

Violencia laboral: una realidad en las empresas



La Comisión Nacional de los Derechos Humanos cita en el documento “*Acoso laboral: Mobbing*” a Heinz Leymann, como autor de la definición de este como:

” aquella situación en la que la persona ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima (s), destruir reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo”.

También se le conoce como Bullying laboral.

El Instituto Nacional de Estadísticas y Geografía (INEGI), reveló que, durante el primer trimestre del 2019, la cifra de empleados que dejaron su trabajo por violencia laboral, específicamente por acoso y discriminación, alcanzó un incremento del 70.5%, comparado con el mismo período del año previo.

La alarmante cifra es una muestra del impacto que tiene la violencia laboral en las empresas mexicanas, además que es una realidad. No hay una regla ni excepción para que pueda suceder en cualquier empresa y en cualquier momento ¿Cómo se puede prevenir?

Primeramente identificar si dentro de los centros de trabajo se vive, mediante los buzones de quejas y sugerencias, correo electrónico, o bien, con el apoyo de alguna compañía externa que ofrezca el servicio de “línea anónima”, políticas y medidas preventivas, acciones de control, buenas prácticas, fomentar y promover un entorno organizacional favorable, trabajar en que suceda un liderazgo positivo e implementar una cultura basada en la Psicología positiva, y tener un manual claro y detallado de los pasos a seguir en caso de que ocurra una situación de algún tipo de acoso.

Sin embargo, cada empresa es única y vive su propio mundo, por lo cual, el qué hacer y cómo resolver implicará un compromiso por parte de los directivos, mandos medios y todos los trabajadores.

La NOM 035, en su Apartado 8.2., inciso g) nos menciona que se deberá:

1. Difundir información para sensibilizar sobre la violencia laboral, tanto a trabajadores como a directivos, gerentes y supervisores.
2. Establecer procedimientos de actuación y seguimiento para tratar problemas relacionados con la violencia laboral, y capacitar al responsable de su implementación.
3. Informar sobre la forma en que se deben denunciar actos de violencia laboral.

Por su parte, el Gobierno ya ha venido realizando esfuerzos para tener una legislación que permita estar a la altura y con todos los elementos para que de forma obligatoria las empresas se preocupen y lleven a cabo acciones claras y contundentes en sus centros de trabajo para disminuir, eliminar y prevenir el acoso “*mobbing*” laboral.

Un claro esfuerzo es en 2017 la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), creo y emitió el **Protocolo de actuación frente a los casos de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual, dirigido a las empresas de la República Mexicana**. En éste se reafirma dicho compromiso y sienta las bases sobre las cuales se propone la construcción de una nueva cultura empresarial, tomando como hilos conductores la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y el derecho a una vida libre de violencia y discriminación. Dicho protocolo, pretende constituirse en una guía que puede auxiliar, a aquellas empresas que no cuentan con un instrumento de esta naturaleza, en la atención de la problemática antes aludida y, para aquéllas que ya tienen alguna herramienta de este tipo, les asista para adecuarla o bien la adopten como suya.

Cierre

El cumplimiento de la NOM 035 no solo es un tema en el que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), la autoridad responsable de su vigilancia y cumplimiento, haga visitas de inspección una vez, varias veces o ninguna. Es también y tal vez el más importante de su razón de ser: identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, y se puede agregar evidenciar un tema que lleva muchos años sucediendo en los centros de trabajo y que ido de menos a más.

Las consecuencias negativas que tiene los factores de riesgo psicosocial en la salud y bienestar de los trabajadores, así como, las repercusiones que tiene en las empresas, en sus finanzas, producción, rentabilidad, crecimiento, posicionamiento y reputación, entre otros.

Si no se toman las medidas y acciones pertinentes dentro y fuera de las empresas, en el corto y mediano plazo puede incrementarse considerablemente el riesgo de perecer.

Referencias bibliográficas

- Diario Oficial de la Federación. (2018). *NORMA Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención*. Recuperado de https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018
- Garibay, J. (2019). *Violencia laboral, por qué está mermando a las empresas en México y cómo enfrentarla*. Recuperado de <https://www.merca20.com/violencia-laboral-por-que-esta-mermando-a-las-empresas-en-mexico-y-como-enfrentarla/>
- Instituto Aragonés de Seguridad y Salud laboral. (s.f). *Actualización de las medidas preventivas (planificación de la prevención)*. Recuperado de <https://ceoearagon.es/prevencion/psicosocialescomercio/contenidos/bloque5-apdo53.htm>
- Juárez, B. (s.f). *Obligan a empresas a definir protocolos contra el mobbing*. Recuperado de <https://factorcapitalhumano.com/leyes-y-gobierno/obligan-a-empresas-a-definir-protocolos-contr-el-mobbing/2019/07/>
- Patlán, J. (s.f) *Factores psicosociales, clasificación, identificación y consecuencias en la salud laboral*. Recuperado de <http://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/salud/estreslaboral/1erjornada/06-Factores-Consecuencias.pdf>

La obra presentada es propiedad de ENSEÑANZA E INVESTIGACION SUPERIOR A.C. (UNIVERSIDAD TECMILENIO), protegida por la Ley Federal de Derecho de Autor; la alteración o deformación de una obra, así como su reproducción, exhibición o ejecución pública sin el consentimiento de su autor y titular de los derechos correspondientes es constitutivo de un delito tipificado en la Ley Federal de Derechos de Autor, así como en las Leyes Internacionales de Derecho de Autor.

El uso de imágenes, fragmentos de videos, fragmentos de eventos culturales, programas y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, es exclusivamente para fines educativos e informativos, y cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por UNIVERSIDAD TECMILENIO.

Queda prohibido copiar, reproducir, distribuir, publicar, transmitir, difundir, o en cualquier modo explotar cualquier parte de esta obra sin la autorización previa por escrito de UNIVERSIDAD TECMILENIO. Sin embargo, usted podrá bajar material a su computadora personal para uso exclusivamente personal o educacional y no comercial limitado a una copia por página. No se podrá remover o alterar de la copia ninguna leyenda de Derechos de Autor o la que manifieste la autoría del material.