

Acoso moral y psicológico laboral



cpaniagua@bdsasesores.com

En el Congreso sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo en 1990, el profesor alemán Heinz Leymann definió por primera vez el término *mobbing*.

Leymann señaló que es la “situación en la que una persona ejerce violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo con la finalidad de

destruir las redes de comunicación, reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente las víctimas acaben abandonando el lugar de trabajo”.

A pesar de que el acoso laboral es un problema que se presenta con regularidad en las empresas, la única referencia normativa que existe, es lo regulado en el Manual de Procedimientos de la Inspección de Trabajo. En este se establece el procedimiento que se aplicará en casos de denuncia por discriminación y hostigamiento laboral.

Sin embargo, el mismo es una guía para los inspectores del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social por lo que no existe regulación expresa que determine los alcances

del *mobbing* en el país.

Bajo este contexto, en junio de 2010, se publicó en el diario *La Gaceta* una propuesta legislativa que tiene como objetivo regular el acoso moral y psicológico en las relaciones laborales.

En su exposición de motivos, el proyecto de ley número 17620 indica que el objetivo es establecer la regulación necesaria para abordar situaciones en que se dé un acoso psicológico en el trabajo.

En igual sentido el ámbito de aplicación comprende tanto al sector público como privado. Ello tiene su fundamento en el precepto constitucional de igualdad, de dignidad y otros derechos humanos, por lo que la protección debe darse en

cualquier ámbito laboral

La propuesta legislativa establece 16 conductas que se pueden entender como acoso moral y psicológico, y acertadamente se instituye un *numerus apertus* por medio del cual se deja la posibilidad de que se presenten otras conductas diferentes a las establecidas.

Ahora bien, dado que el proyecto de ley actualmente se encuentra en discusión en el Congreso, el *mobbing* continúa siendo un tema no regulado a nivel nacional.

Es recomendable que las organizaciones procuren contar con políticas internas, que regulen la forma de proceder de la entidad ante situaciones en las que se presente una situación de acoso laboral.