



# 23

exemplar gratuït

## Assetjament psicològic en el treball

La Unió Europea va presentar a Barcelona en una comunicació l'abril del 2002 la "nova estratègia comunitària per a la seguretat i salut en el treball per al període 2002-2006". En aquesta estratègia té un paper principal l'atenció als nous riscos i a les noves formes de treball.

Una part important d'aquests nous riscos, o més ben dit dels riscos emergents, ja que sempre han estat presents, són els riscos psicosocials. Cada vegada més, la societat, i com a reflex seu, els mitjans de comunicació, tracta i parla de temes com ara l'estrès, el burnout o el mobbing (anglicisme amb el qual és més conegut l'assetjament moral o psicològic en el treball).

La importància d'aquests problemes de salut prové, sobretot, de l'augment del sector terciari i, entre d'altres factors, de les noves formes d'organització del treball que fomenten que els treballadors estiguin sotmesos a contínues i cada vegada més complexes relacions interpersonals. Aquesta situació fa que juntament amb els riscos tradicionals més o menys coneguts en els llocs de treball n'apareguin d'altres que no per ser més "nous" o més "difícils" de detectar són menys perillosos per a la salut dels treballadors.

Des que el psicòleg alemany Heinz Leymann va treballar sobre el fenomen de l'assetjament psicològic cap als anys 80, han anat augmentant les xifres d'afectats des d'un 3,5% en els primers estudis de Leymann, fins al 5% dels estudis realitzats per l'Organització Internacional del Treball (OIT), l'any 1998, o el 9% segons les darreres dades de l'any 2000 de l'enquesta europea sobre condicions de treball realitzada per la Fundació Europea per a la Millora de les Condicions de Vida i de Treball de la Unió Europea.

### DEFINICIÓ DE L'ASSETJAMENT PSICOLÒGIC EN EL TREBALL

Tot i que al principi les primeres definicions d'assetjament psicològic es van desenvolupar des d'un vessant gairebé exclusivament clínic, des de l'òptica jurídica s'ha reconegut que aquest concepte és insuficient; en conseqüència, aquestes definicions s'han anat completant amb la introducció de trets propis de la psicociologia, necessaris per poder donar una base d'actuació més àmplia, efectiva i prevencionista en l'àmbit jurídic.

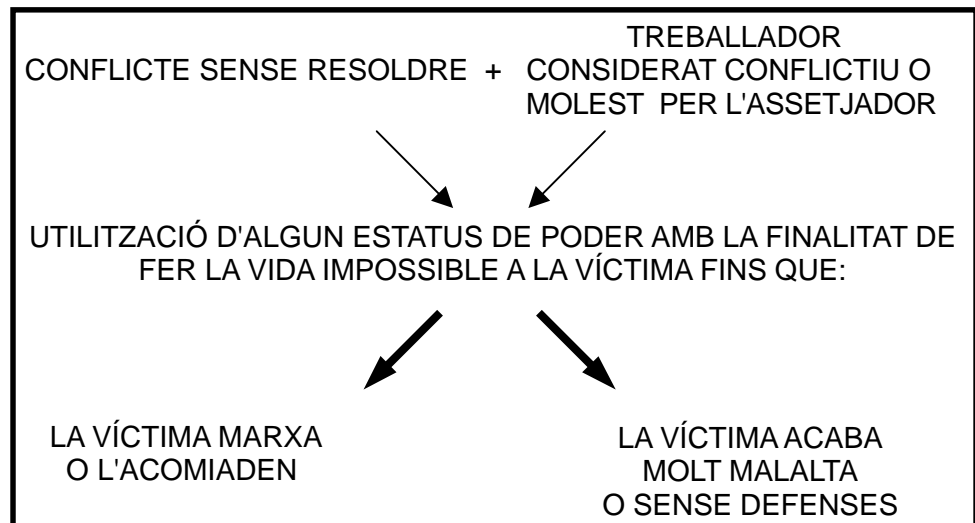
De les diverses definicions que avui dia podem trobar en la literatura especialitzada, definirem l'assetjament psicològic en el treball, com un conjunt d'accions, conductes o comportaments exercits de forma sistemàtica i perllongada en el temps i destinats a danyar la integritat física o psicològica d'una o més persones a través de la utilització d'una correlació de forces asimètriques, amb la finalitat de destruir la seva reputació, les seves xarxes de comunicació i pertorbar l'exercici de les seves funcions.

És una definició basada també en les diverses sentències judicials que han anat apareixent al llarg dels últims anys; concretament, a hores d'ara hi ha dos aspectes a tenir en compte en la recerca d'una correcta definició (Sentència del Jutjat Social de Girona del 17.09.02):

- D'una banda, el matís que no es pot exigir un termini temporal concret ni de freqüència ni de duració per tal de poder determinar que ens trobem davant una situació d'assetjament psicològic en el treball.
- D'altra banda, el fet que l'existència d'un dany o lesió a la integritat física o psíquica de la persona afectada no es pot considerar un element consubstancial per concloure que ens trobem davant una situació d'assetjament psicològic en el treball.

L'experiència derivada de la investigació i actuació en casos d'assetjament permet detectar una tònica comuna:

Atès un conflicte sense resoldre amb algun treballador el qual és considerat per l'assetjador com a conflictiu o molest, la part més forta utilitza algun estatus de poder per fer la vida impossible a la víctima fins que aconseguix que marxi o l'acomiadin, o bé fins que aquesta acaba molt malalta o sense defenses.



L'assetjament psicològic en el treball també conegut com a *mobbing*, *harassement*, *acoso laboral*, *assetjament moral*, *psicoterror laboral*, és un fenomen que presenta modalitats diferents:

**Assetjament vertical descendent (Bossing)**

Pressió exercida per un superior sobre un o més treballadors.

**Assetjament vertical ascendent**

Pressió exercida per un treballador o un grup de treballadors sobre un superior jeràrquic.

**Assetjament horitzontal**

Pressió exercida per un treballador o per un grup sobre un dels seus companys.

## Bullying

Pràctica de direcció que consisteix a col·locar els treballadors sota pressió constant amb conductes abusives de connotació sexual o actes d'agressió física.

Altres formes afins a l'assetjament psicològic en el treball són:

### Assetjament sexual

Comportaments físics, verbals o no verbals, basats en el sexe, indesitjables i ofensius per a la persona que n'és objecte i que afecten la seva dignitat.

### Violència física

Conductes verbals o físiques amenaçadores, intimidatòries, abusives i assetjadores relatives a la producció d'un dany corporal més o menys immediat.

## PERFIL D'UNA SITUACIÓ D'ASSETJAMENT PSICOLÒGIC EN EL TREBALL

### Què s'ha de considerar assetjament psicològic en el treball

Bàsicament, els trets més característics per tal que una situació es pugui identificar com d'assetjament psicològic en el treball són els següents:

#### 1. L'existència de dues parts:

- L'assetjador: amb comportaments i actituds hostils, dominants o vexatòries (no fa falta que l'assetjador tingui una posició jeràrquica superior a la de la víctima).
- La víctima en una posició desavantajosa.

#### 2. Situació de asimetria:

La correlació de forces ha de ser desequilibrada, sigui perquè la víctima no pugui defensar-se o fugir, sigui per motius socials (posició jeràrquica, categoria professional) o per motius econòmics (dependència material, estabilitat laboral), o bé per causes físiques (edat, força o resistència física) o psíquiques (amor propi de la víctima, carisma de l'assetjador).

#### 3. Intencionalitat:

Els comportaments han d'estar clarament destinats a fer mal a la víctima i amb una clara determinació, sigui a través d'actituds destinades a desacreditar-la, discriminar-la, ofenent-la, humiliant-la, intimidant-la o violentant-la.

#### 4. Freqüència i duració:

L'adopció d'aquests comportaments ha de ser sistemàtica i perllongada en el temps.

### 5. Destinació:

Els comportaments han d'estar clarament destinats i focalitzats sobre una persona o bé un grup molt reduït de persones.

### 6. Manifestació inicial:

Normalment, durant la primera fase, l'agressor adopta els comportaments d'assetjament de manera secreta, oculta o subtil.

### 7. Objectiu:

L'objectiu bàsic dels comportaments d'assetjament psicològic és alliberar-se d'una persona perquè resulta incòmoda sigui per motius personals, sindicals o econòmics, "millor una marxa voluntària que pagar una indemnització per acomiadament improcedent".

### Què no s'ha de considerar assetjament psicològic en el treball

1. **Un acte singular:** una discussió, un càstig o un mal humor puntual, un canvi de lloc o de centre de treball sense consulta prèvia però justificat, o un canvi de torn no programat, entre d'altres.
2. **Un fet col·lectiu de tipus organitzatiu**, encara que no sigui justificat ni tampoc prèviament consultat: no cobrar un complement de productivitat, disminució del sou, modificació de l'horari de treball, anul·lació de la realització d'hores extraordinàries.
3. **La pressió legítima** que es rep del superior per treballar més o millor. La diferència rau en el fet que en l'assetjament psicològic quan l'assetjador pressiona la víctima no només ho fa amb mala intenció sinó que el seu objectiu és impedir que la víctima pugui treballar bé per poder retreure-li posteriorment.
4. **Els conflictes** entre dos interlocutors o més per molt violents que siguin. Cal tenir present que en un conflicte hi ha dos interlocutors que no estan d'acord i que discuteixen amb més o menys fortuna però al mateix nivell. Per contra, en l'assetjament no hi ha discussió perquè no es vol resoldre cap problema, al contrari, l'assetjador el que pretén és frenar o impedir qualsevol comunicació.
5. **L'exposició** continuada a unes **condicions de treball negatives inherents a la tasca** siguin físiques (manipulació de pesos excessius), higièniques (inhalació de contaminants), ergonòmiques (dempeus tota la jornada), psicosocials (exigències de la tasca superiors a la capacitat de la persona), organitzatives (ritme de treball excessiu) o socials (sou baix).
6. **Les crítiques constructives** freqüents o les avaluacions relatives al treball, sempre que siguin explícites i no estiguin al servei d'un intent de represàlia.
7. **La supervisió o el control** de la feina sempre que no afecti la dignitat del treballador.

Cal tenir en compte, però, que aquestes situacions (tret de la descrita al punt 2), si es tornen abusives, poden convertir-se en el punt d'inici d'una situació d'assetjament.

Els comportaments o les conductes d'assetjament psicològic en el treball relacionats a continuació, no són limitats i es poden produir aïlladament, simultàniament o consecutivament.

#### **Atacs a la víctima amb mesures organitzacionals**

- El superior restringeix a la persona les possibilitats de parlar.
- Canviar la ubicació d'una persona, separant-la dels seus companys.
- Obligar algú a executar tasques en contra de la seva consciència.
- Jutjar de manera ofensiva l'execució de les tasques d'una persona.
- Qüestionar les decisions d'una persona.
- Assignar tasques absurdes o sense sentit.
- Assignar a una persona tasques molt per sota o per sobre de la seva formació/capacitat.
- Assignar a una persona objectius impossibles d'assolir.
- Assignar tasques amb intenció d'humiliar.

#### **Atacs a les relacions socials de la víctima, amb aïllament social**

- Restringir o prohibir als companys la possibilitat de parlar amb una persona determinada.
- Refusar la comunicació amb una persona mitjançant gestos i mirades.
- Refusar la comunicació directa amb l'afectat.
- No dirigir-li la paraula.
- Tractar una persona com si no existís (ignorar-la radicalment).

#### **Atacs a la vida privada de la víctima**

- Crítiques permanents a la vida privada d'una persona.
- Terror telefònic: amenaces, insults i silencis.
- Fer semblar estúpida una persona.
- Donar a entendre que una persona té problemes psicològics.
- Mofar-se de les discapacitats d'una persona.
- Imitar gestos, veus i altres qualitats pròpies d'una persona.
- Mofar-se de la vida privada de la persona afectada.

#### **Atacs a les actituds de la víctima**

- Atacs a les actituds i creences polítiques.
- Atacs a les actituds i creences religioses o ètiques.
- Mofar-se dels orígens o de la nacionalitat de la víctima.

#### **Agressions verbals**

- Cridar o insultar.
- Crítiques permanents del treball de la persona.
- Amenaces verbals.

#### **Rumors**

- Parlar malament a esquenes de la persona.
- Difondre rumors diversos contra aquesta persona, siguin certs o no.

## FASES DEL PROCÉS D'ASSETJAMENT PSICOLÒGIC EN EL TREBALL

	<b>Descripció</b>	<b>Objectiu</b>	<b>Conseqüències</b>
<b>FASE 1a</b> <b>DE CONFLICTE</b>	<p>Aparició d'un conflicte: disputes personals puntuals, diferència d'opinions, persecució d'objectius diferents, friccions personals.</p> <p>Una relació interpersonal bona o neutra pateix, bruscament, un canvi negatiu.</p>	<p>Les parts intenten defensar els seus punts de vista o interessos. Una de les parts pot començar a plantejar una estratègia per influir, vèncer o oprimir l'altra.</p>	<p>Tot i que un conflicte és un fet puntual, pot ser que no es resolgui i que es faci crònic. En aquest cas es passarà a una 2a fase.</p>
<b>FASE 2a</b> <b>D'ASSETJAMENT</b>	<p>La part més forta adopta actituds molestes envers l'altra. Aquestes accions són subtils, indirectes, difícils de detectar i sovint sense presència de tercers, però sempre destinades a atacar el punt més feble de la víctima.</p>	<p>L'assetjador tendeix a buscar recolzament posant-se alguns membres de la plantilla de la seva part, sigui a través de comentaris o crítiques destinades a desacreditar la víctima i a posar-la en contra de la plantilla, o bé mitjançant la insinuació de possibles represàlies als "no seguidors".</p>	<p>La víctima es pot començar a preguntar què està fent malament.</p> <p>Si la víctima no socialitza el problema o conflicte, o si el sistema de notificació i de resolució de conflictes no funciona es passarà a una 3a fase.</p>
<b>FASE 3a</b> <b>D'INTERVENCIÓ DE L'EMPRESA</b>	<p>L'assetjador utilitza actituds o comportaments d'aïllament i d'agressió o atac més directes o contundents.</p> <p>Poden aparèixer comportaments d'assetjament grupal ja que la víctima es comença a veure com una amenaça o molèstia "persona non grata".</p>	<p>Que la víctima vagi perdent els seus mecanismes d'afrontament, de defensa o de lluita.</p>	<p>L'empresa s'adona de la situació i intenta actuar. Normalment, però, enfoca la situació identificant la víctima com un problema que fa nosa, ho interpreta com un conflicte interpersonal, fa culpable la víctima i evita assumir la seva responsabilitat. Per aquest motiu, normalment, s'acaba donant baixes mèdiques successives a la víctima en lloc de buscar el focus emissor o l'arrel del problema.</p> <p>Canvia la personalitat o el comportament de la víctima i aquest canvi l'assetjador l'aprofita per indicar-lo com a causa real del problema. Fins i tot, si la víctima lluita contra les conductes anòmales de l'assetjador serà un fet interpretat per la plantilla com una actitud negativa per part de la víctima.</p>
<b>FASE 4a</b> <b>D'EXCLUSIÓ</b>	<p>L'aïllament de la víctima és extrem i gairebé generalitzat per part de la plantilla.</p>	<p>Que la víctima demani un canvi de lloc de treball o bé marxi de l'empresa. "Més val una marxa voluntària que un acomiadament improcedent."</p>	<p>Alteració de l'equilibri socioemotiu i psicofisiològic de la víctima.</p> <p>Claudicació dels seus sistemes d'afrontament.</p> <p>Exclusió del món laboral.</p>

**Cal tenir molt present que cap d'aquestes fases resol el problema**

T I P U S  D E  C O N S E Q Ü È N C I E S	P e r r e s a	<p><b>Rendiment del treball:</b> Disminució del rendiment personal. Augment de l'absentisme.</p> <p><b>Clima laboral:</b> Dificultat del treball en grup o en equip. Problemes en la comunicació. Deteriorament de la qualitat de les relacions interpersonals. Sistema de comunicació informal basat en rumors.</p> <p><b>Augment de costos i pèrdues econòmiques:</b> Pèrdua de producció. Baixada de la competitivitat. Mala imatge. Augment de l'absentisme. Augment de les baixes laborals. Increment de l'accidentalitat.</p>
	P e r r e s a	<p><b>Personals:</b></p> <p>Augment dels hàbits d'addicció (fumar, alcohol, cafè, etc.). Trastorns orgànics, funcionals o de la son. Pèrdua de motivació. Pèrdua d'autoestima. Nerviosisme. Necessitat de fàrmacs. Insomni. Malalties psicossomàtiques. Apatia, ansietat. Problemes de concentració o per mantenir l'atenció. Sensibilitat a la crítica. Pors, sensació d'amenaça. Adopció esporàdica de comportaments o conductes anormals o irregulars. Aparició de sentiments d'injustícia. Aparició de sentiments de ràbia. Frustració. Inici de quadres depressius. Drogodependència. Efectes cardiovasculars. Trastorns nerviosos importants. Conducta d'aïllament o d'evitació. Conductes d'hostilitat. Adopció freqüent de comportaments o conductes anormals o irregulars. Sentiments d'injustícia persistents o exagerats. Agreujament dels sentiments de ràbia en còlera. Hipersensibilitat a la crítica. Impotència. Quadres depressius. Tendències paranoiques. Tendències suïcides.</p>
	P e r r e s a	<p><b>Familiars i socials:</b></p> <p>Malentesos o nerviosisme amb els membres de la família o les amistats. Incomprensió de la família o de les amistats. Agressivitat o irritabilitat en les relacions familiars o d'amistats. Pèrdua d'il·lusió o interès pels projectes comuns. Abandonament de les responsabilitats i compromisos familiars o socials. Buit de la família o de les amistats. Trastorns mèdics o psicològics en altres membres de la família. Alteració de l'afectivitat o del desig sexual. Abandonament de la família o de les amistats. Separació matrimonial.</p>
	P e r r e s a	<p><b>Laborals:</b></p> <p>Pèrdua de satisfacció en el treball. Inici d'incomprensió per part dels companys de feina. Deteriorament de l'ambient de treball en el grup de treball que comparteix la persona afectada. Pèrdua de motivació. Descens de la creativitat o la innovació. Baixada de rendiment personal. Buit dels companys. Disminució de la quantitat o de la qualitat del treball tant a nivell de la persona afectada com del seu grup de treball. Interferències en els circuits de comunicació o d'informació. Dificultat per concentrar-se o per mantenir l'atenció. Despreocupació per la satisfacció de terceres persones. Augment de l'absentisme o de les baixes laborals. Augment de la probabilitat d'accidents de treball per desatenció, negligència, descuits instantanis o voluntaris. Trencament de la relació laboral amb l'empresa: acomiadament, marxa voluntària o extinció del contracte.</p>

## ELIMINACIÓ O CONTROL DE LA SITUACIÓ D'ASSETJAMENT PSICOLÒGIC EN EL TREBALL

Cal actuar com més aviat millor i aplicar mesures organitzatives preventives les quals han d'incloure els aspectes següents:

- **Avaluar els riscos psicosocials**, i en concret l'assetjament psicològic, dins del procés de l'activitat preventiva de l'empresa.
- **Facilitar vies de comunicació** per tal que la plantilla pugui expressar les seves queixes sobre calumnies, abusos, tractes vexatoris, entre d'altres, que els afecti la seva feina o la seva dignitat.
- **Informar** els responsables de prevenció i de salut laboral i representants dels treballadors que una de les seves tasques inclou la detecció de possibles conflictes, així com de possibles situacions d'assetjament.
- **Establir protocols d'actuació** per identificar i investigar els fets implicats en les situacions d'assetjament (RRHH).
- **Garantir la confidencialitat** dels casos comunicats fins que la persona afectada permeti la seva notificació.
- **Establir un codi ètic** de conducta en el qual s'impliqui tota la línia jeràrquica.
- **Entrenar els comandaments i directius en habilitats** dirigides a canalitzar l'agressivitat verbal o conductual davant de determinats conflictes o negociacions.
- Incloure la **valoració dels perfils professionals** en els processos de selecció de càrrecs de comandament o directius per tal que incloguin les habilitats i capacitats comunicatives i de direcció de grups de treball.
- **Fomentar la participació**: abans que es realitzi una mobilitat de càrrecs, trasllats, introducció de nous companys, canvis de llocs de treball, o qualsevol altre tipus de canvi a l'organització, es recomana que els serveis implicats informin i consultin els treballadors afectats i tinguin en compte el seu perfil personal i professional, comparant-lo amb el requerit per al nou lloc de treball per tal d'evitar sobrecàrregues o subcàrregues de treball a la persona exposada, així com possibles conflictes derivats, i fins i tot, evitar que els canvis puguin considerar-se decisions sospitoses o intencionades destinades a convertir-se en mesures de pressió, de càstig o d'abús de poder per la seva coincidència amb possibles conflictes personals o ideològics.
- Disposar d'un servei de **recolzament mèdic i psicològic**.



Bàsicament hi ha dos grans aspectes que poden incidir en l'aparició de situacions d'assetjament psicològic en el treball:

*L'existència d'una mala organització a l'empresa.  
La pobresa o inexistència d'una política de resolució de conflictes.*

Per tal d'identificar aquests dos grans factors de risc, cal comprovar si a l'empresa hi ha alguns dels factors de risc psicosocial següents:

### Detecció de condicions de treball negatives

Es tracta d'observar si en els llocs de treball hi ha persones sotmeses a:

1. Desequilibri entre exigències i compensacions.  
Exigències o demandes elevades.  
Suport social precari.  
Control de la feina insuficient.  
Compensacions baixes o insuficients.
2. Càrregues de treball o pressió de temps excessives.
3. Inexistència de la definició de les tasques i les responsabilitats dels llocs de treball o les categories professionals.
4. Permissivitat de l'abús de poder en els superiors com a tècnica de productivitat normal.
5. Supervisió o control exagerat o obsessiu, com a tècnica de rendiment acceptada.
6. Foment de la competitivitat agressiva entre companys com a eina per obtenir guanys econòmics.
7. Inseguretat o por per mantenir el lloc de treball o la feina. Precarietat laboral.
8. Estil de comandament autoritari.
9. Falta d'un departament de Recursos Humans (RRHH) o bé que aquest sigui pobre per resoldre conflictes.
10. Inexistència de procediments establerts per resoldre conflictes davant la:
  - Presència de minories (raça, sexe, creences).
  - Presència de persones especialment sensibles o "diferents" (defectes físics o psíquics, disminucions).
  - Incertesa o canvis en l'organització sense avís o consulta previs.
  - Possibilitat de participació insuficient.
  - Relacions personals pobres.
  - Inexistència d'una definició dels codis de conducta acceptables (prohibit: faltar al respecte, escampar rumors).

A més dels aspectes abans esmentats derivats directament de l'organització, també es poden detectar casos d'assetjament mitjançant la comprovació de si en algun lloc de treball apareixen símptomes com ara els següents:

**a) A nivell col·lectiu**

- Ambient de treball enrarit. Clima laboral poc sa.
- Presència usual de situacions conflictives entre la plantilla.
- Tracte poc amistós entre companys d'una mateixa secció o departament.
- Presència usual de rumors sense justificar.
- L'ús de la crítica com a actitud usual.
- Crits o discussions.
- Disminució de rendiment sense raó.
- Augment de l'absentisme laboral sense fonament.

**b) A nivell individual**

- Conductes o comportaments anormals o irregulars.
- Estats de còlera o ràbia injustificats.
- Ansietat o depressió.
- Percepció persistent i exagerada d'injustícia.
- Abús de substàncies tòxiques (alcohol, tranquil·litzants, somnífers, drogues, etc.).
- Disminució de rendiment sense raó.
- Augment de l'absentisme laboral sense fonament.

## ESTRATÈGIES D'ACTUACIÓ EN CAS DE TROBAR-SE EN UNA POSSIBLE SITUACIÓ D'ASSETJAMENT PSICOLÒGIC EN EL TREBALL

**Que fer  
Com actuar**

- En cas de sospitar que s'està patint una possible situació d'assetjament, per molt lleu i recent que sigui, MAI s'ha de callar.
- Cal socialitzar el tema, és a dir, NO intentar arreglar el problema SOL; evitar lluitar SOL ja que no només pot comportar problemes de salut sinó que pot donar la sensació de ser un mateix el problema.
- PROHIBIT sentir-se culpable de ser l'origen o la raó d'estar patint una situació d'assetjament. Evitar pensaments com "què he fet malament?" o "no sóc prou competent per fer bé aquesta feina".
- Cal reaccionar ràpidament, buscant persones de confiança o de recolzament dins l'empresa (RRHH, Delegats de Prevenció, Comitè, Servei de Prevenció, companys, superiors), i començar a recollir proves per escrit i testimonis.
- Ningú no té per què suportar abusos, calúmnies ni assetjaments de cap mena.
- Buscar suport psicològic i aprendre tècniques d'afrontament i relaxació, entre d'altres, per tal de poder afrontar el problema amb més força i poder guanyar el procés sense patir problemes importants de salut.
- Cal considerar la possibilitat de contactar amb les associacions d'afectats per rebre suport emocional, assessorament legal i/o ajut psicològic.
- Com a últim recurs: es pot presentar denúncia a l'Autoritat laboral o als jutjats.

**Suport legal**

Tot i la manca de normativa específica sobre assetjament psicològic en el treball, les nombroses sentències dictades al llarg de l'any 2002 mostren una reinterpretació dels drets fonamentals de les diverses vies de protecció jurídica previstes al nostre ordenament jurídic laboral. En aquesta línia la doctrina ha identificat com a drets fonamentals, recollits a la Constitució Espanyola (CE), susceptibles de ser violats en els casos d'assetjament:

- El dret a la dignitat (article 10 de la CE).
- El dret a la igualtat i no discriminació (article 14 de la CE).
- El dret a la integritat física i moral (article 15 de la CE).
- El dret a l'honor (article 18.1 de la CE).
- El dret a la llibertat de comunicació (article 20 de la CE).

En el cas que aquests drets siguin violats a causa de canvis de naturalesa organitzativa o de gestió per part de l'empresa (canvis d'ubicació, no assignar-li tasques, assignar-li tasques per sobre o per sota les seves capacitats), el treballador afectat es pot acollir a diversos articles de l'Estatut dels Treballadors (ET):

- La inviolabilitat de la persona del treballador (article 18 de l'ET).
- La direcció i el control de l'activitat laboral per part de l'empresari, sempre considerant la dignitat humana del treballador (article 20.3 de l'ET).
- La mobilitat funcional, sempre justificada i respectant la dignitat del treballador (article 39 de l'ET).
- L'extinció del contracte laboral per voluntat del treballador: causes justes de sol·licitud (article 50 de l'ET).

Pel que fa a la tutela preventiva, malgrat que la Llei de prevenció de riscos laborals (LPRL) no fa una referència expressa de cap modalitat d'assetjament psicològic, sí que ens ofereix una base jurídica suficient per fonamentar no només la posada en pràctica de mesures enfocades a evitar les conductes d'assetjament, sinó també l'aplicació de mesures de rehabilitació envers la protecció de la víctima; concretament:

- Principis de l'acció preventiva (article 15 de la LPRL): l'obligació de l'empresari de planificar la prevenció buscant un conjunt coherent que integri la tècnica, l'organització del treball, les condicions de treball, les relacions socials i la influència dels factors ambientals en el treball.
- Avaluació de riscos (article 16.1 de la LPRL): l'acció preventiva a l'empresa es planificarà per l'empresari a partir d'una avaluació inicial dels riscos per a la seguretat i la salut dels treballadors.
- Si els resultats de l'avaluació ho fan necessari, l'empresari realitzarà actuacions, incloent-hi les relacionades amb els mètodes de treball, destinades a millorar la protecció dels treballadors en tots els nivells jeràrquics (16.2).

- Quan s'hagi produït un dany a la salut d'un treballador l'empresari ha de dur a terme una investigació per tal de detectar les causes dels fets (16.3).
- Informació, consulta, participació i formació dels treballadors (articles 18 i 19 de la LPRL) perquè la millor manera que l'empresari té d'evitar situacions d'assetjament psicològic en el treball és a través de la informació i la formació dels treballadors.
- Protecció de treballadors especialment sensibles a determinats riscos (article 25 de la LPRL); s'hi regula específicament la protecció dels treballadors que es trobin "manifestament en estats o situacions transitòries que no responguin a les exigències psicofísiques del respectiu lloc de treball".

A més d'aquests referents legals, també cal tenir present l'empara de:

- La Llei del Procediment Laboral (LPL).
- El Codi Penal.
- El Codi Civil.
- El Conveni Únic per al personal laboral de l'Administració General de l'Estat.

## BIBLIOGRAFIA

**ANDERSSON, J;** Informe sobre el acoso moral en el lugar de trabajo. Documento de sesión del Parlamento Europeo. 16 de julio de 2001.

**DI MARTINO, V; HOEL, H; COOPER, C;** Preventing violence and harassment in the workplace. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. 2003.

**EINARSEN, S., i altres;** Bulling and harassment at work and their relationships to work environment quality: an exploratory study. Rev. European Journal of Work and Organizational Psychology, núm. 4. 1994.

**GARCÍA HERRERO, M; GARCÍA GRAULLERA;** Obsesiones obsesivas. Index, Madrid, 1992.

**HIRIGOYEN, Mari-France;** El acoso moral. Paidós/Edicions 62. Barcelona, 2000.

**HIRIGOYEN, Mari-France;** El acoso moral en el trabajo: distinguir lo verdadero de lo falso. Paidós Contextos. Barcelona, 2001.

**HOWARD, G;** Workplace bullying: the legal perspective. Rev. Occupational Health, núm. 11, 1995.

**Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT);** Mobbing, violencia física y acoso sexual: riesgos derivados de las relaciones interpersonales en el trabajo. INSHT. Madrid, 2001.

**LEYMANN, H.;** Mobbing: la persécution au travail. Seuil. Paris 1996.

**LEYMANN, H.;** The content and development of mobbing at work. Rev. European Journal of Work and Organizational Psychology, núm. 2. 1996.

**LEYMANN, H. GUSTAFSON, A.**; Mobbing at work and the development of post-traumatic stress disorders. Rev. European Journal of Work and Organizational Psychology, núm. 2. 1996.

**LÓPEZ GARCÍA-SILVA, J.A; CAMPS del SAZ, P.**; Aspectos clínicos y prevención del psicoterror laboral. Mapfre Medicina, 1999; vol.10, núm. 4.

**LÓPEZ GARCÍA-SILVA, J.L., CAMPS del SAZ, P.**; Mobbing en puestos de trabajo administrativo. Rev. Medicina del Trabajo, núm. 6. 1997.

**MARTÍN DAZA, F; i altres**; El hostigamiento psicológico en el trabajo: mobbing. Notas Técnicas de Prevención-476. INSHT. Madrid. 1998.

**MOLINA, C**; Violencia moral en el trabajo: conducta prohibida y formas de tutela en los Derechos Europeos.

**NIEDL, Klaus**; Mobbing and Well-being: economic and personnel development implications. Rev. European Journal of Work and Organizational Psychology, núm. 2. 1996.

**NIÑO ESCALANTE, J**; Evaluación de los riesgos laborales y factores psicosociales. Mapfre Seguridad, núm. 85. 2002.

**ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT)**; Convenio colectivo sobre prevención y solución de reclamaciones en materia de acoso. (S'aplica al personal de la OIT).

**PIÑUEL Y ZABALA, IÑAKI**; Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo. Ed. SalTerrae. Santander, 2001.

**RESCH, Martin, SCHUBINSKI, Marion**; Mobbing: prevention and management in organizations. Rev. European Journal of Work and Organizational Psychology, núm. 2. 1996.

**RODRÍGUEZ, N**; Mobbing: vencer el acoso moral. Planeta prácticos. 2003  
**OIT**; Bibliografía comentada sobre violencia en el trabajo. (Actualitzada fins l'any 1999).

**RUANO FERNÁNDEZ, A**; Violencia y agresividad en el trabajo. Rev. Mapfre Seguridad, núm. 78. 2000.

**SÁNCHEZ CABACO, A**; Variables individuales (cognitivo-emocionales) y grupales en las nuevas patologías: el caso del mobbing o acoso psicológico en las organizaciones.

**VARTIA, Maarit**; The Sources of Bullying: psychological work, environment and organizational climate. Rev. European Journal of Work and Organizational Psychology, núm. 2. 1996.

[www.eurofound.eu.int](http://www.eurofound.eu.int)  
[www.leymann.se](http://www.leymann.se)  
[www.mobbing.nu](http://www.mobbing.nu)  
[www.mobbing-opinion.com](http://www.mobbing-opinion.com)  
[www.psiquiatria.com](http://www.psiquiatria.com)  
[www.xarxabcn.net/clam/](http://www.xarxabcn.net/clam/)

Data d'actualització d'aquest full: desembre de 2003.

Nota: L'ús de formes masculines en aquest full informatiu respon a la voluntat d'aconseguir un text més llegible i àgil. No se n'han de desprendre, doncs, connotacions d'ús sexistes o discriminatori.



**Generalitat de Catalunya**  
**Departament de Treball i Indústria**

Centre de Seguretat i Condicions de Salut en el Treball

[http://www.gencat.net/treballiindustria/relacions\\_laborals/seguretatisalut](http://www.gencat.net/treballiindustria/relacions_laborals/seguretatisalut)

**Centres de Seguretat i Condicions de Salut  
en el Treball:**

**Barcelona**

Pl. Eusebi Güell, 4-5  
08034 Barcelona  
Tel. 93 205 50 01

**Lleida**

Polígon Industrial "El Segre"  
C/ Empresari Josep Segura  
i Farré P.728-B  
25071 Lleida  
Tel. 973 20 04 00

**Girona**

Av. de Montilivi, 118  
17003 Girona  
Tel. 972 20 82 16

**Tarragona**

Polígon Camp Clar  
C/ Riu Siurana, 29 B  
43006 Tarragona  
Tel. 977 54 14 55