

# ACOSO LABORAL, ¿CÓMO PUEDEN DEFENDERSE LAS EMPRESAS?



**Luis Pérez Juste.** Socio de BROSETA. Director del área de Previsión Social

---

## SUMARIO

1. El acoso laboral y su diferenciación con la conflictividad laboral
2. La dificultad probatoria del acoso laboral
3. Los riesgos psicosociales en el ámbito laboral. Evaluación de riesgos
4. El despido disciplinario por acoso
5. Consecuencias del acoso laboral en la esfera del empresario. Responsabilidad solidaria entre el acosador y la empresa

*En los tiempos actuales vivimos en entornos laborales complejos donde no siempre resulta sencillo identificar cuando nos encontramos o no ante situaciones de acoso laboral, o lo que es más conocido en nuestra jurisprudencia como “mobbing”.*

*La compra de compañías, la duplicidad de puestos y el posicionamiento de nuevos equipos directivos dentro de las empresas, entre otros aspectos, pueden generar este tipo de riesgos.*

Por este motivo, es esencial diferenciar lo que es realmente una situación de acoso laboral de otro tipo de supuestos de hecho.

### **EL ACOSO LABORAL Y SU DIFERENCIACIÓN CON LA CONFLICTIVIDAD LABORAL**

A la hora de analizar las múltiples circunstancias que podrían calificarse

de irregulares dentro del seno de una empresa, una de las que más preocupan a las organizaciones son las relacionadas con el acoso entre miembros de su propio personal.

En primer lugar, y antes de profundizar en la cuestión, es imprescindible determinar qué se entiende por acoso laboral.

**El acoso laboral viene a ser entendido como aquellos comportamientos dirigidos contra la víctima con la intención de humillar y descalificar a la misma.**

Estas conductas pueden **consistir tanto en acciones como en omisiones**, esto es, conductas consistentes en agresiones físicas, verbales, ataques contra la reputación personal, o eliminación del apoyo que necesita el trabajador para llevar a cabo sus cometidos.

**También se encuadra dentro del acoso aquellas conductas consistentes en la negación de la comunicación, la reducción de los contactos sociales, o simplemente la ignorancia.**

Es claro, por tanto, que el bien jurídico protegido en los procedimientos judiciales que versan sobre supuestos de acoso laboral, es la dignidad del trabajador.

Dentro de los diversos aspectos a tener en cuenta a la hora de determinar la existencia de una situación de acoso, no podemos olvidar los conceptos ligados a:

---

---

## **“El principal criterio para distinguir el acoso del conflicto laboral, u otras situaciones, es la reiteración en el tiempo de las conductas hostiles”**

---

---

### **LEGISLACIÓN**

[www.casosreales.es](http://www.casosreales.es)

- Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social. (Legislación. Marginal: 286314). Art.; 181.2
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. (Legislación. Marginal: 6928292). Art.; 50



---

---

**“Es al demandante a quien le corresponde evidenciar la existencia del acoso en el trabajo, y al demandado la adopción de medidas para evitar y paliar dicha situación”**

---

---

////////////////////

**JURISPRUDENCIA**

[www.casosreales.es](http://www.casosreales.es)

- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de fecha 12 de mayo de 2017, núm. 483/2017, N° Rec. 1096/2015, (Marginal: 70436818)
- Sentencia del Tribunal Supremo de fecha 30 de enero de 2008, núm. 0/0, N° Rec. 2543/2006, (Marginal: 435368)



- *la frecuencia: es decir, que este tipo de tratos negativos se realicen de forma sistemática;*
- *la temporalidad: es decir, que se trate de conductas continuadas en el tiempo.*

A la hora de analizar si nos encontramos ante una situación de acoso en el entorno laboral, **es importante distinguir entre las situaciones que se corresponden con el acoso, de las situaciones derivadas de la conflictividad laboral.**

Por ello, **el principal criterio para distinguir el acoso del conflicto laboral, u otras situaciones, es la reiteración en el tiempo de las conductas hostiles**, no pudiendo calificarse como “*mobbing*” los comportamientos aislados.

**LA DIFICULTAD PROBATORIA DEL ACOSO LABORAL**

A la hora de probar la existencia de una actitud de acoso dentro del ámbito de la jurisdicción social **es al demandante a quien le corresponde evidenciar la existencia del acoso en el trabajo, y al demandado la adopción de medidas para evitar y paliar dicha situación.**

Desde un punto de vista empresarial, es recomendable que las empresas establezcan protocolos de actuación ante situaciones de denuncias de acoso laboral. Es habitual que algunos convenios colectivos aplicables a las empresas, incluso, regulen este tipo de procedimientos.

Sucede que, **si existe una investigación por parte de un tercero en donde se confirma la inexistencia del acoso laboral, ello podrá ser un elemento determinante a la hora de defender la posición empresarial en el ámbito judicial laboral.**

Debe señalarse que, de conformidad al artículo 181.2 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, **en el supuesto de que el trabajador presente indicios razonables de una situación de acoso laboral ello generará una inversión de la carga de la prueba**, siendo la parte demandada la obligada a acreditar la inexistencia de una vulneración de un derecho fundamental.

En cuanto a los indicios utilizados habitualmente, podemos destacar:

- La entidad de la reiteración, persistencia y la proximidad y conexión lógica en el tiempo de los hechos y comportamientos probados.
- La existencia de animadversión o de un conflicto, enfrentamiento o tensión entre los presuntos sujetos activo y pasivo del acoso.

- La existencia de un trato distinto hacia el trabajador con respecto a otros empleados.

- La existencia de patologías u otros posibles efectos sobre el sujeto pasivo como consecuencia de los comportamientos llevados a cabo. Es habitual en este sentido que los trabajadores aporten un dictamen pericial médico para acreditar en este tipo de procesos las dolencias sufridas como consecuencia de la situación de acoso laboral.

**Otro medio documental que puede presentarse en los procesos de acoso laboral es aquel que hace referencia a las actas de la Inspección de Trabajo.** De esta manera, las denuncias presentadas ante la Inspección de Trabajo pueden ser muy relevantes en todo este tipo de procesos.

## **LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL ÁMBITO LABORAL. EVALUACIÓN DE RIESGOS**

En la práctica, **las situaciones de acoso pueden derivar en acciones en las que el propio trabajador solicite la resolución de su contrato.** Y todo ello de conformidad a lo establecido en el artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores.

Es decir, que los incumplimientos del empresario son los que habilitan al trabajador a solicitar una rescisión indemnizada de su contrato de trabajo, así como una indemnización de daños y perjuicios derivados de una vulneración de derechos fundamentales.

Generalmente, **este tipo de acciones suelen derivarse de conductas ligadas a vaciamientos en el puesto**



**de trabajo, cambio de funciones, que el trabajador ya no disponga de subordinados, etc.**

Ahora bien, no es menos interesante el análisis que puede derivarse de los incumplimientos empresariales que nacen de situaciones límites en las que el empleado es incapaz de sobrellevar la carga de trabajo impuesta por su empleador.

En este sentido, el Juzgado de lo Social número 33 de Barcelona en su Sentencia de fecha 3 de noviembre del año 2014 analizó un supuesto en el que una trabajadora, tras una situación de Incapacidad Temporal, y después de haber denunciado un exceso de carga de trabajo, solicitaba una rescisión indemnizada de su contrato de trabajo al haber recibido más carga laboral después de todos estos hechos.

En concreto, **la demanda de ese supuesto pivotaba sobre dos extremos: (i) el incumplimiento empresarial derivado de la inexistencia de una evaluación de riesgos psicosociales, y (ii) la carga adicional de trabajo que había puesto a la trabajadora en una situación límite.**

Esta Sentencia es interesante ya que en la misma se estimó la demanda de extinción del artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores, al no disponer la empresa de una evaluación de riesgos psicosociales en la que se hubiera podido haber previsto la sobrecarga de trabajo a la que estaba sometida la empleada.

Sin embargo, la Sentencia desestimó la pretensión adicional ligada a los daños y perjuicios por vulneración de derechos fundamentales, no considerando una situación de acoso la sobrecarga de trabajo a la que había estado sometida la empleada.

**EL DESPIDO DISCIPLINARIO POR ACOSO**

En algunas ocasiones las empresas reaccionan ante supuestos de acoso laboral a través de un despido disciplinario. Este puede ser un mecanismo adecuado para que la empresa no sea responsable de las consecuencias que se puedan derivar de una situación de acoso laboral.

No obstante, lo anterior, cuando una empresa identifica que efectivamente

se está produciendo una situación de acoso laboral debe actuar con rapidez.

En este sentido, **mal convive en este tipo de supuestos la celeridad con la que debe actuar el empresario con los Códigos de Conducta Empresariales o Convenios Colectivos en los que se establece un trámite de audiencia a favor del trabajador despedido.**

Es relevante el Auto del Tribunal Supremo de fecha 11 de mayo del año 2017 (JUR 2017/125363), el cual analizaba las consecuencias de no haber cumplido la empresa con lo previsto en el Código Ético de la empresa en donde se establecía lo siguiente:

*“...el empleado recibirá notificación con anticipación y tendrá la oportunidad de explicar sus acciones...”*

En ese supuesto, a pesar de las reiteradas faltas de respeto, comentarios negativos y discriminatorios que venía haciendo un trabajador a sus subordinados, se consideró el despido como improcedente.

Y todo ello por no haber cumplido la empresa con las reglas que se habían





establecido en el Código de Conducta, y que figuraban como documento anexo al contrato de trabajo del supuesto acosador.

### CONSECUENCIAS DEL ACOSO LABORAL EN LA ESFERA DEL EMPRESARIO. RESPONSABILIDAD SOLIDARIA ENTRE EL ACOSADOR Y LA EMPRESA

Otra cuestión que se puede plantear en este tipo de procedimientos es si existe responsabilidad solidaria de las empresas, cuando la empresa alega el desconocimiento de la situación de acoso laboral que estaba teniendo lugar.

Sobre esta cuestión se pronuncia la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de fecha 12 de mayo de 2017 (Rec. 975/2016). En esta resolución se declara **la responsabilidad**

---

**“En el supuesto de que el trabajador presente indicios razonables de una situación de acoso laboral, generará una inversión de la carga de la prueba”**

---

**solidaria de la empresa, ya que el trabajador demandante había formulado quejas ligadas a la situación de acoso y, sin embargo, la empresa no había adoptado ninguna medida de investigación.**

Adicionalmente, en esta sentencia se recalca el deber de vigilancia que deben de tener los empleadores a los efectos de evitar situación de asfixiantes para los trabajadores.

En lo que hace referencia al empleado acosador, no está de menos el recordar la doctrina del Tribunal Supremo reflejada en su sentencia de fecha 30 de enero de 2008, **donde se declara el litisconsorcio pasivo necesario de las personas físicas como sujetos responsables, junto con la empresa, de reparar el daño derivado de una vulneración de derechos fundamentales.**■



Formulario disponible en [www.casosreales.es](http://www.casosreales.es). (Marginal: 2463113)

**DEMANDA DE DESPIDO POR VULNERACIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES  
(MOBBING)**

**AL JUZGADO DE LO SOCIAL DE..... QUE POR TURNO CORRESPONDA**

Don \* ....., mayor de edad, provisto de D.N.I. núm. ...., con domicilio en.....  
... .., calle....., comparece y como mejor proceda en Derecho, D I C E:

Que por medio del presente escrito, viene a interponer demanda en reclamación de **DESPIDO POR VULNERACIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES** contra la empresa....., dedicada a la actividad de....., con domicilio en....., calle....., así como el MINISTERIO FISCAL.

Demanda que basa en los siguientes:

**HECHOS**

**PRIMERO.-**Que ..... viene trabajando por cuenta y órdenes de la empresa demandada desde el ....., en el centro de trabajo sito en ....., con la categoría profesional de ..... y salario bruto mensual de .....

Se le aplica el Convenio Colectivo de.....

**SEGUNDO.-** Que con fecha..... ha recibido carta de despido de la empresa, con efectos a partir del....., en la que se alegan los siguientes motivos: .....

Carta que se adjunta a la presente demanda.

**TERCERO.-** Que los hechos alegados por la empresa en su carta de despido son falsos, no existiendo MÁS razón..... alguna para el despido que la intención por parte de la dirección de la empresa de resolver el contrato de trabajo.

**CUARTO.-** Todas estas actuaciones indican que mi cliente está sufriendo, en dicha empresa, ACOSO MORAL EN EL TRABAJO, lo que implica una violación de sus derechos fundamentales.

Tales hechos fueron puestos en conocimiento de la dirección de la empresa como responsable de la integridad de los trabajadores, tanto de forma verbal como por escrito, sin que la misma haya efectuado medida alguna tendente a eliminar esta situación.

Dicha agresión le está provocando en el interesado una situación de incapacidad temporal y tratamiento médico psiquiátrico/psicológico, ante la imposibilidad de curación de otro modo y la angustia de acudir al centro de trabajo. La situación de incapacidad temporal se mantiene desde el .....

.....El/la demandante denunció los hechos ante la Inspección de Trabajo en fecha.....

**QUINTO.-** Que ante el conocimiento de la situación de acoso en el trabajo, la dirección de la empresa ha optado por el despido del/de la trabajador/a acosado/a, participando de forma activa en dicho acoso. Concretamente,.....

**SEXTO.-** Que del/de la trabajador/a demandante solicita asimismo la condena a la empresa al pago de una INDEMNIZACIÓN por violación de derechos fundamentales de mi representado/a de ..... euros, a tenor de los daños sufridos. Las actuaciones de acoso moral ejecutadas directamente por....., compañero/as de trabajo, y toleradas por la empresa demandada han producido -y continúan produciendo- en su persona graves daños tanto personales (físico-psíquicos y morales), como materiales o patrimoniales, cuya reparación es procedente de acuerdo con lo preceptuado en el art. 180 LPL.

La indemnización solicitada se ha calculado teniendo en cuenta los daños patrimoniales (lesión de la dignidad profesional de la trabajadora, vulnerando su estatus en el trabajo), los daños personales (daños biológicos, a su salud e integridad psicofísica) y los daños morales (a su dimensión moral o espiritual).

A estos efectos, son daños patrimoniales los ocasionados a la profesionalidad, económicamente evaluable en cuanto a parámetro esencial de la posición de valor económico en el mercado de trabajo ocupada por una persona ('cotización' de mercado). A este respecto hay que tener en cuenta que mi representado/a tiene ..... y su capacidad de trabajo ha sido gravemente dañada por este acoso sistemático al que ha sido sometido/a con el consentimiento de la empresa. La unión de dichos factores y las graves secuelas que padece por el proceso sufrido, han mermado su probabilidad de encontrar otro puesto de trabajo igual al que ahora se le quiere injustamente privar.

Los daños personales consisten en todas aquellos efectos de minoración o alteración no sólo en la integridad psicofísica sino también, en congruencia con el concepto amplio de salud aceptado internacionalmente y recogido en la LPRL, el bienestar social en un ámbito organizativo dado, en este caso, la empresa. De ahí que se entienda, desde esta concepción global de la salud, comprendida en su ámbito de protección tanto las situaciones como las relaciones en que los trabajadores desenvuelven su propia personalidad dentro del conjunto de relaciones socio-profesionales constituidas en los lugares de trabajo, en cuanto estructura organizativa compleja.

En este apartado hay que reseñar que mi representado/a está de baja, como ya se ha indicado, desde el....., por lo que lleva en esa situación..... días, situación que ha venido causada por el acoso que a la misma ha sido sometido/a continúa en la actualidad y es previsiblemente de larga duración.

Los daños morales se han venido teniendo en cuenta en nuestra jurisprudencia social siguiendo muy de cerca las construcciones procedentes de nuestra doctrina civilista, que a su vez se han movido siguiendo muy de cerca los parámetros deducibles de la LO 1/1982, de protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen, si bien la conceptualización del daño moral se remonta a principios del siglo pasado (Sentencia TS, Sala 1ª, de 6 de diciembre de 1912). Desde esta perspectiva clásica, por daño moral puede entenderse una forma o modalidad singular (y, por tanto, dotada de cierta autonomía), de daño psíquico. A diferencia del daño biológico, esta modalidad se identificaría como un sufrimiento espiritual, intelectual o emocional producido, bien por una agresión directa a bienes materiales, bien por una agresión al acervo extrapatrimonial o de la personalidad (ofensas a la fama, al honor, dignidad), cuyo resultado es la generación de un desequilibrio espiritual y desarmonía humana intensos. Este daño se da siempre que se produce una vulneración de derechos fundamentales como es el caso. En estos casos, que ya tienen reflejo jurisprudencial, es indudable que existe derecho a una indemnización compensatoria cuando una valoración de conjunto de la conducta evidencie un atentado a la dignidad de la persona, aunque no exista daño a la salud o daño psico-físico, ni tampoco exista un concreto acto lesivo de la profesionalidad de la trabajadora. A esta indemnización se le viene asignando una finalidad compensatoria del bien lesionado, nunca resarcitoria, dado el carácter inmaterial e irrecuperable de éste, a diferencia de lo que sucede con la indemnización por daños patrimoniales.



**SÉPTIMO.-** Que considera que el despido sufrido por su representado/a es NULO ó, subsidiariamente, IMPROCEDENTE y pretende que la empresa así lo reconozca, indemnizando además a la misma en la cantidad de..... euros por la violación de sus derechos fundamentales.

**OCTAVO.-** Que se ha celebrado el preceptivo acto de conciliación ante....., habiendo resultado el Acto..... Se adjunta copia certificada del acta.

Lo expuesto se basa en los siguientes:

### **FUNDAMENTOS JURIDICOS**

El/la demandante basa su pretensión en la Constitución Española, Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral y demás normas concordantes aplicables.

Por lo expuesto,

**SUPLICA AL JUZGADO DE LO SOCIAL** que, habiendo por presentada la demanda, se sirva admitirla y, en su virtud, señale día y hora para la celebración de los actos de conciliación y juicio y, en su caso, celebrado éste, dictar en definitiva Sentencia por la que, estimando la demanda:

1º.-Declare la NULIDAD del despido por violación de derechos fundamentales, condenando a la empresa demandada a la readmisión del/de la trabajador/a, con abono de los salarios de tramitación, así como al pago al/ la trabajador/a de la cantidad de ..... euros como INDEMNIZACION por los daños y perjuicios causados a la parte actora como consecuencia de las actuaciones anticonstitucionales descritas que constituyen vulneración de derechos fundamentales del/de la trabajador/a,

2º.-Subsidiariamente y para el caso de no estimar la anterior pretensión, declare la IMPROCEDENCIA del despido y condene a la empresa a readmitir a esta en su puesto de trabajo o indemnizarle con la cantidad legalmente establecida, abonándole en su caso los salarios de tramitación.

Es de Justicia que se pide en....., a..... de..... de.....

**OTROSI PRIMERO DICE.-** Que esta parte acudirá al acto de juicio con asistencia Letrada.

**OTROSI SEGUNDO DICE.-** Que para la práctica de la prueba de INTERROGATORIO DE LAS PARTES, con carácter indecisorio, interesa al derecho de esta parte la comparecencia al acto de juicio oral de representante legal de la empresa demandada, con poder para absolver posiciones, debiendo ser citado bajo apercibimiento de que podrá ser tenido por confeso en caso de incomparecencia.

**OTROSI TERCERO DICE.-** Que para la práctica de la prueba DOCUMENTAL, interesa al derecho de esta parte:

a. Se requiera de la empresa demandada para que aporte al acto de juicio oral los siguientes documentos:

- Recibos de salarios de la demandante correspondientes a toda su vida laboral en la empresa.
- Boletines de Cotización a la Seguridad Social de dicho período.
- Contrato de Trabajo del/la demandante.
- Los escritos de denuncia del acoso moral por parte de compañero/as de trabajo presentado por la demandante a la empresa demandada.

- b. Se libre atento oficio a la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de..... para que remita a los autos el Informe realizado como consecuencia de la denuncia por acoso moral presentada por la actora.
- c. Se libre atento oficio al Juzgado de Instrucción nº ..... de ..... , a fin de que remita copia testimoniada de la denuncia verbal interpuesta por la demandante en fecha ..... ante el Juzgado de Guardia y del procedimiento instruido como consecuencia de la citada denuncia ( ..... ).
- d. Se libre atento oficio a la Policía....., a fin de que remita las denuncias interpuestas por la demandante con fechas .....

Por lo que,

**SUPLICA AL JUZGADO DE LO SOCIAL** que tenga por realizadas las anteriores manifestaciones y se sirva proveer conforme a lo solicitado, por ser de justicia que se reitera en los mismos lugar y fecha

Firma del demandante: .....

## BIBLIOGRAFÍA

### BIBLIOTECA

- ALGAR JIMÉNEZ, CARMEN. *Todo sobre el proceso laboral*. Madrid. Ed. Difusión Jurídica y Temas de Actualidad, S.L. 2009
- ALGAR JIMÉNEZ, CARMEN. *Manual práctico de contratación laboral*. Madrid. Ed. Difusión Jurídica y Temas de Actualidad, S.L. 2007
- TUSET DEL PINO, PEDRO. *Manual práctico de formularios de derecho laboral*. Barcelona. Ed. Difusión Jurídica y Temas de Actualidad, S.L. 2006

### ARTÍCULOS JURÍDICOS

- ÁVILA GUTIÉRREZ, ANTONIO. *El delito de acoso laboral (mobbing) en el trabajo*.Fiscal-Laboral al Día Nº 200. Noviembre 2011. ([www.fiscalaldia.es](http://www.fiscalaldia.es))
- PORTABELLA CORNET, INÉS. *Los nuevos delitos de acoso inmobiliario y acoso laboral*. Economist&Jurist Nº 147. Febrero 2011. ([www.economistjurist.es](http://www.economistjurist.es))
- LÓPEZ CAPELLA, ELENA. *La prueba del Mobbing, acoso sexual: Búsqueda semiótica*. Economist&Jurist Nº 102. Julio-agosto 2006. ([www.economistjurist.es](http://www.economistjurist.es))

## CONCLUSIONES

- El acoso laboral es aquel comportamiento dirigido contra una víctima con la intención de humillarla y descalificarla. El principal criterio para distinguir el acoso del conflicto laboral u otras situaciones es la reiteración en el tiempo de las conductas hostiles