La empresa también puede protegerse del acoso del empleado. Mobbing inverso

04/05/2007

Expansión & Empleo.- La implementación de instrumentos de prevención del acoso laboral y sexual por parte de las empresas va más allá de la propia obligación legal convirtiéndose en una necesidad empresarial.

Ignacio Hidalgo, abogado laboralista de Cuatrecasas, señala que con este tipo de medidas, "la compañía se protege y contribuye a rebajar el grado de su responsabilidad ante una denuncia de un trabajador".

En virtud de lo establecido en el artículo 48 de la Ley 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Hombres y Mujeres, las empresas han de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso y arbitrar procedimientos que prevengan y den cauce a las denuncias o reclamaciones de los afectados.

PREVISIÓN

Estos instrumentos otorgan un amparo tanto al trabajador como a la compañía, al proteger a esta última frente a determinado tipo de conductas como el mobbing inverso, que es el que ejerce el trabajador sobre la empresa para la obtención de un beneficio.

Según explica Hidalgo, "estos instrumentos protegen a la empresa en la medida en que un trabajador puede llevar a cabo una actuación no deseable con el fin de conseguir un ascenso o una mejor salida de la compañía y, al ver frustradas sus pretensiones, denuncia a la empresa por acoso".

Con anterioridad a la Ley de Igualdad, algunos convenios colectivos, como el del sector de los grandes almacenes de 2006, ya establecían procedimientos para que los trabajadores pudieran encauzar sus denuncias por acoso.

Además, alguna recomendación comunitaria venía considerando como conveniente el establecimiento de este tipo de procedimientos internos en el seno de las empresas.

En lo que respecta a cómo han de desarrollarse y concretarse esos procedimientos, Juan Calvente, responsable del departamento de laboral de Clifford Chance, señala que la norma no lo deja claro. "Lo que dice la ley es que debe prevenirse pero no se sabe muy bien cómo", afirma Calvente.

Sobre la necesidad de asesoramiento a la empresa para la implantación de estas medidas, el experto de Clifford Chance aseguró que tanto los departamentos de RRHH como los asesores externos deberán guiar al empresario informando de "qué es lo que se está haciendo en el mercado, cómo está vigilando esta cuestión la Administración o cómo están actuando los tribunales".