

HUIR NO ES LA SOLUCIÓN

UGT INFORMA

Evitar que se produzca acoso laboral entra dentro de las obligaciones del empresario sobre prevención de riesgos y debe hacerse de manera proactiva ya que la Justicia castiga cualquier atisbo de pasividad de las empresas ante el acoso laboral. Es una práctica a todas luces deleznable desde el punto de vista de los trabajadores y debe ser rechazada con la mayor firmeza y de la misma forma debiera ser objetada por la empresa pero, lamentablemente no es así. Esa firmeza queda diluida en actitudes confusas o equívocas, mirando para otro lado, que termina convirtiéndose en complicidad con el acosador.

En los últimos meses, y con demasiada frecuencia se están produciendo “huidas” de trabajadores del Grupo tras sufrir acoso laboral. Esta situación es una asfixiante realidad en la red de **MUNDOCREDIT**, donde el goteo de personas que “necesitan” irse de la Empresa, para dejar de sufrir, es cada vez mayor.

En la mayoría de los casos, las situaciones de acoso laboral son conocidas por la Empresa, y de haber sido investigadas por los responsables de Recursos Humanos, se hubieran dado respuestas sancionadoras a los acosadores, es decir se hubieran ejercido procedimientos disciplinarios contra estas personas, evitando de esta manera que los trabajadores que permanentemente están sufriendo situaciones de **mobbing**, no hubieran llegado a necesitar asistencia médica y la consiguiente baja por I.T. derivada de estados de ansiedad y/o depresión devenida de esos hechos.

La solución a esta situación no pasa por huir, debemos denunciar al acosador/a como responsable de nuestra situación o en su caso demandar al empresario como garante final de nuestra escenario laboral. Si no denunciemos, estas conductas continuarán repitiéndose, pero si llevamos a cabo demandas en reclamación de derechos fundamentales (acoso moral o **mobbing**: trato degradante y despectivo por superior jerárquico), los acosadores no tendrán cabida en nuestro entorno laboral. No tengamos miedo, denunciemos todas aquellas actitudes que nos puedan llevar a una situación de **mobbing**.

Esta realidad ha de ser asumida por la empresa modificando unos presupuestos equívocos, que nada tienen que ver con los deseables presupuestos de profesionalidad y la necesaria productividad. Si observáramos actitudes como las descritas en nuestro entorno no deberemos permanecer impasibles ante ellas, ya que significaría ser cómplices, por activa o por pasiva de la conducta acosadora.

UGT os acompañará en todo el proceso necesario para que dejen de darse los acosos laborales de una vez por todas y dejemos de huir.

1 de marzo de 2010

¡ Afíliate !
Te conviene.