

ACCIONES PREVENTIVAS AL RESPECTO DEL MOBBING PREVENTIVE ACTION OF MOBBING

Por

**Manuel Aliaño Cruz⁽¹⁾; María Francisca Carrascal Jaramillo⁽²⁾; Isidro Marín
Gutiérrez⁽³⁾.**

(1)Graduado Social y Técnico de RR.LL. Ayto. de Aljaraque;(2) Licenciada en Derecho; (3) Profesor de la Universidad de Huelva.

Resumen

En el presente estudio se aborda la situación actual en el tema de la detención precoz de mobbing. La prevención del acoso laboral se puede llevar a cabo mediante una serie de medidas desarrolladas por las empresas.

En este artículo veremos las medidas tomadas por el gobierno de Suecia, aportaciones del sindicato Comisiones Obreras, el Reglamento de los Servicios de Prevención, apuntes de Jesús Pérez Bilbao, Manuel Fidalgo Vega y Javier Crespán Echegoyen. Todos tienen en común que se deben tomar medidas que fomenten en el trabajo un clima de respeto y tolerancia entre todos los trabajadores de una empresa.

Palabras clave: mobbing, acoso laboral, riesgos emergentes, acoso moral, hostigamiento psicológico, riesgo psicosocial, psicoterror laboral, ambiente de trabajo.

Abstract

The present study deals with the current situation in the area of early detection of mobbing. The prevention of workplace bullying can be carried out through a series of measures developed by companies.

In this article we will discuss: Measures taken by the government of Sweden, contributions from CCOO (One of the major working unions in Spain), regulations from Prevention Services and comments by Jesus Perez Bilbao, Manuel Fidalgo Vega and Javier Crespo Echegoyen.

All have in common that steps must be taken in order to promote work in a climate of respect and tolerance at all company levels.

Keywords: mobbing, bullying, emerging risks, harassment, psychological harassment, psychological risk, labor mobbing, working environment.

INTRODUCCIÓN

Las empresas han de tomar en consideración no sólo la obtención del máximo beneficio económico, se debe perseguir además, el bienestar de los trabajadores, porque a su vez éste repercutirá directamente en el fin primordial de aquellas. Se trata de desarrollar estrategias y técnicas preventivas adecuadas a las características de estos riesgos emergentes. Se pretende con ello posibilitar la detección precoz de estos tipos de riesgos y proponer una estrategia de intervención que mejore las condiciones de trabajo desde la concepción integral de la salud hoy dominante.

El problema preventivo que genera el riesgo de acoso moral no es sólo una cuestión técnica, sino que es también, y sobre todo, un problema "político", esto es, de política de empresa, por tanto requiere, conforme al evidenciado principio de salud integrada en la gestión de empresa, la adopción de una amplia gama de medidas organizativas que, definidas por la empresa, incumbe aplicar efectivamente a cualquier persona que tenga una responsabilidad en el proceso de toma de decisiones respecto a la gestión de personal.

La norma sueca sobre persecución psicológica en el ambiente de trabajo nos puede guiar, mostrando una serie de ejemplos de cómo el empleador puede establecer medidas de orden general que prevengan la aparición del acoso moral tales como: elaborar políticas sobre modos de conducta entre los trabajadores de la empresa que fomenten un clima de respeto y tolerancia; que se proporcionen medidas adecuadas respecto de los trabajadores que caigan en una situación de estrés o crisis emocional; que se fomente la información transparente sobre las acciones de la empresa y facilite el contacto y la participación periódica de sus trabajadores en las decisiones productivas o que se fomente la mejora profesional de los trabajadores y sus posibilidades de promoción de acuerdo con criterios objetivos (Entidad Nacional Sueca para la Salud y Seguridad, 1977).

Estas medidas tomadas por Suecia pueden ser:

- Medidas de carácter organizativo, modificando el procedimiento de producción, aumentando la transparencia, participación de los trabajadores y en su caso rotación en diferentes tareas, reduciendo la demanda y aumentando su posibilidad de control sobre su trabajo. Medidas todas ellas destinadas a disminuir la tensión nerviosa de los trabajadores y evitar situaciones de stress que con frecuencia pueden ser la causa de conductas de acoso moral.

- Medidas de ayuda y atención a la persona agredida valiéndose de especialistas en la materia.

- Medidas de prevención general en cuanto a los modos de conducta en la empresa para que este tipo de situaciones no se reproduzcan en lo sucesivo.

- Otras medidas de tipo organizativo podrían ser la aplicación de medidas disciplinarias como el despido o traslado del agresor, decisión que siempre es preferible a la del traslado o despido de la víctima.

APUNTES DE CC.OO. RESPECTO AL TEMA

Como bien se señala en el Cuaderno Sindical de CC.OO. Nº 29, de la Unión Sindical de Madrid, el primer elemento a tener en cuenta de cara a la prevención del mobbing o acoso moral en el trabajo, es una adecuada organización de la empresa y la puesta en práctica de los instrumentos necesarios para prevenir, regular y en su caso, sancionar problemas interpersonales. Se trata de desarrollar estrategias y técnicas preventivas adecuadas a las características de estos riesgos emergentes de carácter psicosocial. Se pretende con ello posibilitar la detección precoz de estos riesgos y proponer una estrategia de intervención que mejore las condiciones de trabajo desde la concepción integral de la salud hoy dominante y defendida por nuestra Ley de Prevención de Riesgos Laborales (CC.OO, 2002).

- En este sentido, se establece la utilidad que supondría el articular mecanismos de presentación, acogida e integración de las personas recién incorporadas a la empresa, sin olvidar la consideración de la cultura de la empresa en la selección de personal debiendo caracterizarse ésta, por una transparencia absoluta en los procedimientos de contratación y selección y en los procedimientos de promoción, así como los procedimientos de asignación de trabajos especiales.

- Se añade igualmente en el citado Cuaderno una opinión, que no por serlo, deja de perder importancia y plasmación real en los tiempos que corren, en cuanto al mundo del mercado laboral y específicamente, por lo que al mundo de la prevención de riesgos laborales se refiere, siendo cierto que el tratamiento dado a los factores de riesgo de carácter psicosocial, "riesgos emergentes" en las que se consideran "nuevas formas de organización del trabajo", en las evaluaciones de riesgo que se están realizando en nuestro país, es nulo, o en el mejor de los casos muy pobre. Será ésta una labor que habrá de supervisarse por las Administraciones competentes, por el propio legislador y en última instancia por los empresarios, responsables últimos de la labor de conseguir el bienestar de sus trabajadores, no sólo en cuanto a la integridad y bienestar físico de los mismos, sino también y no menos importante a la salud psíquica de éstos.

- Se debe actuar sobre el mismo puesto de trabajo, procurando eliminar situaciones de estrés, se han de determinar las características generales de la organización del trabajo y de la ordenación del mismo. Se hace precisa una adecuada objetivación del contenido funcional y operativo del puesto de trabajo, examinando las tareas en su desarrollo y consiguiendo con ello que se reduzca el riesgo de presuntas indefensiones del trabajador ante nuevas exigencias, también se determinará adecuadamente la cantidad de trabajo a realizar que no consienta la intervención de la estructura de mando de manera unilateral o parcial, hay que buscar la máxima autonomía, poder de decisión y control del trabajo a realizar dentro de los parámetros de cada puesto de trabajo o la adecuación en cada momento a criterios de compensación por el trabajo realizado no exclusivamente salario. Así, dando al trabajador autonomía sobre las mismas.

- Pero, independientemente de lo dicho, no sólo debemos enfocar nuestro objetivo de prevención sobre la empresa, como ente impersonal, hay que profundizar en sus componentes, a este respecto, deberemos poner especial hincapié en la figura del líder, al que habrá que capacitar para reconocer los conflictos, manejarlos, detectar precozmente el mobbing y posibilitar así la dispensa de protección de las personas que lo sufren. Una forma de conseguir este objetivo es la creación y puesta en práctica de reglas claras, explícitas y públicas sobre la resolución de este tipo de conflictos personales. Resulta clarificador que en este sentido se produzca la identificación de responsabilidades en este campo más allá de las responsabilidades funcionales y operativas.

En este sentido resulta sustancial el establecimiento de un procedimiento de denuncia garantizando la privacidad de la misma; se ha de garantizar el derecho a la queja, al anonimato y la posibilidad de utilizar métodos de solución extrajudicial de conflictos en el interior de la empresa, se trata de procedimientos de resolución del conflicto interpersonal antes de su cronificación mediante la intervención de "terceros" tales como los sistemas de mediación y arbitraje. Todos los estudios sobre la materia tienden a destacar la importancia que tiene para la resolución del problema el que estén previstas vías que permitan, como en general sucede respecto de los conflictos laborales, individuales y colectivos, la intervención de un tercero ajeno al conflicto, aunque no ajeno a la organización, y por tanto previa a cualquier reclamación judicial. En realidad, nos encontramos ante una situación análoga a la que se genera, en términos de instrumentos de resolución de conflictos intersubjetivos. Se trataría de la creación de instancias internas de mediación y/o arbitraje, en orden a devolver la confianza en la acción de grupo, sin descartar la acción de los "delegados de prevención", órganos

especializados de representación de los trabajadores en materia preventiva. Las vías de resolución extrajudicial evitarían la necesidad de acudir al juez, una vía siempre abierta pero larga, costosa y, por lo general, frustrante, aunque en un Estado de Derecho el juez debería ser un "aliado" definitivo contra comportamientos tan contrarios a los más elementales principios de convivencia civilizada. Estos se hayan en creciente auge en otros países, por las numerosas ventajas en cuanto a menor coste en dinero, tiempo y sufrimiento de las partes afectadas, y aunque su desarrollo en España, se está enfocando básicamente al ámbito de la familia y la escuela, no debemos descartar la utilización de los citados métodos en el terreno que estamos tratando.

Se hace necesario, para la consecución de estos propósitos enlazar a los líderes en programas formativos, que además posibilitem la apertura de su visión más allá de la cultura empresarial tradicional, dejándose atrás los modos autoritarios o paternalistas, que han dominado en nuestro país, como ejemplos a seguir en la dirección y gestión de la empresa. Determinación de un método de solución de conflictos colectivo o interpersonal.

Los líderes, la dirección de la empresa, los representantes de los trabajadores, los delegados de prevención todos ellos en colaboración deberán elaborar estrategias propias de lucha contra el mobbing, que se adapten a la realidad de la propia empresa, en función del sector al que pertenezca y de la actividad que desarrolle, adaptándose a la propia realidad en relación con las personas que la integran. Para ello no estaría de más una declaración de principios concretos de carácter general que configuren la política empresarial con relación al acoso moral. No sería suficiente una declaración general sobre prevención de riesgos de todo tipo por cuanto que como sucede normalmente la

priorización empresarial en cuanto a acciones preventivas provocan un tratamiento prioritario a los temas de seguridad e higiene. Se hace pues precisa la redacción de documento escrito, donde se configure y desarrolle una actuación formal en prevención, actuación y denuncia de los comportamientos inaceptables, así como de cualquier tipo de discriminación y acoso, por dicho documento surgirá un compromiso a no aceptar en la empresa comportamiento alguno que suponga o pueda inducir a cualquier tipo de acoso en su seno, en el citado se plasmarán los procedimientos correctores, mediadores y sancionadores adecuados, involucrando en su implantación y control a toda la línea jerárquica de la organización.

En función de la gravedad se valorará la creación de instrumentos de protección al trabajador acosado, dotación de recursos internos, puesta a disposición del denunciante de agentes formados en la organización, reconocimiento y actuación en las primeras fases del conflicto, así como las medidas disciplinarias que recaerán sobre aquel o aquellos que incurran en este tipo de faltas. Como ayuda inestimable para todos los implicados en velar por la no presencia en los centros de trabajos, de comportamientos o conductas de hostigamiento psicológico, hemos de citar además la determinación de una política comunicacional en la empresa transparente, lúcida, suficiente y adecuada dirigida a todos los trabajadores, añadiéndose a ésta un al plan de formación e información en la empresa no sólo en lo relativo a riesgos físicos, químicos o biológicos, sino también a los riesgos psicosociales.

En el campo de la información el establecimiento junto a las otras acciones preventivas señaladas, de elementos de divulgación sobre el acoso moral, sus diferentes manifestaciones, su materialización diversa y las consecuencias previsibles sobre la

salud de los trabajadores deberían ser materia objeto de información por parte de las empresas.

Así pues se ha de procurar una política empresarial que permita las relaciones sociales fluidas dentro de la empresa y que potencie elementos de soporte entre los trabajadores y la estructura de mando y los trabajadores. El no saberse sólo, el sentirse que forma parte de un equipo conociendo los objetivos y su cuantificación es esencial para el desarrollo adecuado del trabajo y para la disminución de las consecuencias para la salud de los trabajadores derivados de riesgos psicosociales.

INFORMACIÓN EN EL REGLAMENTO DE LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN

Queremos recalcar que no debemos olvidarnos, porque además así lo exige la normativa vigente en cuanto a prevención de riesgos laborales se refiere, de lo estipulado en el artículo 4.7.d) del Reglamento de los Servicios de Prevención, en cuanto a la obligación de evaluar todas las características del puesto de trabajo, y con ello, se está haciendo referencia a “todas”, es decir, también aquellas relativas a la organización y ordenación que influyan en la magnitud de los riesgos a que esté expuesto el trabajador. Es la evaluación de riesgos, el instrumento fundamental que permite enfocar el problema desde un punto de vista preventivo. Los delegados de prevención deben exigir que las citadas evaluaciones contemplen los aspectos psicosociales, estudiando las formas de organizar el trabajo, los sistemas de mando que se utilizan, las relaciones sociales que se dan entre los trabajadores a todos los niveles. Así pues, deberemos involucrar a los Servicios de Prevención, con el objeto de que sus

técnicos participen mediante la aportación de soluciones y la introducción de medidas preventivas en la planificación (Real Decreto 39/1997).

En esta última labor de concienciación relatada, así como en todos los aspectos que engloban el concepto de “Psicoterror laboral” tienen mucho que decir los representantes de los trabajadores. Si el marco europeo establece la exigencia de participación y consulta de los trabajadores en la gestión de la prevención en general, consecuentemente debe intensificarse su planificación cuando los factores de los riesgos psicosociales pueden identificarse en el campo de la organización del trabajo y ordenación del mismo y en el campo de la gestión de Recursos Humanos. En directa relación con lo expuesto, ni que decir tiene que en cuanto a negociación de Convenios Colectivos se refiere, éstos son base propicia para la introducción de elementos de protección de los acosados, pudiendo en ellos recogerse listados de conductas encuadradas dentro del concepto y caracterización del acoso moral, que posibiliten la detección precoz de posibles casos y la intervención sindical al respecto, incluyéndose además en los mismos la sanción disciplinaria a aplicar en el caso de este tipo de prácticas (Piñuel y Zabala, 2001).

Como conclusión a todo lo expuesto señalaremos cuáles han de ser de manera resumida las acciones a llevar a efecto de manera concreta consistirían en función de los grupos de factores:

a) Organizacionales:

✓ Promover y permitir la participación de los trabajadores en la organización del trabajo.

- ✓ Articular mecanismos justos participativos y transparentes de selección de personal y de promoción profesional en la empresa.
- ✓ Evitar un sistema jerárquico excesivamente amplio y complejo, y en cualquier caso autoritario y/o paternalista. Se deberán fomentar "estilos de dirección" más participativos que permitan un significativo margen de autonomía al trabajador.
- ✓ Identificar de forma precisa las funciones de los trabajadores, y especialmente evaluando los posibles conflictos de competencias.
- ✓ Diseñar canales fluidos de comunicación entre todos los niveles.
- ✓ Incorporar al reglamento disciplinario el mobbing.

b) Psicosociales:

- ✓ Elaborar e implementar mecanismos de motivación que garanticen el reconocimiento social de los trabajadores y trabajadoras.
- ✓ Rediseño de tareas, especialmente aquellas especialmente monótonas y/o repetitivas. Buscar métodos de trabajo con aceptables condiciones de "confort" y bienestar socio-laboral.
- ✓ Implantación de una adecuada política de formación que contenga: habilidades para el desarrollo del trabajo, habilidades de relación interpersonal, Habilidades sociales en comunicación, asertividad, empatía y técnicas de trabajo en equipo y prevención de riesgos laborales, especialmente psicosociales.

No debemos olvidar, lo que afecta a las que podríamos denominar, medidas modificativas, de movilidad funcional o movilidad geográfica, y disciplinarias ejercidas respecto de los agresores, naturalmente cuando no sea el propio empresario, y sólo de forma excepcional cabrá acudir a medidas como el traslado, la movilidad funcional o la "baja incentivada" de la víctima.

OPINIÓN DE ALGUNOS AUTORES

Si observamos con detenimiento lo expuesto concluiremos lo que ya expuso Manuel Fidalgo Vega sobre prevención en esta materia señalaba que a partir de las cuatro causas potenciales más importantes de mobbing se dan algunas posibles medidas de prevención: las referidas a las deficiencias en el diseño del trabajo; las deficiencias en el liderazgo; la posición social de las víctimas; y los bajos estándares morales de la organización. Así, las medidas preventivas a implementar, según el autor, se centrarían en cambios en el diseño del trabajo, cambios en los sistemas de liderazgo-dirección, mejora de la posición social de las personas en la organización y elevación de los estándares morales de la empresa (Fidalgo Vega, 2002).

Según Jesús Pérez Bilbao desarrolla sobre la misma base señalando que: “Desde el punto de vista temporal se pueden distinguir dos momentos; el de la prevención y el de la intervención. Prevenir antes de que sucedan las cosas, actuar para que no sucedan, en definitiva diseñar entornos organizacionales no "tóxicos". Y, en un momento temporal posterior, plantearse qué hacer cuando ya se ha producido la situación de acoso. A nivel preventivo cuatro son las cuatro áreas que apuntan los expertos como de acción obligada; el diseño del lugar de trabajo, el trabajo sobre los aspectos de ejercicio de la autoridad, la clarificación del estándar moral de la organización y el estatus o posición social de las personas.” (Pérez Bilbao, 2001).

Se ha de hacer mención por la importancia de sus resultados, la detección precoz de casos de mobbing en las organizaciones. Ésta deberá llevarse a cabo mediante la recopilación de la mayor cantidad posible de información que proporcionen compañeros del acosado que fueren testigos de alguna situación sospechosa de acoso. Se podrán

además utilizar otros medios de investigación tales como encuestas anónimas. Se deberá prestar especial atención a grupos que pudieran llamarse de riesgo por su propensión a ser sujetos acosados, tales como mujeres, discapacitados, personas aparentemente débiles o especialmente eficientes. Ni que decir tiene que las relatadas acciones preventivas, deberán aplicarse escrupulosamente en base al objetivo que con las mismas se pretende, que no es otro más que la evitación del tan nombrado acoso moral. Pero no debiendo relajarnos en la prevención del mismo, existen además indicadores que pueden ayudarnos a estar aún más alerta en determinados supuestos. Así lo señala con extraordinaria claridad el Inspector de Trabajo y Seguridad Social, Javier Crespán Echegoyen (2001), que en su trabajo sobre el Acoso Moral, señala a este respecto que conviene establecer un sistema de análisis e identificación de las causas, en determinadas circunstancias de incidentes que podrán considerarse como indicadores iniciales de ciertas situaciones originarias de futuros cuadros de acoso moral. Distingue este autor entre “indicadores de los trabajadores, en su salud” e “indicadores de la organización del trabajo”, que anuncien la existencia de situaciones que pueden desembocar en la materialización de riesgos psicosociales o en situaciones de acoso moral.

En cuanto al trabajador se refiere, se deben estudiar las causas que provocan situaciones de sintomatología diversa de tipo psíquico, como ansiedad, miedos o sensación de amenaza, y otros cuadros clínicos más avanzados si la situación de materialización del riesgo está más avanzada; de tipo físico pero que resultan de patologías psicosomáticas, de manifestación muy diversa; así como situaciones conflictivas en el entorno social familiar y de la comunidad próxima.

En cuanto a la organización del trabajo, se distinguirán entre otras:

- Seguimiento de las disminuciones individuales o de grupos de trabajadores de la cantidad o calidad de trabajo así como la identificación de dificultades para el trabajo en grupo o un equipo ya que éstos pueden representar indicios de problemas existentes de carácter individual o colectivo en relación a la organización del trabajo o su ordenación.
- Seguimiento con carácter constructivo del aumento de absentismo en un trabajador o e un grupo. Algunos trabajos se han realizado relacionando indicadores de absentismo con problemas derivados de determinados aspectos de la organización del trabajo. Como en toda la exposición el seguimiento puede establecerse con carácter individual o colectivo y el cuadro de acoso moral cabe en ambos supuestos.
- Seguimiento de índices de frecuencia de siniestralidad o a partir de índices de incidencias calculados en relación a la materialización de riesgos generales por factores físicos. La aparición de descuidos o imprudencias no temerarias no deben reflejarse como causas imputables a la personalidad del trabajador, sino que se deberían analizar las posibles causas derivadas de la organización del trabajo.
- Estudios de clima social, la participación de los trabajadores en la apreciación de determinadas circunstancias que se dan en la empresa puede resultar de gran interés en relación al tema de riesgos psicosociales. Esta herramienta resulta especialmente sensible para los trabajadores tanto en cuanto a como se genera la información como a la posterior utilización de los resultados.
- Mecanismos de identificación de ausencia de respeto a la vida privada y a las ideas, así como el establecimiento de rumores en general en la empresa o en concreto en relación a algún trabajador. Con toda seguridad el hecho de que esto se produzca es un síntoma evidente de que no funciona en la empresa un sistema correcto de información y de exigencia de respeto individual con lo que con toda seguridad se están produciendo

situaciones de generación de riesgos psicosociales y en determinadas circunstancias como posible acoso moral.

CONCLUSIONES

Llegando punto final del análisis de acciones preventivas realizado, no podemos concluir sin hacer mención de la importancia, de que, producida la nada deseada conducta de acoso; se deberían estructurar medidas de intervención en función del tamaño y la estructura de la empresa. Será necesario establecer un sistema sensible con capacidad para detectar de forma precoz situaciones no deseadas. No podemos olvidar llegados a esta fase que deberá existir sin remisión, una persona que oriente y acompañe al hostigado, que debería pertenecer a un departamento distinto, con una preparación específica sobre el mobbing y sobre las cuestiones procedimentales, para que posibilite el tratamiento de los problemas y la oferta de soluciones a los mismos. Igualmente, apoyamos la idea proporcionada por distintos autores sobre la utilidad y eficacia en esta fase de tratamientos médicos y psicológicos, la colaboración de otras entidades, los grupos de autoayuda, colectivos de afectados, utilización de los elementos del apoyo social que pudiera precisar la víctima. Estaríamos hablando en esta fase de medidas de carácter asistencial: técnicas de ayuda a la víctima.

En este campo quedan incluidas todas aquellas acciones orientadas a proporcionar adecuados tratamientos psicológicos y de rehabilitación, que permitan ayudar al acosado a recuperar la confianza en sí mismo y a salir de la "depresión" en que se encuentra, recuperando la ilusión por su trabajo. En este ámbito de acción especial interés tiene la intervención de los servicios de prevención, que hacen las funciones de "consejeros de empresa", según una figura propuesta en diferentes Proyectos de Ley aparecidos en diversos países europeos, como por ejemplo Bélgica,

Francia o Italia, y ya prevista por la Resolución del Parlamento Europeo de 11.2.1994 en materia de acoso sexual. Sin duda, el carácter interno y permanente de estos servicios permite no sólo un mejor conocimiento del problema sino también mayores posibilidades de éxito en la solución, si bien la excepcionalidad con que están previstos los servicios de prevención propios, limitados a empresas de enormes dimensiones o a formas de organización compleja que permita crear un servicio mancomunado, llevará en la mayor parte de los casos a que tal función sea realizada por servicios de prevención "externos" concertados, más particularmente las Mutuas, aunque la realidad actual de su funcionamiento preventivo dista muchísimo de lo que sería deseable casi 15 después de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Como se intuye del mismo título de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y como decía ya de antiguo el viejo refrán “más vale prevenir que curar”, las acciones que aquí se han intentado de forma resumida señalar, y cualesquiera otras que seguro han de implantarse en el seno de las organizaciones; han de llevarse a efecto de forma cuidadosa, concienzuda, escrupulosamente en cuanto a su precisión, contenidos y objetivos de la misma, ya que como bien estipula el texto de la STC 120/1990 (RTC 1990: 120) *«la dignidad ha de permanecer inalterada cualquiera que sea la situación en que la persona se encuentre... constituyendo un "mínimum" invulnerable que todo estatuto jurídico debe asegurar, de modo que, sean unas u otras las limitaciones que se impongan en el disfrute de los derechos individuales, no conlleven menosprecio para la estima que, en cuanto ser humano, merece la persona»*

BIBLIOGRAFÍA

- CC.OO. (2002). *Acoso psicológico en el trabajo: Mobbing. Los efectos de la nueva organización del trabajo sobre la Salud*. Cuaderno Sindical número 29 de CC.OO. de Madrid.
- Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.
- Fidalgo Vega, M. (2002). *Acoso psicológico en el trabajo: mobbing* Ponencia del Curso de Prevención de Riesgos Laborales (Barcelona, 1/2/2002), Escola d'Administració Pública de Catalunya, <http://www.eapc.es/documents/mobbing.pdf>
- PÉREZ BILBAO, J. (2001) *Algunos apuntes sobre mobbing*. Lan Osasuna, núm. 2, diciembre 2001, disponible en <http://www.mtas.es/insht/psier/entornopsi/relaciones.htm>
- Crespán Echegoyen, J. (2001) *Acoso Moral*. BDN Training. Prevención de Riesgos Laborales Específicos. Disponible en <http://www.bdntraining.com/web/noticias/repo31.asp>
- Resolución del Parlamento Europeo de 11.2.1994 en materia de acoso sexual y Resolución del Parlamento Europeo sobre el acoso moral en el lugar de trabajo [2001/2339 (INI), 20.9.2001]
- Sentencia nº 120/1990 de Tribunal Constitucional - Pleno, de 27 de Junio 1990. Recurso de Amparo nº 443/1990, Ponente Don Fernando García-Mon y González-Regueral, don Eugenio Díaz Eimil y don José Vicente Gimeno Sendra.
- Entidad Nacional Sueca para la Salud y Seguridad (1977). *Disposición relativa a las medidas a adoptar contra toda forma de persecución psicológica en el*

trabajo. Desarrollando el art. 18 de la ordenanza de Seguridad y Salud del año 1977.

- Piñuel y Zabala, I. (2001). *Mobbing, como sobrevivir al psicoterror laboral*, Sal Téréea.