

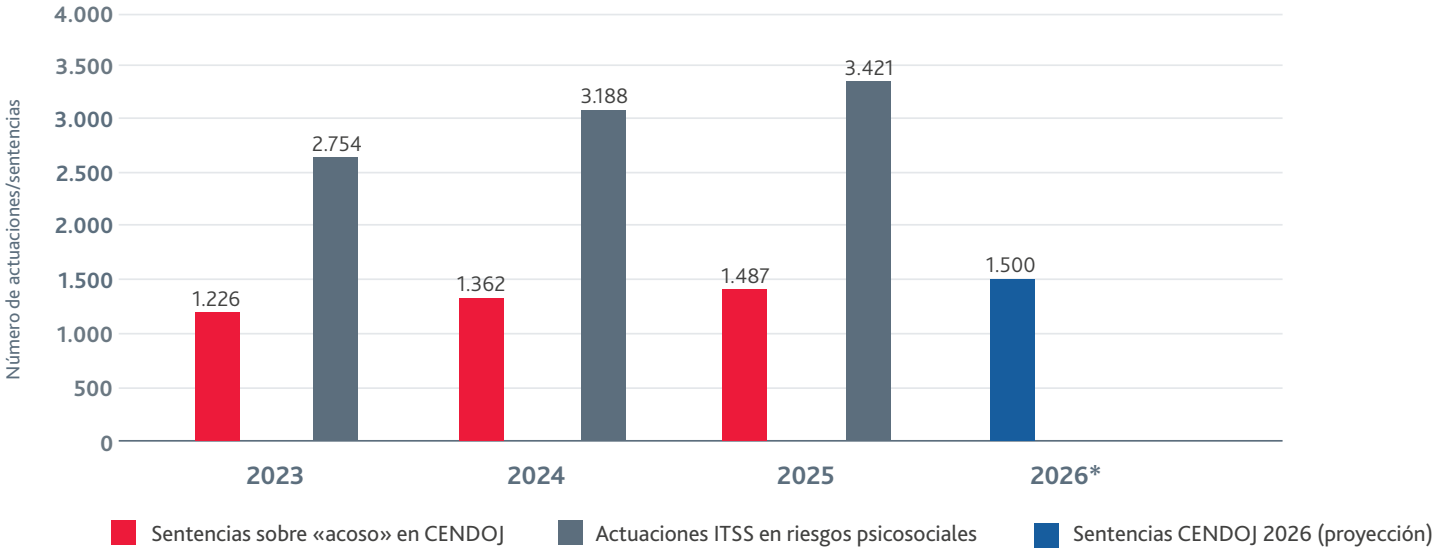
ACOSO EN LA EMPRESA: UN PROTOCOLO EN PAPEL NO PROTEGE

La litigiosidad relacionada con situaciones de acoso crece de forma sostenida.

Y ya no basta con tener un protocolo: se exige que la empresa instruya el expediente e investigue los hechos con diligencia, rigor y sin demoras injustificadas.

Una actuación deficiente puede acarrear importantes consecuencias para la empresa: desde sanciones administrativas e indemnizaciones por daños morales por incumplimiento empresarial, hasta posibles responsabilidades penales.

ACOSO: ACTIVIDAD JUDICIAL E INSPECTORA



Fuente: CENDOJ: Informes anuales ITSS.
* 2026: CENDOJ hasta octubre de 2026 (proyección anual).

TENER UN PROTOCOLO NO ES SUFICIENTE

Disponer de un protocolo es solo el punto de partida: su eficacia depende de cómo se aplica. Las obligaciones previstas en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007 y el artículo 12 de la Ley Orgánica 10/2022 no se agotan en su aprobación formal.

En las empresas de más de 50 personas trabajadoras, la Ley 4/2023 y el Real Decreto 1026/2024 exigen, además, un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI. El artículo 14 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales fundamenta el deber empresarial de protección eficaz de la seguridad y salud de las personas trabajadoras, también frente a los riesgos psicosociales.

Ante una denuncia, la empresa debe impulsar una investigación diligente, rigurosa y sin demoras injustificadas. Una instrucción adecuada es esencial para proteger a las personas implicadas y acreditar el cumplimiento del deber de protección empresarial.

RIESGO REAL: Una investigación mal instruida puede, por sí sola, activar daños morales indemnizables a favor de la persona trabajadora, aunque exista protocolo.

Lo confirma la doctrina judicial reciente: la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia de 2 de julio de 2026, núm. rec.1524/2026 dice que: la tardanza injustificada en la tramitación de una denuncia de acoso puede dar lugar a una indemnización por daño moral a favor de la persona trabajadora, con independencia de que las actuaciones terminen archivándose por no apreciarse finalmente acoso.

CONSECUENCIAS DEL INCUMPLIMIENTO

SANCIONES ADMINISTRATIVAS

- **Infracciones muy graves:** artículo 8.11, 8.13 y 8.13 bis LISOS: multa de 7.501 a 225.018 euros.
- **Infracción grave:** artículo 7.13 LISOS: multa de 751 a 7.500 euros.

RESPONSABILIDAD PENAL

- **Delito y empresa:** el acoso puede ser constitutivo de delito, del que responde quien lo comete. La responsabilidad penal de la persona jurídica no es automática: exige que el supuesto esté legalmente previsto y que concurran los requisitos de imputación del artículo 31 bis CP.
- **Acoso laboral/*mobbing* (art. 173 CP)**: prisión de 6 meses a 2 años.
- **Acoso sexual (art. 184.1 CP)**: prisión de 6-12 meses o multa de 10-15 meses, pena de inhabilitación especial para la profesión, oficio o actividad de 12 -15 meses.
- **Persona jurídica (arts. 173.1 y 184.5 CP)**: multa de 6 meses a 2 años y, en su caso, las penas del art. 33.7 b) a g) CP, que el juez podrá imponer.

RESPONSABILIDAD LABORAL

- **Incumplimiento grave de la empresa:** la persona trabajadora puede pedir la extinción indemnizada del contrato (artículo 50 ET).
- **Recargo de prestaciones (artículo 164 LGSS):** en su caso, cuando concurran los requisitos legales por falta de medidas de seguridad y salud en el trabajo.

DAÑO MORAL Y REPUTACIONAL

- **Indemnización por daño moral y perjuicios adicionales:** artículo 183 de la Ley reguladora de la jurisdicción social.
- **Impacto adicional:** reputación corporativa y confianza interna.

¿QUÉ LE OFRECEMOS EN BDO ABOGADOS?

En **BDO Abogados** ofrecemos asesoramiento especializado desde el diseño del protocolo hasta la investigación interna y la defensa judicial. Nuestro objetivo es que cada actuación cuente con el rigor jurídico y el soporte documental necesario para acreditar la diligencia empresarial.

PASO 1. **Diseño y revisión de protocolos**, adaptados a la estructura y necesidades de su organización, con especial atención a su aplicación práctica.

PASO 2. **Instrucción de expedientes de acoso**, asumiendo la función instructora o prestando asesoramiento jurídico a la Comisión de Investigación.

PASO 3. **Análisis y valoración de la prueba** con atención a las garantías de las personas implicadas y a la normativa de protección de datos.

PASO 4. **Elaboración de informes de conclusiones**, con propuestas de medidas y asesoramiento sobre las actuaciones disciplinarias que, en su caso, procedan.

PASO 5. **Defensa letrada ante la jurisdicción social** en procedimientos relacionados con situaciones de acoso.



No espere a la próxima denuncia para comprobar si su protocolo funciona.

Contáctenos.

CONTACTO



Montse Rodríguez
Socia Directora Nacional del área Laboral
montse.rodriguez@bdo.es



Carlota Elias
Abogada y Criminóloga del área Laboral
carlota.elias@bdo.es

Esta publicación ha sido redactada en términos generales y debe ser contemplada únicamente como una referencia general. Esta publicación no puede utilizarse como base para amparar situaciones específicas y usted no debe actuar, o abstenerse de actuar, de conformidad con la información contenida en este documento sin obtener asesoramiento profesional específico. Póngase en contacto con BDO en cualquiera de nuestras oficinas para tratar estos asuntos en el marco de sus circunstancias particulares. BDO, sus socios y empleados no aceptan ni asumen ninguna responsabilidad ante cualquier pérdida derivada de cualquier acción realizada o no por cualquier individuo al amparo de la información contenida en esta publicación o ante cualquier decisión basada en ella.

BDO Abogados y Asesores Tributarios, S.L.P., una sociedad limitada española independiente. Es miembro de la red internacional de BDO, constituida por empresas independientes asociadas de todo el mundo, y creada por BDO International Limited, una compañía limitada por garantía del Reino Unido.

BDO es la marca comercial utilizada por toda la red BDO y para todas sus firmas miembro.

Copyright © 2026. Todos los derechos reservados. Publicado en España.

BDO | Abogados