acoso y la violencia afectan, así, en mayor proporción a trabajadores del sector servicios, en el que los riesgos de tipo físico son menores comparativamente, y viceversa, son menos frecuentes en agricultura, construcción e industria, en los que son mayores los riesgos de naturaleza física. También en las ocupaciones, de manera que la Encuesta refleja una mayor proporción de casos de violencia y de acoso entre los llamados trabajadores “de cuello blanco” que entre los trabajadores manuales.

Las ramas de actividad en las que se da mayor riesgo de padecer tanto acoso como violencia (incluidas las amenazas de violencia) son la sanidad y la educación, así como Administración pública y defensa; a éstos les siguen, también con proporciones superiores a la media, las ramas de transportes y comunicaciones y hostelería. Distinguiendo el acoso, por un lado, y la violencia, por otro, la Encuesta europea refleja diferencias significativas entre las diferentes ramas de actividad. Así, se registra una mayor proporción de casos de violencia física en las ramas de salud y de Administración pública y defensa, seguidas de las ramas de hostelería, educación y transporte y comunicaciones. Por su parte, el acoso presenta una mayor incidencia en salud y hostelería, seguidas de transporte y comunicaciones, educación y Administración pública y defensa (gráfico 2).

Por último, se registra un mayor porcentaje de trabajadores que padecen situaciones de acoso en el sector público (6 por 100) que en el sector privado (4 por 100) y, asimismo, los empleados públicos padecen violencia en una proporción de más del doble que los trabajadores del sector privado. Esto puede guardar relación con el hecho de que tales problemas se presenten en una proporción mayor en actividades ligadas a la prestación de servicios que, en buena medida, son de provisión pública en muchos Estados miembros.

GRÁFICO 2
VIOLENCIA Y ACOSO EN
EL TRABAJO POR
SECTORES EN
LA UE-27 (%)



Tomado de Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo: Fourth European Working Conditions Survey, 2005.

El Acuerdo marco europeo sobre acoso y violencia en el trabajo se hace eco de la diversidad de situaciones que se presentan en la realidad y, por ello, reconoce que el acoso y la violencia puede afectar potencialmente a cualquier lugar de trabajo y a cualquier trabajador, sin importar el tamaño de la empresa, su campo de actividad o la modalidad del contrato o de la relación de empleo. No obstante, reconoce también que ciertos grupos y sec-

tores pueden tener mayor riesgo y que, en la práctica, no todos los lugares de trabajo ni todos los trabajadores se ven afectados. Las consecuencias que pueden derivar para la salud laboral de los trabajadores han llevado a que los problemas de acoso y violencia se tengan en cuenta en relación a la Estrategia comunitaria sobre seguridad y salud en el trabajo⁶. En su consulta a los interlocutores sociales, la Comisión consideró que todas las formas de violencia en el trabajo implican un ataque a la dignidad de la persona y son susceptibles de representar un riesgo para su salud y su seguridad, de ahí que el propósito de tales consultas fuese obtener la opinión de aquéllos “en relación a la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores en el trabajo frente a todas las formas de violencia en el lugar de trabajo, incluida la intimidación”.

Descripción del acoso y la violencia en el trabajo

6

En su comunicación sobre la Estrategia sobre seguridad y salud 2002-2006, la Comisión Europea anunció el propósito de examinar la conveniencia y el ámbito de un instrumento comunitario sobre intimidación y violencia en el trabajo; en relación con ello, tomaba en cuenta una resolución del Parlamento Europeo sobre acoso en el trabajo, de septiembre de 2001. Por su parte, en la nueva Estrategia sobre seguridad y salud 2007-2012, se apunta al “desarrollo de nuevos factores de riesgo” como “la violencia en el trabajo, incluido el acoso moral y sexual”. Comisión Europea: “Mejorar la calidad y la productividad en el trabajo: estrategia comunitaria de salud y seguridad en el trabajo (2007-2012)”. COM(2007) 62 final.

En cuanto a las definiciones adoptadas en el Acuerdo, el acoso se produce cuando uno o más trabajadores o directivos son maltratados, amenazados o humillados, repetida y deliberadamente, en circunstancias relacionadas con el trabajo. Por su parte, la violencia se produce cuando uno o más trabajadores o directivos son agredidos en circunstancias relacionadas con el trabajo. Junto a las conductas y las circunstancias que configuran el acoso o la violencia, la acepción de los mismos se completa por referencia a los sujetos que pueden llevarlas a cabo y un elemento finalístico o de resultado de tales comportamientos. Así, el Acuerdo establece que el acoso y la violencia pueden cometerse por uno o más directivos o trabajadores, con el propósito o el efecto de violar la dignidad de otro directivo o trabajador, afectando a su salud y/o creando un ambiente hostil de trabajo. El acoso y la violencia objeto del Acuerdo marco europeo se delimitan, pues, por referencia a esos cuatro elementos, subrayándose de esa forma su conexión con el ámbito de trabajo, o como establece el propio texto, se trata de aquellas formas de acoso y violencia que son de la competencia de los agentes



sociales. La violencia ejercida por terceras personas ajenas al ámbito laboral, como clientes o usuarios, que puede ser importante en términos relativos en determinados sectores, actividades y profesiones, según refleja la Encuesta europea, si bien no está expresamente contemplada en la definición referida, no está totalmente al margen del Acuerdo. En la introducción del mismo se reconoce que las diferentes formas de acoso y de violencia que pueden afectar a los lugares de trabajo pueden producirse también “por terceros, tales como clientes, consumidores, pacientes, alumnos, etc.”. Por ello, el Acuerdo establece que a estas situaciones de violencia externa se les podrán aplicar las previsiones sobre prevención, identificación y tratamiento “en los casos apropiados”, quedando pues esta cuestión más abierta de cara a la posterior aplicación.

**Prevenir, identificar
y tratar el acoso
y la violencia**

Otra de las finalidades explícitas del Acuerdo estriba en proporcionar a los empresarios, los trabajadores y sus representantes un marco orientado a la acción para prevenir, identificar y tratar estos problemas. El Acuerdo apunta a medidas de alcance general que pueden reducir la probabilidad de que se produzcan situaciones de acoso y de violencia, tales como elevar la concienciación sobre éstas y una formación adecuada de directivos y de trabajadores. Asimismo, contempla la necesidad de las empresas de expresar una afirmación clara en el sentido de que no serán toleradas tales situaciones. Más allá de las medidas de concienciación, formación y afirmación de tolerancia cero contra el acoso y la violencia a que apunta el Acuerdo, como herramientas de prevención, no queda recogida entre ellas una eventual aplicación a estos casos de los instrumentos preventivos en materia de salud y seguridad laboral que estén previstos normativa o convencionalmente en cada ámbito. En este tema, el Acuerdo recoge una mención, en su parte introductoria, a que las normas comunitarias y nacionales definen la obligación del

empleador de proteger a los trabajadores contra el acoso y la violencia en el lugar de trabajo⁷.

La declaración de las empresas sobre no tolerancia del acoso y la violencia especificará los procedimientos que deben seguirse cuando se produzcan casos. El Acuerdo prevé una serie de aspectos orientativos en los que se podría basar un procedimiento adecuado, tales como la discreción y la confidencialidad, la diligencia en la investigación de las quejas, principios procedimentales de audiencia, imparcialidad y trato correcto hacia las personas involucradas, así como que las quejas deben ir respaldadas por información detallada; también se señala la necesidad de no tolerar las falsas acusaciones, que pueden llevar aparejada una acción disciplinaria, y se indica que puede resultar útil la asistencia externa. Asimismo, se apunta a que tales procedimientos podrán incluir una etapa informal en la que una persona de confianza de la dirección y los trabajadores estará disponible para proporcionar asistencia y asesoramiento.

Por último, se prevé, de confirmarse que se ha producido una situación de acoso o violencia, la adopción de medidas contra el autor, incluidas las medidas disciplinarias, así como el apoyo y, si es necesaria, la ayuda y reincorporación de la víctima. Tales procedimientos se establecerán, se revisarán y se supervisarán por los empleadores, en consultas con los trabajadores y/o sus representantes, a fin de asegurar que resultan efectivos tanto en la prevención como en el tratamiento de los problemas cuando éstos aparezcan.

El Acuerdo marco europeo sobre acoso y violencia en el trabajo será aplicado, al igual que los dos anteriores, sobre teletrabajo y sobre estrés en el trabajo, de acuerdo con los procedimientos y las prácticas propias de empresarios y trabajadores, en el marco del artículo 139 del Tratado CE. Se fortalece, con ello, el diálogo bipartito y la autonomía colectiva de las organizaciones

⁷ Y, en nota al pie, recoge, con ánimo no exhaustivo, las Directivas comunitarias sobre aplicación del principio de igualdad y la Directiva 89/391 sobre medidas para fomentar la mejora de la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.

empresariales y sindicales europeas, en definitiva, el diálogo social europeo de ámbito intersectorial. El Acuerdo sobre acoso y violencia omite el término “voluntario” que figuraba en el anterior Acuerdo sobre estrés en el trabajo, y, en su lugar, adopta el término “autónomo”, que parece más acorde con la propia naturaleza de lo acordado y con el procedimiento de aplicación, ya que “compromete a los miembros de BUSINESSSEUROPE, UEAPME, CEEP y CES a aplicarlo”.

Será importante para la consolidación de este diálogo bipartito autónomo el que se vaya produciendo una aplicación satisfactoria del contenido de los pactos. En la actualidad, se conoce ya el primer informe de evaluación conjunta de la aplicación del Acuerdo marco sobre el teletrabajo, presentado en junio de 2006 por las organizaciones firmantes del mismo, estando pendiente un informe similar del Acuerdo sobre estrés en el trabajo a lo largo de 2008, cuarto año desde su firma. El plazo para la aplicación del Acuerdo sobre acoso y violencia se fija en tres años y se prevé que las organizaciones miembros informen de su aplicación al Comité de Diálogo Social, quien hará un seguimiento anual de ella. El cuarto año, el Comité preparará y los interlocutores sociales adoptarán un informe global sobre las acciones emprendidas para su puesta en práctica.

En conclusión, este nuevo Acuerdo marco europeo profundiza en la senda de un diálogo social autónomo, en sus planteamientos y en sus métodos de aplicación, y aporta un marco para la prevención, la identificación y el tratamiento de un tipo de problemas que pueden afectar a la salud y la seguridad de los trabajadores y que puede repercutir negativamente en el trabajo.



Mónica Ortega