



Acuerdo marco Europeo de violencia en el trabajo: Ejemplos

El acoso moral : su aplicación real en España.

En fichas anteriores ya establecíamos, cómo la incorporación del AMEVA en nuestro país ha sido paulatina a través de la incorporación en el ANC desde 2008. Desde una perspectiva cualitativa o de contenidos, los convenios colectivos que han entrado a establecer previsiones en materia de acoso laboral, podemos encontrar:

- Convenios que establecen protocolos en materia de prevención del acoso directamente.
- Convenios que incluyen la prevención de acoso de diversas formas.

Ejemplos de Convenios de Acoso¹.

Protocolos "ad hoc".

- Protocolo de actuación frente al acoso laboral en la Administración General del Estado (PAGE).
- Protocolo de actuación ante el acoso moral en el trabajo (mobbing) en la Administración de la Generalitat Valenciana (PGV).
- Protocolo para la Prevención del Acoso Moral y Sexual en el Banco de Valencia.
- Protocolo de actuación de la empresa GAMESA (<http://www.gamesacorp.com>)

Protocolos incluidos en un convenio colectivo:

- Protocolo de prevención y tratamiento de situaciones de acoso, que figura en el artículo 108 del XVI Convenio General de la Industria Química 2011-2012.
- Procedimiento de prevención y tratamiento de situaciones de acoso moral y sexual establecido en la Disposición Adicional Quinta del II Convenio colectivo del Grupo VIPS (2011-2014).
- Procedimiento de prevención y tratamiento de situaciones de acoso moral y sexual regulado en el capítulo XI del convenio colectivo de SUPERCOR, S.A.

Convenios que remiten a la ley:

- Convenio Colectivo de trabajo de peluquerías, institutos de belleza y gimnasios. Establece definiciones de acosos sexual, moral y por razón de sexo.
- Convenio Colectivo de Hertz España, SL 2011- Art. 50 establece la definición de Acoso.

Convenios que establecen una declaración de principios genéricos.

- Convenio Colectivo de Serviabertis, SL. Art. 20 hace referencia al Acoso moral y sexual.
- I Convenio colectivo estatal de notarios y personal empleado, que establece el artículo 53 a la Prevención del Acoso.

Convenios que recogen una declaración de principios y definen conductas de acoso:

- Convenio Colectivo de Translimp Contrac Services, SA. El Artículo 44 establece definiciones de Acoso sexual, moral y por razón de sexo.

¹ Para ampliar información: www.larpsico.es



RECUERDA: LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA NOS PERMITE:

- **Detectar situaciones de acoso en fase temprana adoptando medidas de prevención de riesgos psicosociales, determinación de condiciones de trabajo y organizativas de la empresa.**
- **Evitar factores que la favorecen**
- **Ofrecer soluciones adaptadas a la empresa**

**Caso especial: ejemplo de aplicación del Acuerdo Marco.**

Entre los convenios, cabe citar por su novedad e importancia, el Protocolo de actuación en supuestos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo en trabajo de Telefónica Móviles España, SAU (BOE, 81 de 4 de Abril de 2012: disponible en <http://www.boe.es/boe/dias/2012/04/04/pdfs/BOE-A-2012-4688.pdf>)

Objetivo: Establecer pautas de actuación que identifiquen situaciones que pudieran suponer acoso laboral, sexual o por razón de sexo solventando la situación discriminatoria y garantizando los derechos de la víctima, cualquiera que sea la persona de la que proceda y siempre que ambas mantengan una relación laboral con la empresa.

Definición: Define acoso laboral como toda conducta, práctica o comportamiento que, de forma sistemática y recurrente en el tiempo, suponga en el seno de la relación laboral un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador, intentando someterle emocional y psicológicamente y persiguiendo anular su capacidad, promoción profesional o permanencia en el puesto de trabajo, creando un ambiente hostil y afectando negativamente al entorno laboral. Excluye los conflictos interpersonales pasajeros y localizados en un momento concreto, que se pueden dar en el marco de las relaciones humanas y que afectan a la organización del trabajo y a su desarrollo pero que no tienen por finalidad destruir personal o profesionalmente a las partes implicadas en el conflicto.

Declaración de principios: Se enumeran unos principios cuya finalidad es facilitar a toda la organización una serie de directrices que permita identificar y evitar, en su caso, situaciones que pudieran entenderse de algún tipo de acoso dentro del entorno laboral.

Plan de Acción: Se crea un comité técnico constituido por tres miembros designados por la dirección de la empresa, y que pertenezcan a recursos humanos: un representante de la dirección de empleo (mediador), un representante de la dirección de relaciones laborales y sindicales y un representante del servicio mancomunado de prevención de riesgos laborales. Tiene como finalidad implementar todas las acciones que contribuyan a prevenir y erradicar los comportamientos y factores organizativos para combatir estas conductas. Asimismo, realizará la investigación de las denuncias que se presenten en esta materia, adoptando las medidas cautelares que pudieran ser necesarias.

Procedimiento: El procedimiento debe ser ágil, rápido, garantizando la protección de la intimidad y confidencialidad de las personas afectadas; así como la protección suficiente de la víctima en cuanto a su seguridad y su salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación. Consta de tres fases:

- * **Inicio:** Cualquier trabajador que considere que está siendo objeto de acoso lo debe poner en conocimiento del mediador a través de un escrito que enviará al buzón genérico creado al efecto. Excepcionalmente también podrán iniciar el procedimiento los representantes de los trabajadores o cualquier trabajador que tenga conocimiento de la existencia de hechos de esta naturaleza.
- * **Desarrollo.** Las reuniones deben celebrarse en el plazo de siete días naturales siguientes a la recepción del escrito en el buzón, salvo que existan razones justificadas que aconsejen la extensión del plazo.
- * **Informe y resolución.** Finalizadas las entrevistas, el comité técnico debe elaborar un informe detallado en el plazo máximo de diez días laborables.



+ info



observatorio
de riesgos psicosociales
UGT

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

