

¿Qué pruebas necesito para denunciar acoso laboral?

 orientacion-laboral.infojobs.net/pruebas-para-denunciar-el-acoso-en-el-trabajo

16 de julio de
2018

Alexandre Fontelles

Director de Fontelles Abogados



En el **procedimiento laboral**, es habitual que el trabajador, en calidad de demandante, tenga que demostrar la certeza de los hechos y el incumplimiento empresarial en el que se basa su acción. En este aspecto, no existe complejidad cuando se trata de una reclamación debida o un despido, pues el trabajador suele tener a su disposición documentos de los que puede valerse y donde es más fácil que quede constancia la conducta de hacer o no hacer que se pretende demostrar.

No obstante, no sucede lo mismo cuando el trabajador decide emprender acciones de **denuncia contra el acoso laboral**.

¿Qué necesito si quiero denunciar acoso laboral?

A diferencia de otros procedimientos, el primer impedimento con el que se encuentra la posible víctima es **obtener prueba suficiente** como para demostrar que, efectivamente, existe una situación de hostigamiento en su contra. Tiene su explicación en que las estrategias que se emplean para el acoso laboral son plurales y distintas, sin quedar rastro de las conductas por su característica sutileza.

No es la primera vez que destacamos **la importancia de la prueba desde el primer estadio del acoso**, y es importante que el trabajador conozca con qué medios puede contar puesto que, aunque exista dificultad probatoria, ello no imposibilita al interesado de acreditar dicha situación con las pruebas adecuadas. Por esta razón, exponemos los **principales medios de prueba** que están admitidos por nuestro ordenamiento jurídico.

***mobbing* laboral y medios de prueba para denunciarlo**

En concreto, nuestra legislación contempla que el trabajador puede valerse de **cinco medios de prueba**:

Interrogatorio del empresario y del presunto acosador

En el momento de juicio, **se permite interrogar tanto al empresario o la persona que actúe bajo su nombre, así como al posible responsable del acoso.** Las preguntas a estas dos partes pueden ser útiles y estar destinadas al reconocimiento de la certeza de los hechos que se les imputa o que, al menos, permitan deducir un indicio. En este sentido, **el interrogatorio del empresario** puede servirnos para conocer si se ha gestionado debidamente la situación o ha sido participe de ella por no llevar a cabo las medidas adecuadas, pues supone una agravante del acoso e incluso repercute la responsabilidad para la empresa.



Documentos que reflejen acoso laboral

Los documentos que quizás resultan más apropiados para demostrar el acoso son **correos electrónicos o instrucciones por escrito donde consten conductas degradantes** como amenazas, comentarios negativos reiterados, tareas que degradan al trabajador por debajo de su categoría o, incluso, donde quede demostrado que existe una sobrecarga de trabajo intencionada. También sirven aquellos **correos que envía el trabajador y que nunca reciben respuesta** por ninguna de las partes implicadas en el acoso o correos en los que no se tiene en cuenta su presencia, porque demostrarían la posibilidad de que el trabajador esté siendo aislado en su ámbito de trabajo.



Testigos presentes en las acciones de mobbing

Normalmente, otra prueba que se utiliza son **los propios trabajadores de la empresa que hayan observado directamente los hechos** que se denuncian. Suelen ser compañeros de trabajo, los propios trabajadores a cargo de la víctima, entre otros. Sin embargo, una recomendación es que la acreditación del acoso no dependa únicamente de la testifical de los trabajadores, sino que esta prueba **vaya acompañada de alguna otra prueba documental o audiovisual**, puesto que es lógico que teman las posibles represalias de la empresa y que el testigo se muestre reticente a favorecer a la víctima.



Grabaciones de audio o video admitidas como medios de prueba

Aunque este tipo de prueba no esté específicamente regulada, **se ha admitido su uso por nuestros propios Tribunales**, como el propio Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, que han reconocido la **validez de grabaciones de voz o de imagen, así como aportar conversaciones de WhatsApp, como medios de prueba** para demostrar que el trabajador ha sido acosado, sin que suponga una vulneración a la intimidad y al secreto de las comunicaciones por no recibir autorización de los interlocutores.



Dictamen pericial al trabajador afectado

El dictamen es un **informe que debe realizar un especialista, normalmente un médico o psicólogo**, donde tras un examen al trabajador, concluye si ha existido o no una situación de acoso y si existen problemas en su salud que derivan del trabajo y, concretamente, del acoso padecido. Este tipo de prueba es particular, pues está destinada únicamente a **demostrar las posibles dolencias físicas y/o psíquicas que se han generado al trabajador**, como un argumento más de la existencia de acoso moral. No sólo sirve para demostrar la gravedad de la situación, sino también para determinar una posible indemnización por los perjuicios que se ha causado al trabajador como consecuencia de las conductas de acoso.

¿Qué pruebas necesito para denunciar #AcosoLaboral? por @FONTELLESadv en @InfoJobs

Otro tipo de prueba recomendada: informe de inspección de trabajo

Para conseguir mayor prueba sobre el acoso, es recomendable poner en conocimiento sobre dicha situación en la empresa a la **Inspección de Trabajo**, quién tras un procedimiento previo de investigación, levantará acta y un **informe final de valoración sobre el acoso laboral**. El informe que realice la Inspección de Trabajo también tendrá valor probatorio como documento, con la ventaja de tener la presunción de que su contenido es cierto por provenir de una autoridad pública.

En este webinar, te enseño a identificar y denunciar el acoso laboral:

¿Sufres acoso laboral y quieres denunciarlo? ¡Mira este webinar!



Como siempre, recomendamos **ponerse en manos de un especialista en materia de Derecho laboral** y acoso en el trabajo desde las primeras sospechas, pues puede asesorarte en las pruebas que serían necesarias para justificar la existencia de acoso moral. Desde FONTELLES ADVOCATS quedamos a tu disposición como abogados laboristas con una extensa trayectoria en litigios sobre acoso laboral. Echa un vistazo a las ofertas de empleo que tenemos para ti en InfoJobs.

¿No tienes claro si estás sufriendo una situación de *mobbing*? Descubre los 8 casos típicos de acoso laboral.

Alexandre Fontelles es Director del bufete de abogados laboralista Fontelles Abogados. Escribe en su blog de derecho laboral y publica vídeos con consejos semanales en el canal de YouTube Fontelles Abogados