

CONSULTA PLANTEADA

From:
Sent: Thursday, October 12, [REDACTED] 3:22 PM
To: info@eabogados.es
Subject: [REDACTED]

Hola,

[REDACTED]

¿Qué es y qué no es acoso laboral?

Medios de prueba.

Lugares donde se pueden poner denuncias relacionadas con este tema.

Gracias y saludos.

[*] Reproducción de la consulta enviada a info@eabogados.es.

NOTA PREVIA

El presente servicio incluye exclusivamente: 1) la respuesta (sin examen de documentación) por escrito a la cuestión planteada (no incluye ninguna otra actuación extrajudicial o judicial); y 2) una aclaración dentro de los 15 días hábiles siguientes al envío de nuestra contestación (calendario judicial).

Las respuestas de eabogados.es a consultas jurídicas formuladas por clientes vía e-mail tienen carácter meramente orientativo y genérico en función exclusivamente de la información facilitada por el Cliente en su consulta por correo electrónico y tienen una vigencia temporal (la normativa legal puede cambiar).

La respuesta de eabogados.es no excluye otras posibles respuestas.

eabogados® sólo ofrece servicios jurídicos a través de Internet.

Francisco Reyes Minagorre

Abogado de eabogados®

Avda. República Argentina, nº 15 – Planta 7ª

41011 Sevilla

Teléfono: (+34) 95 428 47 15

Correo electrónico: info@eabogados.es

RESOLUCIÓN CONSULTA

En respuesta a la cuestión planteada (reproducida en la pág. 1) y en atención a los datos facilitados te informamos para mayor claridad "por partes":

PRIMERO.- "¿QUÉ ES Y QUÉ NO ES ACOSO LABORAL?":

A.- CONCEPTO:

No existe una definición legal de "acoso laboral" ("mobbing") a diferencia de, por ejemplo, del contrato de compraventa o el delito de robo cuyos "conceptos" sí aparecen recogidos, respectivamente, en el Código Civil y Código Penal.

Ante esa falta de definición legal, ha de estarse a la definición de acoso laboral que jueces y tribunales han reflejado de manera reiterada en sus sentencias.

Así se entiende por acoso laboral **"toda situación o conducta que, por su reiteración en el tiempo, por su carácter degradante de las condiciones de trabajo y por la hostilidad o intimidación del ambiente laboral que genera, tiene por finalidad o como resultado atender o poner en peligro la integridad del trabajador"**. O dicho de una manera más sencilla, para que un tribunal aprecie que una persona está acosada laboralmente tiene que estar sometida a una sistemática y prolongada presión psicológica en el desempeño de su trabajo.

- En este sentido, entre otras, Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Canarias, Sala de lo Social (sede [REDACTED], Secc. [REDACTED] - Id Cendoj: [REDACTED]] **VER ANEXO 1.**

B.- REQUISITOS *:

La Jurisprudencia viene requiriendo cuatro elementos esenciales:

Primer elemento: El hostigamiento, persecución o violencia psicológica contra una persona o conjunto de personas.

No hay que confundirlo con una mera situación de tensión en el trabajo o mal clima laboral (malestar generalizado entre el personal). Tampoco concurre ese elemento por el hecho de que se adopten por parte del empleador determinadas decisiones que vulneren derechos laborales del trabajador.

[REDACTED]

La violencia puede manifestarse de distintas formas, consistiendo básicamente en acciones tendentes a aislar al empleado de su ámbito laboral, privándole de trabajo efectivo o asignándole tareas excesivas o manifiestamente imposibles de realizar, para agobiarlo, desacreditando al trabajador como inútil o incompetente, impidiéndole la comunicación con sus compañeros de trabajo, privándole de los medios de trabajo, deteriorando su entorno físico, como mantenerle en una estancia inadecuada y aislada del resto, etc.

Segundo elemento: Carácter intenso de la violencia psicológica.

[REDACTED]

[REDACTED]

CONCLUSIONES

(A MODO DE RESUMEN)

PRIMERA.- Antes de denunciar el acoso laboral debes examinar si efectivamente concurren los elementos esenciales para calificar la conducta como acoso laboral.

- *“¿Existe hostigamiento, persecución o violencia psicológica contra mí?” (Sí)*
- *“¿La situación de violencia que sufro es grave?” (Sí)*
- *“¿Los comportamientos que sufro son un hecho aislado o son hechos que se prolongan en el tiempo?” (Prolongado en el tiempo)*
- *“¿Tienen los ataques que sufro como finalidad dañarme psíquica o moralmente, para marginarme de mi entorno laboral?” (Sí)*
- *“¿Me han causado daños psíquicos?”* [circunstancia que concurre en la mayoría de los supuestos examinados por las sentencias que se han ocupado de la cuestión] **(Sí)**

SEGUNDA.- Si entiendes que, efectivamente, estás sufriendo acoso laboral es muy importante que recabes, con carácter previo, toda la prueba de que dispongas –testigos, documentos, informes médicos y/o psicológicos, etc.– **a fin de acreditar el acoso laboral.** (En derecho los hechos han de ser acreditados con pruebas. Sin pruebas, no hay acoso aunque realmente lo haya)

Al leer las sentencias que se acompañan como Anexo 1, 2 y 3 fíjate bien en las referencias que se hacen a la prueba aportada.

TERCERA.

[*]

[*] Ver si tu Empleador tiene Protocolo de Actuación frente al Acoso laboral y, en ese caso, seguir los trámites que se recogen en el Protocolo.

CUARTA Y ÚLTIMA.-