

# 1 Jornada de Análisis Integral del Mobbing Ámbito Jurídico

## Girona 25 Noviembre 2005



**ASSETJAMENT MORAL (MOBBING): UNA DIMENSIÓ DEL RISC PSICOSOCIAL.** Loly Fernández Carou (Higia - CONC ) i Clara Llorens Serrano (Istas ) Enfront de la concepció dominant en els mitjans de comunicació de l'assetjament moral com un problema de personalitat de la víctima o del assetjador /a, la nostra aproximació situa l'assetjament moral com un problema derivat de l'organització del treball; al costat de solucions individuals com la indemnització del dany, es proposa la prevenció i per tant un canvi de les estratègies empresarials de gestió de la força de treball cap a una organització del treball més justa i democràtica.

**Origen** Les actuals estratègies empresarials d'organització del treball, recolzades per la desregulació de les condicions de treball a la qual els governs ens sotmeten, converteixen els drets en privilegis, i fan que els àmbits de discrecionalitat dels quals tenen poder en l'empresa augmentin. Concretament sotmeten el nostre dia a dia a una total indefinició, el que incrementa les possibilitats d'abusos de poder d'una(s) persona(s) que té el control d'aspectes del nostre treball que poden danyar-nos. El contingut i les condicions de treball es poden variar contra la voluntat dels treballadors i treballadores (ens poden canviar les tasques i responsabilitats, ens poden obligar a fer tasques innecessàries, poden variar-nos l'horari o el torn, ens poden canviar de centre de treball, poden obligar-nos a anar a treballar dies no prevists). La flexibilitat precaritzadora imperant en tant ens sostreu el control és camp de cultiu per a l'assetjament moral. La resolució del Parlament Europeu sobre assetjament moral en el lloc de treball (2001/2339 INI ), en el punt I. assenyala l'existència d'un vincle clar entre l'assetjament moral en el lloc de treball i un treball amb menor estabilitat en l'ocupació i una situació laboral precària. Això cal sumar que les estratègies empresarials d'organització del treball imposen condicions de treball diferents i desiguals en una mateixa empresa i estableixen la competitivitat individual com forma de relació entre la població treballadora. Això impedeix l'ajuda i el suport entre companys i unes relacions socials saludables, que és l'única recompensa (juntament amb el salari) que tenen una gran proporció de treballadors: aquells i aquelles que fem treballs d'execució, sense contingut. Però a més si no hi ha suport no hi ha solidaritat, ens divideixen i llavors és més fàcil l'assetjament moral. La resolució del Parlament Europeu, en el punt I. assenyala l'existència d'un vincle clar entre l'assetjament moral en el lloc de treball i un major grau de competitivitat en el treball.

En definitiva, són camp de cultiu per a l'assetjament moral la falta de control de la població treballadora respecte del contingut de les tasques i de les condicions de treball, i la falta de suport social en el treball. En aquest context i atenent als casos d'assetjament moral que ens arriben al sindicat, l'aproximació a l'assetjament moral des de la perspectiva de la prevenció ens duu a assenyalar que les deficiències en l'organització del treball són la base de l'assetjament moral en el treball. La resolució del Parlament Europeu

sobre assetjament moral en el lloc de treball (2001/2339 INI ), es pronuncia en el mateix sentit en el punt F. i considera que pot esmentar-se com causa de l'assetjament moral, entre unes altres, les deficiències en l'organització del treball, basant-se en l'informe que s'adjunta a la resolució (pp 12 a 14). Concretament, les deficiències més rellevants de l'organització del treball en relació amb l'assetjament moral tenen a veure amb:

è la falta de definició dels objectius, autonomia i responsabilitats en l'exercici del nostre treball (claredat de rol) – això possibilita p.ex. donar a l'acorralat/a tasques que corresponen a una categoria laboral inferior, inventar una nova tasca...

è la falta d'adequació de la informació que rebem per a fer bé el nostre treball i del futur (previsibilitat ), - això possibilita p.ex. negar a l'acorralat/a la formació necessària per a realitzar correctament una nova tasca...

è el disseny de llocs de treball que impliquen per al/la treballador/a un reduït o inexistent marge de decisió i autonomia respecte al contingut i a les condicions de treball (control/influència), - això possibilita p.ex. donar a l'acorralat/a massa treball o massa poc, obligar-li a usar un mètode que no comparteix, canviar-li la ubicació, obligar-li a quedar-se dues hores més cada dia ...

è la inseguretats en les condicions de treball (temporalitat en la contractació, distribució irregular de jornada, salari variable ...) (inseguretats), això permet p. ex. que a l'acorralat/a li variïn el torn, li obliguin a anar un dia no previst, li canviïn de tasques, li canviïn de centre de treball contra la seva voluntat...

è l'exigència de realització de tasques que entren en conflicte amb les normes i valors professionals i personals (conflicte de rol), això permet p. ex. que a l'acorralat/a se li obligui a fer paranys, a fer els ulls grossos, no dir tot el que sap perquè perjudicaria a l'empresa .....

è la competitivitat com forma de relació entre companys/as enfront de potenciar el suport i el reforç (suport social), p. ex. això duu que no es convoqui a l'acorralat/a a reunions de treball, que els companys tinguin prohibit ajudar a l'acorralat/a,...

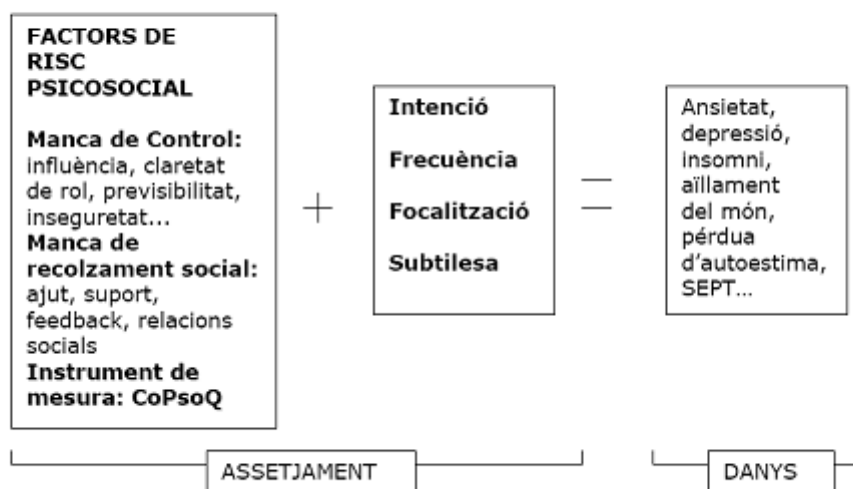
è el disseny de llocs de treball aïllats o que impossibiliten la relació amb els/as companys/as (relacions socials), això permet p. ex. que a l'acorralat/a se li obligui a treballar en una habitació apartada de la resta dels seus companys, en un lloc molt sorollós ... è l'absència de capacitació per a gestionar persones i de preocupació per la salut i el benestar en el treball de directius, comandaments intermedis i encarregats (qualitat de lideratge), p. ex. el cap immediat no planifica bé el treball, agredeix verbalment a l'acorralat/a , ..... Aquestes deficiències en l'organització del treball són factors de risc que poden identificar-se clarament, a través de l'avaluació corresponent i deuen aplicar-se amidades per a eliminar-los, tal com preveu la llei de prevenció de riscos laborals (art.4.7.d, 14) i el reglament dels serveis de prevenció (art. 34)

Llavors, Què és assetjament moral? És un risc laboral, derivat de les condicions de treball, els efectes del qual en la salut són danys derivats de l'ocupació i és una obligació empresarial prevenir-lo. Es produeix quan l'empresari o els seus representants o qualsevol treballador(és) que té(n) una posició de major poder (reconegut amb una categoria laboral superior o de facto (per tenir majors suports, per tenir una major antiguitat, etc.), actua(n) amb el propòsit de danyar a un altre/a o altres/as treballadors/as, usant les deficiències en l'organització del treball, de forma repetida i freqüent en el temps. El que diferencia l'assetjament moral d'altres problemes derivats de l'organització del treball és la intencionalitat de causar dany, la focalització en una o diverses persones, la repetició, freqüència i continuïtat en el temps (476-1998). Si no es donen aquestes característiques, parlarem de factors de risc derivats de l'organització del treball, però no estarem davant un cas d'assetjament moral. Les deficiències en l'organització del treball i la intencionalitat de causar dany són la base necessària perquè puguem parlar d'assetjament moral. De totes maneres, l'element fonamental és l'organització del treball, ja que si hi ha intenció de causar dany però l'organització del treball no pot ser usada com a element " no es donarà l'assetjament moral. psicossocials NTP psicossocial "hostigador Això significa també que la personalitat individual i social del assetjador o de la víctima no són la base del problema. Si no hi ha deficiències en l'organització del treball que permetin causar dany a un treballador/a, no haurà assetjament encara que en l'empresa hagin psicòpates , perversos, grimpes, sexistes o racistes, treballadors que sempre veuen el got mig buit, dones,

negres o homosexuals. Llavors no ens sembla adequada la perspectiva del treballador/a especialment sensible (individual o socialment) al risc d'assetjament moral.

Quan hi ha assetjament moral? Diverses institucions i autors en la definició que fan d'assetjament moral inclouen límits temporals (per exemple Leyman , usat en la NTP 476-1998, considera que podem parlar d'assetjament quan han passat sis mesos d'accions realitzades almenys una vegada per setmana). Com davant els TLVs , no estem d'acord amb els límits estandarditzats, la pregunta és para qui és acceptable el límit i a més, l'important és prevenir el risc. Com es dona l'assetjament moral? Observem que hi ha tres fases en les estratègies d'assetjament moral: Fase invisible És una fase que socialment està acceptada i que generalment ningú identifica a priori com assetjament moral. Entenem que les modificacions en les nostres condicions de treball formen part de les regles del joc, encara que ens facin mal. La regnant adaptabilitat dels treballadors a les exigències empresarials, fa que encara que sigui una exigència hostil, no la prenguem com un acte d'assetjament moral. Les estratègies que s'utilitzen en aquesta fase tenen a veure amb l'organització del treball i per tant són subtils. Fase explícita

En aquesta fase es comencen a produir alarmes i generalment és quan l'afectat/a sol·licita ajuda. Comença a ser visible el problema perquè ja s'ha usat massa vegades de forma focalitzada les deficiències en l'organització del treball i es produeixen accions que no estan socialment acceptades. Consisteixen a atemptar contra l'esfera personal i fins i tot contra la seva



factors vida privada i familiar (l'assetjador/a difon remors, es burla del seu estil de vida, critica les seves adscripcions polítiques o les seves creences religioses...). Fase violenta Aquesta és una fase molt avançada. com forma d'assetjament moral es produeixen agressions de tot tipus (agressions verbals, agressions físiques, proposicions sexuals...). L'assetjador insulta, crida, amenaça al treballador/a acorralat/a.

**PROPOSTES SINDICALS DE PREVENCIÓ ENFRONT DE L'ASSETJAMENT MORAL: UNA ORGANITZACIÓ DEL TREBALL MÉS JUSTA I DEMOCRÀTICA.** Entendre així l'assetjament moral, té implicacions en la prevenció i en el que reivindicuem a l'adreça de l'empresa o institució una vegada detectat un cas. Perquè una situació d'assetjament moral en una empresa no es produeixi o no es torni a produir, cal exigir la modificació de les condicions de treball. La base

per a això, per a la prevenció en origen, és la identificació dels factors de risc psicosocial, mitjançant la seva avaluació i l'aplicació de mesures per a eliminar-los. En aquest mateix sentit es pronuncia la resolució del Parlament Europeu, que insta a tenir en compte l'organització del treball i a fer un treball a llarg termini, sistemàtic i preventiu per a crear un bon entorn laboral (en els punts 8, 12, 13 i 22), per a evitar que es repeteixin els casos d'assetjament moral. Davant l'exclusió de la patronal i de molts prevencionistes dels riscos psicosocials, CCOO insta a Istat a crear un Centre de Referència en Organització del Treball i Salut per a fer visible l'impacte sobre la salut dels psicosocials a través de la investigació i de la posada a punt d'eines d'intervenció en aquest àmbit. Des de la seva fundació a l'agost del 2000 ja s'ha recorregut un petit tros. S'ha realitzat una anàlisi exhaustiva dels instruments validats d'avaluació de riscos psicosocials existents a nivell mundial i s'ha escollit un, el CoPSoQ. Aquest instrument ha estat desenvolupat pel AMI (Arbejdsmiljøinstituttet, Institut de Treball i Salut, depenent del Ministeri de Treball Danès), un dels instituts amb més prestigi científic en aquesta àrea a nivell mundial, que ha cedit els drets d'adaptació a Istat. El Centre de Referència en Organització del Treball i Salut ha adaptat un instrument danès d'identificació de factors de risc psicosocial a la realitat del mercat de treball i les relacions laborals en l'estat espanyol. Per a això ha comptat amb la col·laboració de tècnics i investigadors de la Universitat Pompeu Fabra, la Universitat Autònoma de Barcelona, l'Institut Nacional de Seguretat i Higiene en el Treball, el Centre de Seguretat i Condicions de Salut en el Treball del Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya, Higia-CONC, i la Mútua Fraternitat. Aquest instrument, el CoPSoQ, va a estar llest a la fi d'any (la versió castellana es diu Istat-20) i va ser un instrument d'ús públic i gratuït. Aquest treball ens va a proporcionar una eina d'identificació de factors de risc psicosocial i efectes en la salut adaptada al nostre context social, que podrem usar per a detectar aquestes deficiències en l'organització del treball que danyen la

nostra salut física i mental. Des d'aquest nou centre s'està treballant per a dotar als delegats i delegades de prevenció dels instruments d'intervenció i de la formació adequada per a impulsar una acció sindical a favor del benestar de treballadors i treballadores en l'ocupació. Però l'avaluació de riscos no és la finalitat de la prevenció, és la base perquè la prevenció funcioni. La nostra acció sindical en les empreses ens ha de permetre ser capaces de:

Garantir que en les avaluacions de riscos s'avaluen també els riscos derivats de l'organització del treball (riscos).

Exigir que s'organitzi el treball en les empreses d'una forma saludable, mitjançant l'engegada de mesures concretes que tendeixin a:

Fomentar el suport social entre els treballadors/as, potenciant el treball en equip i la comunicació enfront de la competitivitat i l'aïllament.

Fomentar la claredat i transparència organitzativa, definint els llocs de treball i les tasques assignades a cadascun/a, així com els rols de cada persona.

Promocionar l'autonomia, potenciant la nostra participació a l'hora de prendre decisions relacionades amb els processos i mètodes de treball, el ritme de treball, els temps de treball,...

Proporcionar tota la informació necessària, adequada i suficient per al correcte acompliment del nostre treball.

Garantir el respecte i el tracte just a les persones, proporcionant estabilitat en l'ocupació i salaris justos d'acord amb les funcions i qualificació del lloc de treball. Garantint així mateix l'equitat i la igualtat d'oportunitats entre gèneres i ètnies.

Exigir que des de l'adreça de l'empresa, es realitzi una definició i publicació de la política empresarial. Que es realitzi una declaració de rebot enfront d'accions tipificades com assetjament moral: rebuig a l'ús de l'organització del treball per a danyar a un treballador, rebuig de qualsevol forma d'intimidació, violència verbal o física. També podria designar-se un interlocutor (podria ser el comitè de seguretat i salut, el/la prim/a de prevenció o un representant dels treballadors) per a denunciar aquest tipus d'accions i prendre les mesures oportunes en l'origen, eliminant les deficiències en l'organització del treball. La declaració de

rebot i la designació d'un interlocutor per si soles no eviten els casos d'assetjament moral. Com en qualsevol altre cas relatiu a la salut laboral, cal actuar en l'origen, en l'organització del treball, per a eliminar les seves deficiències, que són terra adobada per a l'assetjament moral. Tenim un nou repte per davant, amb la nostra participació podem ser capaces de convertir-lo en realitat. psicossocials

## Organitza:



SEDISEM



C.C.O.O. Sector de Girona



Gabinet Jurídic Girona

## Col.labora:



**gencat**  
[www.gencat.net](http://www.gencat.net)