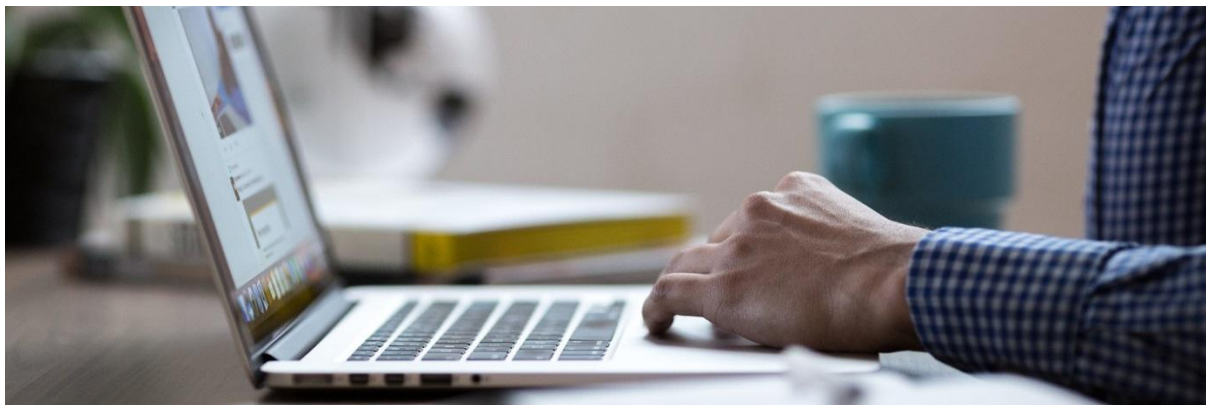




Aspectos clave para investigar un posible caso de acoso

En la actualidad, estamos observando un incremento de las comunicaciones recibidas a través de los canales éticos de las empresas que tratan posibles casos de acoso. Muchas de estas entidades nos han trasladado dudas de cómo hay que actuar ante estos casos para asegurarse que se cumplen con todas las garantías legales.

La reciente Sentencia de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo núm. 861/2026, de 7 de julio, es muy reveladora, pues analiza la actuación de un centro universitario ante una denuncia por acoso y cómo debe actuarse.

En el caso analizado, no consta que se informara adecuadamente a la persona denunciada de los hechos que se le imputaban, ni del contenido esencial de la denuncia. Tampoco se dejaron debidamente documentadas las declaraciones de las personas afectadas o testigos, ni se facilitó el informe de conclusiones que valoraba si se había producido una situación de acoso.

Esta falta de información y de documentación impidió acreditar de forma suficiente las actuaciones realizadas por parte de la institución. En consecuencia, el Tribunal Supremo considera que los hechos denunciados no podían tenerse por acreditados con las garantías necesarias.

▪ ¿Qué debe hacer una empresa ante la denuncia de un caso de acoso?

La resolución evidencia la importancia de disponer de un protocolo interno de prevención y actuación frente al acoso que no sea un simple formalismo, sino que sea operativo y, además, que respete lo establecido en el convenio colectivo de aplicación.

Asimismo, el protocolo debe incluir medidas preventivas, un canal claro para formular denuncias y un procedimiento de investigación que permita actuar con rapidez, confidencialidad y garantías.

TODAS LAS CIRCULARES DE ESCURA EN NUESTRO BLOG - <https://www.escura.com/es/blog/>

A continuación, se facilita un esquema o resumen de los pasos a seguir para llevar a cabo una investigación por acoso correctamente:

Fase	Actuación	Finalidad
1	Recepción y registro	Dejar constancia de la comunicación recibida y activar el procedimiento interno.
2	Análisis inicial	Delimitar los hechos denunciados y valorar su gravedad y verosimilitud.
3	Medidas cautelares	Actuaciones adoptadas por la organización para proteger a las partes y evitar perjuicios durante la investigación (ej.: teletrabajo, suspensión de empleo, pero no de sueldo, entre otros).
4	Órgano instructor	Designar a la persona o comisión encargada de tramitar el expediente. Si el convenio no concreta quién debe asumir la investigación, la empresa deberá designar expresamente a la persona u órgano competente, que podrá ser, entre otros, el Comité de Igualdad o una comisión designada por la Dirección General.
5	Práctica de diligencias	Realizar entrevistas a las partes implicadas, recabar documentación y conservar las evidencias más relevantes.
6	Informe final	Emitir un informe motivado con las actuaciones realizadas, realizado por el órgano instructor, con los hechos acreditados y las conclusiones a las que se han llegado.

■ Actuaciones posteriores y recomendaciones

Finalizada la investigación, la empresa deberá adoptar las medidas preventivas, correctoras o disciplinarias que procedan en función de las conclusiones alcanzadas. En todo caso, las conductas vinculadas a situaciones de acoso deben recibir un tratamiento especialmente riguroso, pues estamos ante infracciones muy graves.

Posteriormente, y en caso de concluirse que estamos ante un caso de acoso, se deberá abrir **expediente disciplinario** siguiendo lo dispuesto en el convenio colectivo de aplicación y la normativa laboral. Esto significa que estamos ante dos procedimientos claramente diferenciados.

La principal conclusión de la sentencia es clara: **las organizaciones deben asegurar la trazabilidad de todo el procedimiento**. La confidencialidad es esencial, pero no puede utilizarse para impedir que la persona denunciada conozca los hechos esenciales que se le atribuyen, pues sino no podrá ejercer correctamente su derecho de defensa.

Desde **Escura** recomendamos revisar los protocolos internos de acoso para asegurar que contemplan un procedimiento definido, documentado y garantista. Además, es fundamental que la plantilla haya sido formada e informada sobre este procedimiento, cumpliendo así con el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Para una mayor información, se facilita el enlace de la Sentencia.



TODAS LAS CIRCULARES DE ESCURA EN NUESTRO BLOG - <https://www.escura.com/es/blog/>



Las circulares de **Escura** tienen carácter meramente informativo, resumen disposiciones que por carácter limitativo propio de todo resumen pueden requerir de una mayor información. La presente circular no constituye asesoramiento legal.

©La presente información es propiedad de **Escura** quedando prohibida su reproducción sin permiso expreso.