



COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS

Bruselas, 8.11.2007
COM(2007) 686 final

**COMUNICACIÓN DE LA COMISIÓN AL CONSEJO Y AL PARLAMENTO
EUROPEO**

**por la que se transmite el acuerdo marco europeo sobre el acoso y la violencia en el
trabajo**

COMUNICACIÓN DE LA COMISIÓN AL CONSEJO Y AL PARLAMENTO EUROPEO

por la que se transmite el acuerdo marco europeo sobre el acoso y la violencia en el trabajo

El objetivo de la presente Comunicación es notificar al Parlamento Europeo y al Consejo de la Unión Europea el acuerdo marco firmado el 26 de abril de 2007 por la CES, BUSINESSEUROPE, la UEAPME y el CEEP sobre el acoso y la violencia en el trabajo. Se trata del tercer acuerdo autónomo que negociarán los interlocutores sociales europeos intersectoriales, tras una consulta realizada por la Comisión Europea según el artículo 138 del Tratado CE.

El 23 de diciembre de 2004, la Comisión decidió iniciar la primera fase de consulta a los interlocutores sociales sobre la violencia en el lugar de trabajo y sus efectos en la salud y la seguridad en el trabajo¹, en el contexto del propio programa de la Comisión en ese ámbito, establecido en la estrategia comunitaria sobre salud y seguridad en el trabajo para 2002-2006.

Los interlocutores sociales europeos intersectoriales comunicaron posteriormente a la Comisión que organizarían un seminario al respecto para explorar la posibilidad de negociar un acuerdo autónomo, conforme a su programa de trabajo de diálogo social para 2003-2005. Tras este seminario, las organizaciones prepararon sus mandatos de negociación y emprendieron oficialmente negociaciones el 6 de febrero de 2006. Las negociaciones sobre un acuerdo marco duraron más de diez meses y finalizaron con éxito el 15 de diciembre de 2006. Tras la aprobación por los órganos rectores internos de las cuatro organizaciones de interlocutores sociales implicadas en las negociaciones, el acuerdo se firmó oficialmente el 27 de abril de 2007 en presencia del Comisario responsable de empleo, asuntos sociales e igualdad de oportunidades, Vladimír Špidla, y se presentó a la prensa.

El acuerdo aspira a prevenir y, en caso necesario, gestionar problemas de intimidación, acoso sexual y violencia física en el lugar de trabajo. Este acuerdo condena toda forma de acoso y de violencia e insiste en la obligación que tienen los empresarios de proteger a los trabajadores contra tales situaciones. Se pide a las empresas de Europa que adopten una política de tolerancia cero frente a este comportamiento y que especifiquen procedimientos para tratar los casos de acoso y violencia que se produzcan. Entre estos procedimientos puede figurar una fase informal en la que intervenga una persona en quien confian tanto la dirección como los trabajadores. Las denuncias deben examinarse y tratarse rápidamente. Deben respetarse los principios de dignidad, confidencialidad, imparcialidad y trato equitativo. Se tomarán medidas apropiadas contra los autores de estos actos, que irán de la sanción disciplinaria al despido, y las víctimas recibirán apoyo para su reintegración, en caso necesario.

Aplicarán el acuerdo autónomo las partes signatarias, es decir, las organizaciones nacionales de interlocutores sociales, según los procedimientos y prácticas propios de los interlocutores sociales y de los Estados miembros, según la primera alternativa del artículo 139, apartado 2, del Tratado CE. Será de aplicación una vez transcurridos tres años desde su firma. En el

¹ C/2004/5220.

cuarto año, el Comité del Diálogo Social elaborará un informe sobre la aplicación del acuerdo.

Respetando el principio de autonomía de los interlocutores sociales, la Comisión tiene un papel particular que desempeñar en el caso específico de los acuerdos autónomos aplicados de conformidad con la primera alternativa del artículo 139, apartado 2, si el acuerdo es el resultado de una consulta de conformidad con el artículo 138². En particular, la Comisión se comprometió a publicar los acuerdos autónomos y a informar al Parlamento Europeo y al Consejo después de una evaluación previa del texto. Esta evaluación previa se refiere tanto a la representatividad de las partes firmantes como al contenido del acuerdo.

Representatividad: La Comisión considera que, como ya han puesto de manifiesto estudios previos, las partes firmantes son, colectivamente, lo bastante representativas³ de los interlocutores sociales para firmar un acuerdo intersectorial a nivel europeo. Ya en varias ocasiones han demostrado su capacidad de celebrar acuerdos marcos europeos. Todas las partes firmantes tienen un mandato de representación de sus miembros en las negociaciones del diálogo social y han aprobado el acuerdo según sus procedimientos internos de decisión.

Contenido: Las distintas disposiciones del acuerdo marco sobre el acoso y la violencia en el trabajo se ajustan al Derecho comunitario, y sus objetivos coinciden con los de la política europea de salud y seguridad en el trabajo. El acuerdo opta por un enfoque práctico, más que jurídico, para enfrentarse al acoso y la violencia en las empresas. La Comisión considera este acuerdo como una contribución útil de los interlocutores sociales a la protección no sólo de la salud y la seguridad de los trabajadores, sino también de su dignidad, así como a la promoción de organizaciones del trabajo modernas. Como tal, el acuerdo constituye un valor añadido para la legislación de la UE y nacional aplicable, inspirándose en el documento de consulta de la Comisión.

A la luz de esta evaluación previa, la Comisión ha decidido decidir notificar al Parlamento Europeo y al Consejo el acuerdo marco sobre el acoso y la violencia en el trabajo. Además, la Comisión invita a las instituciones europeas a promover el acuerdo por sus propios medios, dándole una publicidad adecuada y apoyando su aplicación a nivel nacional.

La Comisión prestará todo el apoyo necesario a los interlocutores sociales durante el proceso de aplicación. Por otra parte, al término del período de aplicación la Comisión realizará sus propios controles para evaluar en qué medida el acuerdo ha contribuido al logro de los objetivos comunitarios, si bien dando prioridad a los controles efectuados por los interlocutores sociales.

² Véase COM(2004) 557 de 12.8.2004.

³ La evaluación de la representatividad de los interlocutores sociales europeos se basa en los tres criterios formulados en COM(93) 600. Para ser consideradas representativas, las organizaciones de interlocutores sociales deben:

- ser intersectoriales, o de sectores o categorías específicos, y estar organizadas a escala europea;
- componerse de organizaciones que formen a su vez parte integrante y reconocida de estructuras de interlocutores sociales de los Estados miembros, tengan capacidad de negociar acuerdos, y sean representativas de todos los Estados miembros, en la medida de lo posible;
- tener estructuras adecuadas para asegurar su participación efectiva en el proceso de consulta.

ANEXO

ACUERDO MARCO SOBRE EL ACOSO Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO

26 de abril de 2007

(El texto en lengua inglesa es el único auténtico. La presente traducción no ha sido comprobada ni aprobada por los interlocutores sociales).

1. INTRODUCCIÓN

El respeto mutuo de la dignidad a todos niveles en el lugar de trabajo es una de las características esenciales de las organizaciones exitosas. Por eso son inaceptables el acoso y la violencia, que BUSINESSEUROPE, la UEAPME, el CEEP y la CES (y el comité de enlace EUROCADRES/CCE) condenan en todas sus formas. Consideran que va en interés mutuo de empresarios y trabajadores examinar esta cuestión, que puede tener graves consecuencias sociales y económicas.

Tanto el Derecho de la UE⁴ como el nacional establecen el deber de los patronos de proteger a los trabajadores contra el acoso y la violencia en el lugar de trabajo.

En el lugar de trabajo pueden presentarse diversas formas de acoso y de violencia, que pueden:

- ser de carácter físico, psicológico o sexual,
- constituir incidentes aislados o comportamientos más sistemáticos,
- darse entre colegas, entre superiores y subordinados o provenir de terceros como clientes, usuarios, pacientes, alumnos, etc.
- ir desde casos poco importantes de falta de respeto hasta actos más graves, como infracciones penales que requieren la intervención de las autoridades públicas.

Los interlocutores sociales europeos reconocen que el acoso y la violencia pueden aparecer en cualquier lugar de trabajo y afectar a cualquier trabajador, con independencia del tamaño de la empresa, el campo de la actividad o el tipo de contrato o de relación de trabajo. Sin embargo, algunos grupos y sectores pueden

⁴ Entre otras, las siguientes Directivas:

- Directiva 2000/43/CE del Consejo, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico.
- Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.
- Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo.
- Directiva 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo.

tener más riesgo que otros. En la práctica, no todos los lugares de trabajo ni todos los trabajadores se ven afectados.

El presente acuerdo trata las formas de acoso y violencia que se sitúan dentro del ámbito de competencia de los interlocutores sociales y corresponden a la descripción que se hace en la sección 3.

2. OBJETIVO

El presente acuerdo tiene por objetivo:

- aumentar la sensibilización y el entendimiento de patronos, trabajadores y sus representantes sobre lo que son el acoso y la violencia en el lugar de trabajo,
- proporcionar a los patronos, los trabajadores y sus representantes a todos los niveles un marco pragmático para identificar, prevenir y hacer frente a los problemas de acoso y violencia en el trabajo.

3. DESCRIPCIÓN

El acoso y la violencia son la expresión de comportamientos inaceptables adoptados por una o más personas, y pueden tomar muy diversas formas, algunas más fácilmente identificables que otras. La exposición de las personas al acoso y a la violencia puede depender del entorno de trabajo.

Se da acoso cuando se maltrata a uno o más trabajadores o directivos varias veces y deliberadamente, se les amenaza o se les humilla en situaciones vinculadas con el trabajo.

Se habla de violencia cuando se produce la agresión de uno o más trabajadores o directivos en situaciones vinculadas con el trabajo.

El acoso y la violencia pueden provenir de uno o más directivos o trabajadores, con la finalidad o el efecto de perjudicar la dignidad de la víctima, dañar su salud o crearle un entorno de trabajo hostil.

4. PREVENIR, IDENTIFICAR Y HACER FRENTE A LAS SITUACIONES DE ACOSO Y VIOLENCIA

Aumentar la sensibilización de todo el personal y darle una formación apropiada puede hacer que disminuya la probabilidad de acoso y de violencia en el trabajo.

Las empresas deben redactar una declaración de que no tolerarán el acoso y la violencia. En esta declaración se especificarán los procedimientos a seguir en caso de incidentes. Entre estos procedimientos puede figurar una fase informal en la que una persona en quien confian tanto la dirección como los trabajadores ofrece ayuda y asesoramiento. Tal vez existan ya procedimientos adecuados para hacer frente al acoso y la violencia.

Un procedimiento es adecuado si tiene en cuenta, entre otros, los elementos siguientes:

- Va en interés de todas las partes proceder con la discreción necesaria para proteger la dignidad e intimidad de todos.
- No debe revelarse ninguna información a partes no involucradas.
- Las denuncias deben investigarse y tratarse sin demoras injustificadas.
- Todas las partes implicadas deben ser escuchadas con imparcialidad y recibir un tratamiento justo.
- Las denuncias deben ir sustentadas por información detallada.
- Las acusaciones falsas no deben tolerarse y pueden dar lugar a una acción disciplinaria.
- Una ayuda exterior puede resultar útil.

Si se establece que ha tenido lugar acoso o violencia, se tomarán medidas apropiadas contra sus autores. Estas medidas irán de la sanción disciplinaria al despido.

Las víctimas recibirán apoyo y, si es preciso, ayuda para su reintegración.

En consulta con los trabajadores o sus representantes, los empresarios establecerán, revisarán y controlarán estos procedimientos para velar por que sean efectivos tanto para evitar problemas como para tratarlos cuando surjan.

En su caso, las disposiciones de este capítulo pueden aplicarse a casos de violencia exterior.

5. APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO

En el contexto del artículo 139 del Tratado, este acuerdo marco europeo autónomo compromete a los miembros de BUSINESSEUROPE, la UEAPME, el CEEP y la CES (y del comité de enlace EUROCADRES/CEC) para ejecutarlo según los procedimientos y prácticas propios de los interlocutores sociales en los Estados miembros y en los países del Espacio Económico Europeo.

Las partes firmantes invitan también a sus organizaciones miembros de los países candidatos a aplicar este acuerdo.

La aplicación de este acuerdo se llevará a cabo en el plazo de tres años a partir de la fecha de su firma.

Las organizaciones miembros notificarán la aplicación del presente acuerdo al Comité de Diálogo Social. En los tres primeros años tras la firma de este acuerdo, el Comité de Diálogo Social elaborará y adoptará cada año un cuadro sinóptico de cómo va avanzando la aplicación del acuerdo. Asimismo redactará un informe detallado sobre las medidas de aplicación que se hayan tomado, informe que los interlocutores sociales europeos adoptarán en el cuarto año.

Las partes firmantes, a petición de una de ellas, evaluarán y revisarán el acuerdo una vez transcurridos cinco años desde su firma.

Si surgen preguntas sobre el contenido del presente acuerdo, las organizaciones miembros implicadas podrán, conjuntamente o por separado, consultar a las partes firmantes, que responderán conjuntamente o por separado.

Al aplicar el presente acuerdo, los miembros de las partes firmantes evitarán cargas innecesarias para las PYME.

La aplicación del presente acuerdo no justificará reducción alguna del nivel general de protección del que gocen los trabajadores en el ámbito del presente acuerdo.

El presente acuerdo no prejuzga el derecho de los interlocutores sociales a celebrar convenios, al nivel apropiado, incluido el nivel europeo, que adapten o completen sus disposiciones de una manera que tenga en cuenta las necesidades específicas de los interlocutores sociales afectados.

John Monks
General Secretary
of ETUC
(on behalf of the
trade union delegation)

Philippe de Buck
Secretary General
of BUSINESSEUROPE

Hans-Werner Müller
Secretary General
of UEAPME

Rainer Plassmann
Secretary General
of CEEP



EUROPEAN TRADE UNION
CONFEDERATION
Bd. du Roi Albert II, 5
1210 Brussels
www.etuc.org



THE CONFEDERATION OF EUROPEAN
BUSINESS
Av. de Cortenbergh 168
1000 Brussels
www.businesseurope.eu



EUROPEAN ASSOCIATION OF CRAFT
SMALL AND MEDIUM-SIZED
ENTERPRISES
Rue Jacques de Lalaing, 4
1040 Brussels
www_ueapme.com



EUROPEAN CENTRE OF ENTERPRISES WITH
PUBLIC PARTICIPATION AND OF ENTERPRISES
OF GENERAL ECONOMIC INTEREST
Rue de la Charité, 15
1210 Brussels
www.ceep.eu