

El acoso laboral y la necesidad de una política que lo regule

Las empresas deberían contar con sus propias normas para tratar el acoso



Francisco Salas Chaves
fsalas@bdsasesores.com

En la actualidad podemos decir que existe una importante difusión de información con respecto a los derechos laborales de los trabajadores. Por lo tanto, resulta más frecuente encontrar reclamos de estos relacionados con temas complejos que hacen necesario que la empresa deba prepararse para su adecuada atención.

Uno de estos temas que se presenta con mayor frecuencia en las empresas es la denuncia por acoso laboral o *mobbing*, el cual ha sido definido por el psicólogo Heinz Laymann como "actitudes hostiles, frecuentes y repetidas en el lugar de trabajo, dirigidas a una misma persona".

Si bien muchas veces el acoso laboral es confundido con discusiones o diferencias de criterio entre trabajadores de una misma empresa, especialmente cuando



Una política contra el acoso laboral contribuye a un ambiente sano. ARCHIVO

existe una relación de jerarquía, lo cierto es que no podemos ignorar la existencia de esta patología y la necesidad de atender las denuncias con la seriedad del caso.

Ante esta posibilidad, y con el fin de dar certeza a los trabajadores sobre el procedimiento que deben seguir en caso de ser víctima de una situación de este tipo, la empresa debe establecer una política interna clara que permita resolver las

denuncias y salvar la responsabilidad de esta frente a las acciones que podría estar realizando un trabajador en perjuicio de otro.

En muchos casos no hay nada que pueda hacer la empresa para evitar que se dé una agresión de esta naturaleza, pero al menos sí debe estar preparada para enfrentar la denuncia y establecer, cuando corresponde, las medidas correctivas y disciplinarias del caso.

Si bien no existe regulación legal expresa sobre el tema del acoso laboral, nuestra jurisprudencia ya lo ha reconocido como una situación que no debe permitirse y el propio Ministerio de Trabajo ha establecido un procedimiento para la atención de estos casos, el cual se encuentra estipulado en su *Manual de Procedimientos*.

Si bien el documento del Ministerio puede servir de guía, insistimos en que lo mejor es que la empresa tenga su propia regulación, en la que al menos se indique el nombre del departamento o unidad encargada de conocer las denuncias, la forma en que serán tramitadas, las medidas cautelares o temporales que se podrían tomar para detener el daño, así como las sanciones que podrían resultar aplicables.

El patrono se encuentra en posibilidad de establecer este tipo de regulaciones, siempre y cuando las comunique a todo el personal de forma efectiva y que además sean introducidas a la empresa por un proceso de inducción.

Una política contra el acoso laboral es una señal importante del interés de la empresa por un sano ambiente de trabajo. ■