



Acuerdo marco Europeo de violencia en el trabajo

El acoso moral desde la perspectiva de la Unión Europea.

El Acuerdo Marco Europeo sobre Violencia en el Trabajo (AMEVA), fue un acuerdo firmado por los interlocutores sociales en el ámbito de la Unión Europea en el año 2007. Aunque era la primera iniciativa legislativa que tenía como finalidad la erradicación del acoso en el lugar de trabajo, sí que supuso un cambio importante.

La gran mayoría de países de la Unión Europea han implementado el acuerdo, ya sea por medio de cambios normativos o por la suscripción de acuerdos, nacionales, regionales o sectoriales, entre representantes de empresarios y trabajadores –España lo hizo el año 2008 a través del ANC–.

Este acuerdo aspira a prevenir y, en caso necesario, gestionar problemas de intimidación, acoso sexual y violencia física en el lugar de trabajo y 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 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. 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 tener más riesgo que otros.

Estructura y contenido del AMEVA.

El Acuerdo se estructura en cinco capítulos:

- 1. Introducción (Preámbulo).** Trata de marcar las principales pautas a seguir para comprender e interpretar el contenido del Acuerdo.
- 2. Objetivos perseguidos.** Delimita el doble objetivo que persigue el Acuerdo, tanto de concienciar sobre el problema de la violencia en los lugares de trabajo, como de delimitar el campo de acción.
- 3. Descripción de las conductas incluidas.** Descripciones sobre qué ha de entenderse por violencia y acoso.
- 4. Delimitación de las medidas para la prevención, identificación y gestión de los problemas de violencia laboral.** Delimita el conjunto de medidas que deben integrar las políticas dirigidas a la prevención.
- 5. Procedimiento de aplicación y vías de seguimiento.** Fija un procedimiento a seguir por todos los sistemas nacionales de negociación colectiva.



Objetivos del AMEVA

- Aumentar la sensibilización y el entendimiento de empresarios, trabajadores y sus representantes sobre lo que son el acoso y la violencia en el lugar de trabajo.
- Proporcionar a los empresarios, 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.



Funcionamiento del AMEVA.

Este acuerdo compromete a los miembros de BUSINESSEUROPE, la UEAPME, el CEEP y la CES para ejecutarlo según los procedimientos y prácticas propios de los interlocutores sociales en los Estados miembros y en los países de la UE. Las partes firmantes invitan a sus organizaciones miembros de los países candidatos a aplicar este acuerdo, respetando siempre las siguientes tres cuestiones:

- Al aplicar el acuerdo, los miembros de las partes firmantes deben evitar cargas innecesarias para las pymes.
- La aplicación del acuerdo no justifica reducción alguna del nivel general de protección del que gozan los trabajadores en el ámbito del presente acuerdo.
- El 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.

Aplicación del AMEVA.

Con independencia del contenido del Acuerdo, éste ha significado el inicio o el restablecimiento del diálogo social para combatir el acoso. La implementación de las políticas se ha llevado a cabo por medio de medidas, herramientas y procedimientos que tienen como objetivo la prevención, identificación y resolución de los problemas que el acoso produce. Existe una variedad de instrumentos de transposición, en el que se incluyen guías, declaraciones, acuerdos sectoriales o de empresa, así como toda una serie de medidas complementarias. La acción de los interlocutores sociales ha significado una evaluación de su legislación nacional, produciéndose cambios legales. Así, la mayoría de los países, han aplicado una amplia gama de medidas complementarias a fin de difundir sus contenidos, teniendo por tanto, una función más pedagógica, informativa y formativa que reguladora y de impulso de políticas concretas.

El Acuerdo también ha sido formalizado por medio de modificaciones en la normativa de cada uno de los Estados miembros. En algunos casos se ha tratado de ampliar el contenido de la normativa relativa a seguridad e higiene, derivada de la Directiva marco, mientras que en otros se ha regulado una normativa específica para el acoso. En el caso de España, el AMEVA se incorporó al Acuerdo de Negociación Colectiva (ANC) en el año 2008.

| Instrumento de implementación – Acuerdo de los interlocutores sociales nacionales (por país e instrumento) | | | | |
|--|-------------------|----------------------|----------------------|--------------------------------------|
| País | Acuerdos globales | Orientación Conjunta | Declaración conjunta | Integración en los acuerdos actuales |
| Austria | | X | X | |
| Chipre | | | X | |
| Dinamarca | X | X | | X |
| Eslovenia | | X | | |
| España | | | | X |
| Francia | X | | | |
| Irlanda | | X | | |
| Italia | | | | X |
| Letonia | X | | | |
| Luxemburgo | X | | | |
| Noruega | X | | | |
| Países Bajos | X | | | |
| Polonia | | | X | |
| Reino Unido | | X | | |
| República Checa | | | | |
| Suecia | X | | X | |

El Acuerdo marco y su implementación ha supuesto un mecanismo que mejora la conciencia y la actitud de prevenir y/o resolver los conflictos que se originan cuando se dan supuestos de acoso.



observatorio
de riesgos psicosociales
UGT

www.ugt.es/saludlaboral/
riesgopsicosociales@cec.ugt.org

