

**Acuerdo Marco Europeo sobre acoso
y violencia en el lugar de trabajo.
Resumen**

Madrid, Mayo de 2007

El pasado 26 de abril se suscribió, tras diez meses de negociaciones, un **Acuerdo Europeo sobre acoso en el lugar de trabajo** en el marco del diálogo social europeo. El Acuerdo ha sido suscrito por BUSINESSEUROPE (Organización Empresarial Europea, antes UNICE), UEAPME (Organización Empresarial Europea de la pequeña y la mediana empresa), la Confederación Empresarial de la Empresa Pública, la Confederación Europea de Sindicatos y Eurocadres.

El Acuerdo tiene la virtualidad de proporcionar **pautas consensuadas** de actuación a empresas y trabajadores que necesiten abordar este tema.

Se trata de un **acuerdo jurídicamente no vinculante**. Surge como alternativa a propuestas de la Comisión y diferentes poderes públicos en el ámbito de los Estados Miembros partidarias de un enfoque regulador. Supone poner **el énfasis en la práctica** más que en la regulación, destacando la importancia de las medidas y procedimientos de anticipación y tratamiento al problema.

El ámbito del Acuerdo es **el acoso moral en el lugar de trabajo**. No obstante también se indica que, en los supuestos en que se estime apropiado, las medidas contenidas en ese punto pueden ser de aplicación a los supuestos de violencia en el lugar de trabajo, teniendo presente en todo caso que se trata de una cuestión diferente y que necesitaría un tratamiento también diverso.

Desde un punto de vista general, se parte de la premisa de que el acoso moral afecta directamente a la **dignidad** del trabajador, así como a la productividad y a la eficiencia en el trabajo. Erradicar los supuestos de acoso moral y violencia interesa, pues, a empresas y trabajadores. Conviene, por ello, que las empresas subrayen que los supuestos de acoso moral no serán tolerados y que son contrarios a su cultura organizativa.

En relación con su **contenido** son destacables los siguientes elementos:

1. Se ha optado por un **enfoque distinto al de la prevención de riesgos laborales** para ubicarlo más en el ámbito de la gestión de los recursos humanos y de instrumentación de cauces para prevenir y atender los posibles supuestos de acoso que puedan ocurrir.
2. El Acuerdo señala que en la práctica no todos los trabajadores ni todos los puestos de trabajo se ven afectados por situaciones de acoso. Frente a postulados que defienden costosas actuaciones sistemáticas preventivas (v.g: sistemas de evaluación de riesgos) aplicables a todas las empresas, se ha preferido otro enfoque basado en el establecimiento de **cauces discretos de comunicación** destinados a potenciales trabajadores acosados.
3. Se exige un **elemento objetivo y subjetivo** en el acoso. Uno de los problemas que suscita el tratamiento de esta cuestión es la objetivación del concepto de acoso. Se ha preferido **no optar por una definición jurídica sino por una descripción** que oriente para delimitar claramente los supuestos de acoso.

Según el Acuerdo, no todo comportamiento negligente, torpe o descuidado puede ser considerado acoso. Además, la percepción subjetiva de los individuos respecto a un determinado comportamiento es muy variable, dependiendo de su propia manera de ser, su estado de ánimo y está, además, supeditada a distintos elementos vinculados a su contexto personal, geográfico, cultural y laboral.

Esta objetivación es tanto más importante en cuanto que una delimitación no rigurosa o ambigua podría considerar como acoso cualquier confrontación o tensión en el ámbito de la relación de trabajo,

tan comunes como las tensiones o confrontaciones que surgen en las relaciones humanas en general.

Por estas razones, se ha optado, por un lado, por exigir **una reiteración en el comportamiento**. Y, por otra, se ha incluido la exigencia de una **premeditación** o una intención de humillar, abusar, o segregarse. De ahí que se considere el elemento de **intencionalidad** como base para excluir a aquellas conductas que se deben a torpeza o negligencia y que no responden a una intención sistemática de humillar a otra persona.

Así la descripción considera que *“el acoso ocurre cuando uno o más trabajadores, o un directivo, de manera repetitiva y deliberada, abusan, amenazan o humillan a una persona en circunstancias relativas al trabajo”*.

4. En el apartado dedicado a la identificación, gestión y prevención del acoso, se sugiere proporcionar **cauces** para anticipar, detectar y tratar los casos que se presenten.

Estos cauces tendrían las siguientes características:

- Pueden ser cauces **formales o informales**, no requiriendo procedimientos rígidos o burocratizados. Se señala, incluso, la validez de cauces de comunicación habituales o previos existentes en las empresas.
- **Privacidad, celeridad e imparcialidad**. Por un lado, se señala la necesidad de proteger la dignidad y privacidad de “todos”. Se subraya la importancia de que estos cauces garanticen la confidencialidad de la supuesta víctima de acoso así como la conveniencia de tratar las quejas sin demoras y con imparcialidad, involucrando a todas las partes implicadas.

La importancia de proteger la privacidad y dignidad se predica no sólo de las supuestas víctimas, sino también de aquellos que son objeto de acusación. En aras a la privacidad también se aboga por no transmitir información a personas que no se hallan involucradas en estos supuestos.

- **Acusaciones fundadas.** Se señala la necesidad de evitar las falsas acusaciones. Uno de los mayores riesgos que tiene el tratamiento de los supuestos de acoso es el propiciar conductas inquisitorias o acusatorias que enrarezcan el clima laboral.

De ahí que el Acuerdo subraye **la conveniencia de adoptar medidas sancionadoras** en los supuestos de falsas acusaciones. En el mismo sentido se incide en la necesidad de dotar de fundamento a las quejas de acoso, que deben ir acompañadas de información detallada.

5. Se subraya además la **competencia única del empresario para determinar los cambios organizativos o procedimientos que la empresa** desee establecer para anticipar, prevenir los supuestos de acoso, ello con independencia de que estos procedimientos puedan ser consultados con los trabajadores o sus representantes.

Las Organizaciones Empresariales y Sindicales nos hemos comprometido a aplicar durante los tres próximos años el contenido de este Acuerdo voluntario a procedimientos o prácticas internas existentes en los distintos Estados Miembros. Con este **fin es importante difundir el contenido de este Acuerdo.**
