



Urge actualizar el protocolo de acoso moral y psicológico

Las crecientes **cargas de trabajo** que padecemos, las **presiones** desmedidas, las **amenazas** y los **malos modos** que caracterizan a algunos y algunas “responsables” están afectando seriamente a la salud de la plantilla. Son cada vez más frecuentes los ataques de ansiedad, el insomnio, el estrés e incluso los infartos. Cada vez más personas se medican y cada vez hay más bajas laborales por estas causas.

Es especialmente preocupante el incremento de los casos que nos llegan de supuestas **faltas de respeto y amenazas**. Bajo ningún concepto se deben permitir. Tenemos que recordar, una vez más, que estas actitudes **pueden ser constitutivas de delito y acarrear gravísimas consecuencias** para quienes las ejecutan o las promueven.

En el **acuerdo de homologación** de condiciones laborales recientemente firmado se recoge el compromiso de la empresa de actualizar los protocolos de acoso sexual, [acoso moral](#) y [sobre violencia y agresiones en el trabajo](#), que podrían ser la vía para encauzar algunos de los conflictos que estamos conociendo. En la actualidad, estos protocolos se están mostrando ineficaces para evitar los excesos que padecemos, no dejándonos otra vía que la denuncia o la judicialización.

Asimismo, en la Evaluación de Riesgos realizada a la plantilla de Unicaja Matriz cuyos resultados conocimos hace justo un año, se ponía de manifiesto la existencia de **riesgos elevados** que, lejos de corregirse, no han hecho más que aumentar con el tiempo.

No podemos seguir así, por lo que nos remitimos de nuevo a las indicaciones que ya hemos transmitido a la empresa en múltiples ocasiones:

- ✓ Urge la **actualización de los protocolos de acoso sexual, acoso moral y violencia y agresiones** en el trabajo.
- ✓ Urge poner en marcha **medidas correctoras de los elevados riesgos psicosociales** detectados en la última evaluación. En su día presentamos más de 40 medidas indispensables, resumidas en nuestra [comunicación de 5 de junio de 2018](#).

No se puede tolerar el acoso y la amenaza. Hay que defenderse recabando pruebas documentales: correos electrónicos, ‘whatsapp’, cartas, etc. Las grabaciones de conversaciones tanto telefónicas como presenciales son admitidas como pruebas en juicios laborales o de acoso.

Queremos trabajar, y hacerlo con profesionalidad, queremos que el negocio vaya bien, porque de él dependen nuestros empleos, pero lo que no queremos es seguir REVENTANDO.

CCOO considera que se ha acabado el tiempo de las denuncias en circulares y va siendo hora de recurrir a otro tipo de medidas.

[Accede a nuestra infografía sobre riesgo psicosocial, organización del trabajo, estrés y salud.](#)

