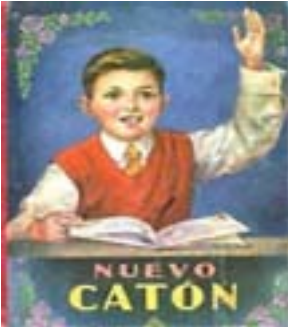


15 de Septiembre de 2003



## ***De la mala educación... al acoso moral***

La actitud de muchos compañeros responsables respecto a con sus compañeros dependientes en su comunicación se está caracterizando, en algunos casos, por la **mala educación y la grosería; estas actitudes, por las maneras y las formas, pueden llegar en algunos casos incluso al acoso moral**.

Estas malas formas se acrecientan sobre aquéllos que no cumplen los objetivos marcados, aunque éstos sean irrealizables o marcianos, y nunca justifican las formas que algunos directivos (cada vez más) emplean.

Este fenómeno no es nuevo en las empresas. En España trabajan 15 millones de personas. Más de la mitad se encuentran sometidos a un grado de estrés excesivo. El 20% de los trabajadores desarrollan síntomas de estrés.

**No constituyen acoso moral en el trabajo "las presiones laborales que se deriven de la competitividad empresarial", lo que no justifica la falta de educación.** Para que se dé el acoso moral (o mobbing) es necesario que el hostigamiento del trabajador se prolongue en el tiempo y que en él exista la participación de un superior jerárquico, tanto por comisión del hostigamiento como por no evitarlo. Se trata de una clarísima persecución empresarial, realizada inicialmente de forma oculta pero persistente, dirigida a minar la moral del afectado con medidas de desprestigio y aislamiento, dirigidas a destruir psíquicamente a la persona acosada.

El acosador o acosadores suelen ser personas inseguras, mediocres y malévolas que denigran al acosado para defender su propio estatus

Hay que erradicar las actitudes irracionales. Cuando desde **CC.OO.** lo hacemos público en los distintos foros (desde el Comité de Seguridad y Salud hasta Al Departamento de Recursos Humanos), nos tachan de exagerados y alarmistas negando que esto ocurra en Bancaja. **La empresa tendrá que tomarse en serio estas actitudes, que van desde la mala educación hasta el posible acoso moral** y establecer códigos de conducta que las erradiquen.

Estas actitudes son denunciables, pero es fundamental que los compañeros informen a los sindicatos cuando se sientan vejados; **es la única manera de parar los pies a los que hacen del insulto su manera de trabajo.** Cuanto más información tengamos de los compañeros que realizan estas prácticas, más podremos hacer para erradicarlas.

Es necesario que la propia empresa, de modo voluntario, vaya implantando una cultura antiacoso, estableciendo normas dirigidas a prevenir estos hechos, adoptando todas las medidas necesarias en la organización del trabajo para impedir que estos hechos se desarrollen, formando en este sentido a los mandos intermedios y directivos, estableciendo sanciones, traslados, establecimiento de sistemas de mediación, etc. **Se debe velar por que se respete la dignidad del trabajador en el lugar del trabajo.**

Hablamos de derechos: del derecho a la igualdad y no-discriminación, a la integridad moral, a la libertad de expresión e información, al honor, a la intimidad y a la propia imagen. Todos estos derechos tienen que poder ejercerse en el ámbito laboral, con las limitaciones que el compromiso laboral impone, pero con respeto a su contenido esencial.

**Empezó denunciándose el acoso sexual; ahora también, si se produce, debemos denunciar el acoso moral.**