

DICTAMEN DE EVALUACIÓN PRELIMINAR ACOSO LABORAL



16/06/2026

Sobreacosolaboral.com

INFORME DE EVALUACIÓN PRE-PERICIAL EN RIESGOS PSICOSOCIALES

ANÁLISIS DE VIABILIDAD JURÍDICA POR ACOSO LABORAL

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN

- **Solicitante:** Víctima de acoso 1
- **Fecha de Evaluación:** 16/06/2026
- **Duración del Conflicto Reportado:** Más de 6 meses.

2. RESULTADO DE LA EVALUACIÓN PSICOMÉTRICA (ESCALA DE LEYMANN ADAPTADA)

El presente informe ha procesado 42 ítems conductuales basados en las escalas internacionales validadas para la medición del acoso moral en el trabajo, analizando la intensidad, sistematicidad y duración temporal de las conductas hostiles.

- **Índice Global de Acoso Ajustado (IGA):** 128 / 168

DIAGNÓSTICO DE GRAVEDAD:

EXPOSICIÓN SEVERA AL ACOSO MORAL. Existe un patrón de hostigamiento sistemático y grave. Los datos reflejan conductas lesivas continuadas con potencialidad probatoria suficiente para iniciar reclamaciones en el orden jurisdiccional social o activar investigaciones internas.

ANÁLISIS DE DOMINIOS Y ESTRATEGIA TÁCTICA:

Las áreas de hostigamiento con afectación clínicamente relevante (puntuaciones superiores a 15) requieren la siguiente estrategia probatoria:

-
- DOMINIO 1 (Comunicación y Desautorización): Concéntrese en documentar correos, actas de reuniones y testimonios de compañeros donde se evidencien las críticas destructivas, el cambio de criterios repentino o las humillaciones públicas.
 - DOMINIO 2 (Aislamiento y Exclusión): Conserve registros que demuestren exclusión de convocatorias de reuniones, bloqueos de accesos informáticos y solicite siempre comunicaciones por escrito cuando se le prohíba interactuar con terceros.
 - DOMINIO 3 (Reputación y Desprestigio): Identifique testigos externos o internos a los que se les haya transmitido información manipulada sobre usted y conserve cualquier prueba documental de rumores o uso malintencionado de sus datos personales.
 - DOMINIO 4 (Obstaculización del Trabajo): Es vital recopilar correos donde se le asigne trabajo imposible, recabar sus descripciones de puesto originales vs. sus tareas actuales (vaciamiento de funciones) y documentar cualquier negativa injustificada de recursos materiales.
 - DOMINIO 5 (Hostilidad Directa e Intimidación): Dado el riesgo potencial para su integridad psicológica, es imperativo priorizar pruebas documentales, testigos presenciales de los gritos/amenazas y considerar la activación inmediata de protocolos internos por agresión verbal.
 - DOMINIO 6 (Trato Desigual y Vulneración de Derechos): Documente agravios comparativos (turnos, vacaciones, teletrabajo) solicitando siempre las denegaciones por escrito al departamento de RRHH para evidenciar la vulneración sistemática y discriminatoria de sus derechos laborales.

3. DIAGNÓSTICO DIFERENCIAL (CRIBA PERICIAL)

Para la correcta calificación jurídica, es imprescindible diferenciar el Acoso Moral (Mobbing) de otras patologías organizativas o relacionales. Según los datos aportados por el solicitante en relación al contexto de la empresa y la asimetría de poder:

PATRÓN DE ACOSO (MOBBING) CONFIRMADO PRELIMINARMENTE. Sus respuestas confirman tanto la focalización y sistematicidad de los ataques como la asimetría de poder (situación de indefensión y desgaste psicológico dirigido), descartando preliminarmente que se trate de un mero conflicto laboral simétrico o síndrome de Burnout. Este hallazgo, sumado a la intensidad objetiva de las conductas reportadas o a la existencia de un foco de hostigamiento extremadamente severo en un área específica, constituye un indicador clave de viabilidad en sede judicial.

4. ALERTAS LEGALES Y AGRAVANTES

El análisis de los hechos reportados sugiere la posible concurrencia de los siguientes factores de especial relevancia jurídica:

- **Origen y Jerarquía:** El origen de las conductas reportadas no indica prevalencia jerárquica directa, orientando la reclamación hacia la vía social (laboral) ordinaria.
- **Severidad Penal / LGTBI:** ALERTA POR VULNERACIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES (ACOSO AMBIENTAL): Ha reportado un acoso basado en ataques personales, insinuaciones o vejaciones continuadas. Esto excede el conflicto laboral ordinario e indiciariamente vulnera el Art. 14 de la Constitución por trato discriminatorio o constituye Acoso Sexual Ambiental. Este factor exige la activación obligatoria de los protocolos específicos de acoso de la empresa y permite solicitar cuantías indemnizatorias sustancialmente mayores por daño moral.
- **Garantía de Indemnidad (Represalias):** No se observan indicios preliminares de represalia directa vinculada a la reclamación de derechos laborales, salud o embarazo. No concurren elementos inmediatos para activar la Garantía de Indemnidad (Nulidad), debiendo basarse la reclamación en el daño continuado (Acoso Moral).
- **Aviso de Prescripción Legal:** IMPORTANTE: Le recordamos que las acciones legales en la jurisdicción laboral prescriben al cabo de 1 AÑO contado desde el último acto hostil o desde la estabilización médica. No agote este plazo.

5. ANÁLISIS DE VIABILIDAD PROBATORIA Y RECOMENDACIONES

La viabilidad de cualquier reclamación extrajudicial o demanda en la jurisdicción social depende de la capacidad de acreditar materialmente los hechos y sus consecuencias.

VIABILIDAD PROBATORIA EXCELENTE (MÁXIMA SOLIDEZ): Dispone del acervo probatorio más completo posible. Cuenta simultáneamente con prueba documental (comunicaciones), testifical (compañeros) y pericial médica (daño). Esta triple convergencia hace que su caso sea extremadamente sólido para reclamar la extinción indemnizada (Art. 50 ET), exigir responsabilidades en materia de prevención de riesgos y cuantificar daños morales por vulneración de derechos fundamentales con altísimas probabilidades de éxito.

6. PLAN DE ACCIÓN RECOMENDADO (PRIMEROS AUXILIOS LEGALES):

1. Active urgentemente el Protocolo de Acoso interno (requisito previo para ciertas vías legales). 2. Si presenta afectación clínica, solicite la baja por Contingencia Profesional. 3. Valore interponer denuncia ante Inspección de Trabajo. 4. Consulte con un abogado: si el acoso resulta probado, tiene derecho a solicitar la extinción indemnizada de su contrato de trabajo (Art. 50 ET), pudiendo abandonar la empresa con la indemnización máxima legal, derecho a paro y reclamar, de forma acumulada, una indemnización adicional por los daños morales sufridos.

Nota de descargo: Este informe se genera de forma automatizada basándose exclusivamente en la información unilateral proporcionada por el usuario. No constituye una prueba pericial plena para sede judicial ni sustituye el asesoramiento legal personalizado prestado por un abogado en ejercicio. Su objetivo es proporcionar orientación técnico-jurídica preliminar.