



EL ACOSO LABORAL (mobbing)

Se puede engañar a todos poco tiempo, se puede engañar a algunos todo el tiempo, pero no se puede engañar a todos todo el tiempo. John Fitzgerald Kennedy.



A las formas clásicas de explotación económica, el tiempo de trabajo y la integridad física, hay que añadir la nueva forma de vejación contemporánea, más sofisticada pero igualmente odiosa: "el mobbing".

Que el tiempo pone a cada cual en su lugar suele ser una verdad inapelable. Otra cosa es que a muchos les da igual que el tiempo les ubique finalmente en un lugar poco honroso.

El acoso laboral puede surgir por una deficiente planificación empresarial (inconsciente) y/o por formar parte integrante del "hacer" empresarial (consciente). En ambos casos no debemos olvidar que el sufrimiento moral y físico reposa sobre el trabajador/a, dañando a la dignidad de la víctima.

Cuando se da el acoso, se puede mentir y manipular, es decir se hace una gestión perversa.

Si a un acosador/a no se le paran los pies en su debido momento, puede llegar a enrarecer el ambiente de las oficinas y amargar el humor de los trabajadores/as, de tal manera que a éstos/as sólo les quedan cuatro soluciones : a) despedirse antes que hacerle frente, d) pedir la cuenta porque han encontrado otro trabajo, c) presentar denuncia, d) la que nadie quiere; tomarse la justicia por su mano.

En nuestra empresa, como en otras, se han dado, se dan y se darán casos de acoso laboral y también de acoso sexual.

Como medida preventiva se debería formar una comisión de vigilancia con representación paritaria de sindicatos y empresa.

Los empleados/as podrían acudir a esa comisión cuando se sintieran intimidados y encontrarían personas **dispuestas a escucharlos y con autoridad para intervenir**. La sola existencia de una estructura como esta sería un revulsivo del mobbing, ésta **estructura** debe tener **credibilidad y eficacia**.

Todo proceso de **investigación** se debe efectuar de forma **discreta y objetiva**. Para ello la labor sindical y empresarial debe ir de la mano aunque esta empresa quiera ningunearnos; pero somos corredores de fondo. Se evitarán intereses creados y las dos partes en litigio deben ser escuchadas. Puede que la mayoría de las veces ya sea demasiado tarde para la víctima, que estará dañada psíquicamente.

Podéis estar muy deprimidos, con sentimientos de vacío, desesperanza, pensar que no tiene solución y que os han "destrozado". Pero recordar lo siguiente: Aunque os encontréis "hundidos/as", no os han ganado. Sólo os habrán derrotado si consiguen cambiar vuestra forma de ser, vuestra forma de pensar y logran que penséis y actuéis como ellos. Por ello, se recomienda que **NO CAMBIES TU PERSONALIDAD Y HABRAS SALIDO VICTORIOSO**

El coste emocional de todos y cada uno de los trabajadores/as es alto, pero el coste de la organización también es muy alto. Al final nadie gana nada.

Crece el mobbing en las empresas afectando a más de 1,3 millones de trabajadores españoles, según se ha dicho en las I jornadas de medicina de familia y del trabajo, organizadas por la sociedad de medicina del trabajo y salud. Estas dos entidades en colaboración con Pfizer han analizado el mobbing en las empresas y reprochan la práctica de algunas empresas en las que se contrata a personas con un perfil agresivo para que se aplique estas conductas.

Un simple cambio de oficina (no un destierro), **en tiempo y forma, puede solucionar el problema** para la persona afectada, pero se debe reconvertir al acosador/a. Esperemos que la carrera profesional de la víctima no se vea mermada intentando reclasificaciones a la baja.

A los acosadores/as y acólitos control férreo. Que los problemas cuando antes se solucionan mejor para todos/as y más para el propio acosado/a; cuando un problema se dilata en el tiempo al final explota en las propias manos. Dejar de marear la perdiz, usando topos, para conseguir una determinada información que no va a solucionar el problema en ningún caso.

Utilizad sin temor la **Inspección de Trabajo** y, en un escalafón superior, la **tutela judicial** mediante interposición de demanda. Recordamos aquí que El Tribunal Supremo ha unificado la doctrina hasta ahora dispar de los TSJ en el orden social estableciendo que la demanda en **defensa de los derechos fundamentales vulnerados** por una situación de acoso laboral debe dirigirse, además de **contra la empresa, contra el causante real** (o causantes reales), propio(s) y directo(s) del mobbing, el acosador/a (acosadores/as).

Barclays no entiende de crisis en España.

El banco británico **ha aumentado un 26% la retribución de su alta dirección**, al tiempo que **ha multiplicado por tres los créditos concedidos a los nueve miembros de su consejo de administración**.

La cúpula directiva de Barclays en España percibió **2,12 millones de euros, frente a los 1,67 millones** recibidos en el primer semestre de 2009. Entre enero y junio, los consejeros de la filial española se embolsaron **en dietas 385.000 euros, un 40,7% más** respecto al primer semestre del ejercicio anterior. No tienen ningún otro tipo de remuneración, ni fija ni variable, ni tampoco aportaciones a planes de pensiones o primas por seguro de vida.

*Si las prebendas a los consejeros es de preocupar (con el consentimiento de la city) no es menos relevante que el **margen de intereses**, el **margen bruto** y en consecuencia el **resultado** de la actividad propia de la explotación estén estancados a junio de 2010 respecto a marzo 2010.*

*En cuanto al activo del balance: **en caja y depósitos** tenemos a junio un tercio del saldo que se presentaba a enero 2010. **La cartera**, estancada en las cifras de enero. En **depósitos en entidades de crédito** un 30% menos respecto a enero. En **crédito a la clientela** un 5,10% más (no todo va a ser malo).*

HECHOS PRIMER SEMESTRE 2006

30 de marzo de 2010

- La Entidad Asociada Iberalbión, A.I.E. vendió la totalidad de los activos, medios materiales y personales a Hewlett-Packard Procesos de Negocio España, S.L. por un precio total de 15.000 miles de euros. El resultado total generado en dicha operación fue de 13.860 miles de euros, correspondiendo 4.158 miles de euros al porcentaje de participación del Grupo Consolidado de Barclays Bank, S.A. en Iberalbión, A.I.E. a la fecha de la transacción.

- Barclays Bank PLC formalizó con Hewlett-Packard Servicios España, S.L. un contrato de externalización de servicios cuyos beneficiarios son las entidades pertenecientes al Grupo Consolidado. El Grupo, de acuerdo con la normativa vigente, procede a diferir el mencionado ingreso a lo largo del periodo de siete años, duración del contrato de externalización.

28 de junio de 2010

- El Banco ha realizado una operación de compra de bonos de titulización a Barclays Bank PLC, Sucursal en España por un nominal total de 4.609 millones de euros. El importe total pagado por el Banco en contraprestación por dicha venta de títulos ha sido de 3.755 millones de euros (importe que incluye 7 millones de euros relativos a los intereses devengados pendientes de cobro por dichos títulos hasta la fecha de venta)

- El Grupo ha registrado en el epígrafe Resultado de operaciones financieras al 30 de junio de 2010 un beneficio total por importe de 861 millones de euros (de los que 830 millones de euros

corresponden a la cartera adquirida inicialmente a los fondos por parte de Barclays Bank Plc, Sucursal en España, y 31 millones de euros corresponden a la cartera adquirida por dicha entidad a terceros con posterioridad a la emisión) como consecuencia de la diferencia entre el nominal total y el precio de adquisición de los bonos de titulización.

- En Junio de 2010, se efectuó la venta de 25 locales comerciales por un importe aproximado de 15 millones de euros y un beneficio de 12 millones de euros. Simultáneamente, se han formalizado contratos de arrendamiento operativo de dichos locales con las entidades compradoras.

BAILE DE SILLONES EN LA CÚPULA DE BARCLAYS: DIAMOND SUSTITUYE A VARLEY COMO CEO

Continúa el baile de sillones en Reino Unido de cara al comienzo del curso. El último cambio que se ha producido en la alta dirección ha sido el del consejero delegado de Barclays, **John Varley**, que será sustituido por **Robert Diamond**, según han confirmado fuentes conocedoras del asunto a Bloomberg.com.

A sus 59 años de edad, Diamond ha sido el encargado de liderar el proceso de expansión del brazo inversor de la entidad, incluida la compra en 2008 de las operaciones en Estados Unidos de Lehman Brothers después de su quiebra. De hecho, bajo su mando, Barclays Capital supuso el 40% de los 29.100 millones de libras (44.700 millones de dólares) del beneficio total registrado el año pasado. De esta manera, Barclays Capital registró un beneficio neto de 11.600 millones de libras en 2009 frente a los 5.200 millones registrados un año antes.

Natural de Massachussets, Diamond, que lleva en el banco desde 1996, rechazó por segundo año consecutivo su bonus en 2009, a pesar de que el beneficio del segundo semestre del año pasado duplicó el registrado en el mismo periodo del año anterior.

"Ha sido de hecho la cabeza de Barclays durante muchos años", aseguraba en *Bloomberg* **Peter Swan**, profesor de financiero en el Australian School of Business de Sydney que pertenece a la Universidad de New South Wales. "Tiene sentido que se dé a la persona que efectivamente controla el banco el título formal".

Con un salario anual de 250.000 libras, se embarcó en la expansión de la entidad por Asia, reclutando directamente al menos ocho directores en Hong Kong desde el pasado mes de marzo procedentes de firmas como Goldman Sachs o Morgan Stanley. Así, su última adquisición ha sido la del banquero de JPMorgan Chase, **Helge Weiner Trapness**, para ponerse al frente de las instituciones financieras del grupo en Asia Pacífico.

Cotizalia
07.09.10

Nota: cabe destacar la falta de respeto, en un país hispano hablante, que se tiene con la plantilla al remitir un correo-e en inglés de esta noticia por parte de Barclays Bank S.A., sin esperar a su traducción; y su transmisión posterior en bilingüe, aunque llueve sobre mojado.