



COL·LECTIU AUTÒNOM DE TREBALLADORS MOSSOS D'ESQUADRA

Tànger, 48, local. 08018 BARCELONA

Tel: 93 485 03 50 FAX: 93 309 44 80

web: www.elsindi.cat

e-mail: cat@elsindi.cat

Discriminació, assetjament sexual i assetjament moral a la feina (mobbing, bossing i bullying).

A la feina estic patint pressions i ofenses reiterades des de fa temps. Estic essent víctima d'un procés d'assetjament psicològic? Què puc fer?

D'entrada cal tenir present que en el dret espanyol no hi ha una legislació específica destinada a tutelar els treballadors/ores davant dels comportaments d'assetjament moral, de manera que s'han de reconduir a altres normes ja existents de protecció dels treballadors/ores.

Encara que el fenomen del *mobbing* (assetjament psicològic) ha estat objecte de molts estudis per part d'organismes internacionals, com ara l'Organització Internacional del Treball o la Unió Europea, hem de tenir clar que no existeix una definició legal de què cal entendre per assetjament psicològic. En conseqüència, ens haurem de referir al concepte que usualment fan servir els tribunals per definir les conductes de *mobbing* o assetjament laboral a l'empresa. Des d'aquest punt de vista, podem considerar que **el mobbing o assetjament moral és la pressió laboral destinada a aconseguir l'autoeliminació del treballador/a per mitjà de la seva denigració professional, fent servir abusivament o de mala fe les facultats organitzatives dels comandaments**. Així, doncs, cal que es compleixin els requisits següents:

a) Una pressió: conducta que sigui percebuda per la persona destinatària com un atac, encara que no sigui aquesta la voluntat de l'agent actiu del comportament. És a dir, cal que sigui percebuda per la víctima com una conducta degradant.

b) Laboral: la pressió ha de ser conseqüència de l'activitat laboral, de manera que ha de ser comesa pels membres de l'empresa, tant aquells que exerceixen facultats pròpies de comandaments (en aquest cas, es parla de **bossing** o assetjament psicològic vertical descendent), com la resta de companys de feina (en aquest cas, parlem de **bullying**).

c) Té una finalitat determinada: fer que el treballador/a acabi marxant de l'empresa. Així, doncs, com que és una activitat planificada, caldrà que la conducta d'assetjament sigui continuada i reiterada. En conseqüència, la diferència entre el *mobbing* i el conflicte laboral és que aquest últim és puntual, mentre que el *mobbing* es manté al llarg del temps.

Els comportaments més freqüents que s'acostumen a descriure com a característics de conductes d'assetjament laboral o *mobbing* són els següents:

- assignar feines sense cap valor o utilitat, fet que degrada professionalment el treballador/a
- restar valor sistemàticament a l'esforç del treballador/a o al seu èxit, o atribuir-los a l'atzar o a altres factors
- menystenir o ofendre personalment o professionalment la persona del treballador/a
- restringir les possibilitats de comunicació del treballador/a amb altres companys
- ignorar, fer el buit o excloure el treballador/a dins de l'organització laboral.

Què es pot fer davant d'una situació d'assetjament psicològic? Les respostes poden ser diverses:

1. Comunicar-ho al CAT que informará de la situació a la Direcció de Serveis del Departament d'Interior i si cal, denunciar-ho a la Inspecció de Treball. El CAT a través de l'Àrea de Seguretat i Salut Laboral assessorarà a la persona afectada i informará de la situació a la Direcció de Serveis del Departament d'Interior per que prenguin les mesures oportunes. Si les mesures no solventen la situació, el CAT presentaria una denúncia a la Inspecció de Treball i Seguretat Social. En aquest cas es valorarà si existeix una conducta contrària a la dignitat del treballador/a, o si de la conducta de *mobbing* se'n deriva un risc per a la salut del treballador/a a causa de l'assajament a què el sotmeten altres companys. En ambdós casos podrà ser sancionat administrativament l'empresa: en el primer, per dur a terme la conducta activa, i en el segon, per no complir l'obligació general de prevenir els riscos laborals a l'empresa d'acord amb l'article 14 de la Llei de prevenció de riscos laborals.

Complementàriament, des del punt de vista de la Seguretat Social, els patiments psicològics derivats de les conductes de *mobbing* poden ser considerats accidents de treball sempre que es pugui establir un nexa de connexió directe entre la pèrdua de salut del treballador/a i la conducta d'assajament psicològic (article 115 de la Llei general de la Seguretat Social).

2. **Demanda judicial.** Posant-se en contacte amb els Serveis Jurídics del CAT.

Normativa aplicable: articles 4 i 50 de l'Estatut dels treballadors; article 115 de la Llei general de la Seguretat Social; article 14 de la Llei de prevenció de riscos laborals; articles 8, 12 i 13 de la Llei d'infraccions i sancions en l'ordre social.