



LA IMPORTANCIA DE LA PROTECCIÓN JURÍDICA FRENTE
AL ACOSO LABORAL O MOBBING:
CONDENADO A PRISIÓN EL GERENTE DE UNA EMPRESA
QUE ACOSÓ MORALMENTE A UN TRABAJADOR

Enero 2013

La Audiencia Provincial de Cantabria ha condenado a prisión, inhabilitación especial y abono de una indemnización por responsabilidad civil al Gerente de Seguridad de una empresa que acosó moralmente a un trabajador. Los hechos se inician hace años cuando el condenado, Gerente de Infraestructuras y después de Seguridad de una empresa, bajo la dependencia jerárquica, orgánica y funcional del Director de Infraestructuras, mantuvo hacia uno de los Encargados *“una actitud continua y sistemática de hostigamiento en el trabajo, vaciando de contenido las funciones que este último debía desempeñar, ubicándole en una dependencia alejada del resto del personal de su rango, manteniéndole deliberadamente al margen de cualquier acontecimiento que debiera conocer por razón de su cargo, perturbando y menoscabando de este modo la consideración debida a dicho trabajador y a su dignidad como persona, propiciando y consistiendo el acoso y presión laboral permanentes hacia el mismo, creando en dicho trabajador sentimientos de angustia y de ansiedad, teniendo dicho hostigamiento como consecuencia que el Encargado fuera declarado en situación de Incapacidad Laboral derivada de accidente de trabajo con diagnóstico de depresión reactiva.”* (SAP S 15/2012).

El fallo anterior del Juzgado de lo Penal condenó al acusado como autor de un delito contra la integridad moral en concurso ideal con un delito de lesiones, a la pena de dos años de prisión con la pena accesoria de inhabilitación especial para el derecho de sufragio pasivo durante el tiempo de condena. Además, en concepto de responsabilidad civil con responsabilidad civil subsidiaria de la empresa, se condenó al Gerente a indemnizar al Encargado con la suma de 20.000 euros.

La Audiencia Provincial de Cantabria ha confirmado en su integridad la sentencia de instancia. Se trata en definitiva de una condena penal a un directivo por acoso moral en el trabajo, fenómeno también conocido como “mobbing” con responsabilidad civil subsidiaria de la empresa.

La conducta anterior fue objeto de análisis por parte de la Jurisdicción Laboral donde se condenó a la empresa al abono de una indemnización por daños y perjuicios, compatible finalmente con esta nueva condena penal por responsabilidad civil subsidiaria. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social sancionó también a la empresa con una multa de elevada cuantía. Por tres veces la empresa ha tenido que responder pecuniariamente del comportamiento de uno de sus trabajadores cualificados, además de otros daños no cuantificables en materia de imagen, clima laboral, credibilidad, etc.

Se impone una reflexión.

Aunque existen múltiples definiciones de que se entiende por acoso laboral, la Comisión Europea lo define como *"el comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores e inferiores jerárquicos a causa del cual el afectado es objeto de acoso y ataques sistemáticos y durante mucho tiempo, de modo directo o indirecto, por parte de una o más personas"*.

El "mobbing", por tanto, afecta al ámbito laboral y es el acoso moral y psicológico hacia una persona con el objetivo de anularla, limitarla, dañarla, etc. Puede darse entre compañeros, pero también los subordinados pueden hostigar a un superior o el superior a los subordinados, como resulta en el caso que nos ocupa. El acoso no es un acto, es un proceso que suele constar de una serie mayor o menor de actos y/o omisiones, pero que nunca va a estar formado de conductas aisladas y no relacionadas entre sí; se trata de una conducta persistente en el tiempo.

La empresa tiene la obligación y el deber de proteger a sus trabajadores frente a este tipo de conductas, pero también debe y puede protegerse como persona jurídica frente a este tipo de comportamientos y sus consecuencias negativas para la propia empresa, siendo legalmente obligatorio para las empresas con más de 250 trabajadores, pero altamente recomendable para las demás.

Para ello, existen mecanismos o instrumentos jurídicos que contribuyen a evitar o prevenir situaciones futuras, a detectarlas y corregirlas en caso de producirse, tales como planes de igualdad, protocolos de acoso, entre otros, para, al fin y a la postre, proteger a trabajadores, directivos y a la propia empresa, como posibles víctimas de una situación de acoso.

Para más información contacte con los siguientes abogados:

Alfonso Suárez - Socio Dpto. Laboral
+ 34 91 566 63 23
suarez@araozyrueda.com

Pilar Albert - Socia Dpto. Laboral
+ 34 91 566 63 51
palbert@araozyrueda.com

Araoz & Rueda es un despacho español multidisciplinar con gran reputación y experiencia en todas las áreas del derecho de los negocios. Entre nuestras áreas de ejercicio: Societario, Fusiones & Adquisiciones, Capital Riesgo, Bancario & Financiero, Energía, Procesal, Concursal & Reestructuraciones, Arbitraje, Fiscal, Laboral, Administrativo, Competencia, Mercado de Capitales/Valores e Inmobiliario.

El contenido de esta comunicación es meramente informativo y no constituye en ningún caso un asesoramiento jurídico personalizado.