



FERNANDEZADVOCATS

CRITERIOS PARA DETERMINAR LA CONFIGURACIÓN DEL ACOSO LABORAL EN EL ÁMBITO PENAL.

Análisis de la sentencia nº 101/2025, de 6 de febrero, de la Sección Segunda del Tribunal Supremo

El Tribunal Supremo ha dictado recientemente la sentencia 101/2025, de 6 de febrero, en la que aborda con profundidad la configuración del delito de acoso laboral en el ámbito penal, clarificando los elementos que deben concurrir para su apreciación y estableciendo una línea interpretativa sobre la diferenciación entre el ejercicio legítimo de las facultades directivas y la conducta punible.

Dicho pronunciamiento reviste especial relevancia por cuanto delimita la frontera entre las relaciones laborales conflictivas, las tensiones propias del ámbito profesional y los supuestos que efectivamente pueden ser calificados como acoso laboral desde la óptica del artículo 173.1 del Código Penal.

1. Antecedentes de hecho

El caso objeto de análisis tiene origen en la relación laboral entre un arquitecto municipal y el alcalde del ayuntamiento de la localidad en cuestión.

El arquitecto, que accedió a su puesto a través de un concurso-oposición, denunció determinadas conductas que consideraba constitutivas de un delito de acoso laboral por parte del alcalde. Dichas conductas incluían presiones para abandonar el puesto, cambios en la ubicación de su despacho y requerimientos sobre el uso de equipos informáticos.

En primera instancia, el Juzgado de lo Penal condenó al alcalde como autor por un delito contra la integridad moral y un delito de lesiones psíquicas, imponiéndole una pena privativa de libertad y fijando una indemnización de más de 30.000€ en concepto de responsabilidad civil derivada de los daños sufridos por el arquitecto.



Sin embargo, la Audiencia Provincial, al resolver el recurso de apelación interpuesto por el acusado, revocó la sentencia absolviendo al alcalde, considerando que las conductas descritas no reunían los requisitos necesarios para integrarse dentro del tipo penal de acoso laboral.

Finalmente, el Tribunal Supremo, en casación, confirmó la absolución, reafirmando los criterios exigibles para la configuración del delito en cuestión.

2. Análisis jurídico

2.1 Elementos constitutivos del acoso laboral

El Tribunal Supremo, en su resolución, vuelve a sistematizar los requisitos esenciales que deben concurrir para que pueda considerarse que se ha cometido un delito de acoso laboral. Se acuerdo con su consolidada doctrina, son los siguientes:

- a) Sistematicidad y reiteración: el acoso laboral no puede sustentarse en hechos puntuales o aislados, sino que debe acreditarse la existencia de una conducta continuada y reiterada en el tiempo, de modo que genere una situación objetiva y sostenida de hostigamiento hacia la víctima.
- b) Gravedad e intensidad del hostigamiento: la conducta imputada debe ser objetivamente humillante y degradante para la dignidad del trabajador. El tribunal subraya la importancia de valorar la gravedad de los hechos desde una perspectiva objetiva e imparcial, utilizando el criterio del “observador razonable”, el cual permite evaluar si las conductas denunciadas exceden los márgenes de una gestión laboral conflictiva.
- c) Relación jerárquica: Para que la conducta pueda considerarse como acoso laboral es necesario que el sujeto activo se encuentre en una posición de poder dentro del entorno de trabajo. No obstante, la jurisprudencia también contempla supuestos en los que el acoso puede ser ejercido por compañeros.



3. Distinción entre ejercicio legítimo de facultades directivas y acoso

La sentencia establece criterios claros para diferenciar entre el ejercicio legítimo de facultades directivas y conductas constitutivas de acoso. Como señala el Tribunal “ninguna de las decisiones adoptadas y requerimientos dirigidos al recurrente por el acusado pueden considerarse actos hostiles o humillantes” enmarcándose dentro de las facultades de gestión y dirección que la Ley 7/1985, reguladora de las Bases del Régimen Local atribuye al alcalde.

4. Valoración probatoria y nexo causal

Otro de los argumentos que utiliza el Tribunal Supremo para determinar la ausencia de una conducta delictiva por parte del acusado es la falta de una relación causal directa entre la conducta del acusado y el cuadro ansioso depresivo diagnosticado al recurrente.

Respecto a la prueba pericial médica, la sentencia establece que el diagnóstico de un cuadro ansioso-depresivo, aun siendo relevante, no es suficiente para acreditar el delito de acoso laboral. Se requiere establecer un nexo causal claro entre las conductas denunciadas y el resultado lesivo, exigiendo tres elementos fundamentales: una adecuada relación temporal entre las conductas y los síntomas, la exclusión razonable de causas alternativas que pudieran explicar la sintomatología, y la demostración de la idoneidad lesiva de la conducta denunciada.

5. Jurisdicción social o jurisdicción penal

La cuestión sobre si las conductas de hostigamiento y presión en el ámbito laboral deben ser perseguidas a través de la jurisdicción social o la jurisdicción penal es una de las dudas más frecuentes planteadas por nuestros clientes.

En este sentido, es fundamental recordar que el Derecho Penal opera bajo el principio de “ultima ratio”, lo que significa que debe aplicarse únicamente cuando la conducta en cuestión no puede ser sancionada de manera adecuada a través de otras ramas del ordenamiento jurídico. Dicho de otro modo, la intervención del Derecho Penal se reserva



para los supuestos más graves, aquellos en los que la conducta trasciende el ámbito disciplinario o laboral y afecta directamente a bienes jurídicos protegidos, como la integridad moral de la persona trabajadora.

Por ello, para determinar la vía de actuación más adecuada, es necesario realizar un análisis detallado de los hechos en cada caso concreto. Si la conducta denunciada encaja dentro de los supuestos regulados por la normativa laboral y puede ser resuelta a través de los mecanismos de tutela previstos en la jurisdicción social, como las reclamaciones por vulneración de derechos fundamentales o el acoso laboral dentro de la relación contractual, lo más adecuado será acudir a esta vía.

Sin embargo, cuando el hostigamiento alcanza un nivel de intensidad, sistematicidad y gravedad que vulnera la dignidad e integridad de la víctima de forma manifiesta, y se dan los elementos constitutivos del delito de acoso laboral tipificado en el artículo 173.1 del Código Penal, se justifica la intervención de la jurisdicción penal. En estos casos, la conducta deja de ser un simple incumplimiento de las obligaciones laborales del empleador y se convierte en un ataque a la integridad moral del trabajador, lo que exige una respuesta más severa y coercitiva por parte del ordenamiento jurídico.

En definitiva, la elección entre una vía u otra dependerá de la gravedad de los hechos y de la existencia de elementos probatorios que permitan acreditar si estamos ante un incumplimiento laboral sancionable en la jurisdicción social o un comportamiento delictivo que requiere la intervención de la jurisdicción penal.

6. En consecuencia, ¿cuándo existe un ilícito penal?

De acuerdo con la doctrina desarrollada por el Tribunal Supremo, recogida en la Sentencia del Tribunal Supremo nº 1082/2024, de 27 de noviembre, para que una situación de mobbing o acoso laboral sea considerada delito, se requiere la existencia de violencia psicológica, de forma sistemática, continuada o recurrente, ejercida en el lugar de trabajo, que cause unas consecuencias gravísimas y sustanciales en la estabilidad emocional de la víctima. El Tribunal enfatiza que el derecho al trabajo tiene un rango fundamental, pues a través de él se prolonga la personalidad y el desarrollo individual



de cada persona. Este proceso de hostigamiento progresivo coloca a la víctima en una posición de inferioridad, la cual se agrava con el tiempo, afectando no solo su desempeño profesional, sino también su vida personal y social.

En la mencionada sentencia, el Tribunal Supremo considera que, a diferencia de otros casos en los que no se acreditó una conducta suficientemente grave, en esta ocasión sí concurre el tipo penal de acoso laboral. Se declara probado que la acusada, en el ejercicio de sus funciones de gestión, desarrolló un patrón de comportamiento basado en el abuso de autoridad y el trato vejatorio hacia sus subordinados. Dicho comportamiento se reflejaba en múltiples conductas, tales como:

- La imposición de horarios laborales arbitrarios, reteniendo a los empleados en su despacho los viernes más allá de su jornada sin justificación laboral.
- El uso constante de expresiones humillantes y despectivas, llamándolos "inútiles" y "mediocres", generando un clima de inseguridad y hostilidad.
- Reproches constantes al desempeño de los trabajadores, lo que desembocaba en episodios de ansiedad y crisis de llanto entre los afectados.

Según el criterio del Tribunal Supremo, la gravedad de los actos descritos se acredita por su reiteración y la intencionalidad vejatoria que los caracterizaba. En este caso, las pruebas recabadas evidencian que no se trata de simples discrepancias en la gestión o conflictos laborales puntuales, sino de una estrategia prolongada de hostigamiento que tuvo un impacto severo en la salud emocional de los trabajadores afectados.

Así, esta sentencia reafirma que para que una conducta sea constitutiva de delito, debe tratarse de un acoso estructurado y persistente, con una intencionalidad clara de menoscabar la dignidad del trabajador y que genere un perjuicio significativo en su bienestar psíquico y emocional.

7. Conclusiones

La reciente jurisprudencia del Tribunal Supremo reafirma la necesidad de aplicar criterios rigurosos para la configuración del acoso laboral en el ámbito penal, estableciendo una clara diferenciación entre los conflictos propios del entorno de trabajo



FERNANDEZADVOCATS

y aquellas situaciones que constituyen un atentado contra la integridad moral del trabajador. El derecho penal, concebido como ultima ratio, debe reservarse para los casos más graves, en los que la conducta del acosador sea reiterada, objetivamente vejatoria y cause un perjuicio real y probado a la víctima.

Esta línea interpretativa no solo garantiza una protección adecuada a los trabajadores que sufren verdaderas situaciones de hostigamiento, sino que también evita una judicialización excesiva de conflictos laborales que pueden encontrar solución dentro del marco de la jurisdicción social. Al mismo tiempo, impide que el legítimo ejercicio de las facultades directivas pueda ser confundido con un delito, estableciendo un equilibrio entre el poder de organización del empleador y la protección de los derechos fundamentales de los empleados.

El criterio de sistematicidad, la gravedad de los actos y la existencia de un claro nexo causal entre la conducta denunciada y el daño sufrido se consolidan como elementos esenciales para la persecución del acoso laboral en el ámbito penal. La exigencia de pruebas objetivas y la evaluación de cada caso desde una perspectiva razonable e imparcial refuerzan la seguridad jurídica, evitando interpretaciones abusivas o desproporcionadas.

En definitiva, esta jurisprudencia proporciona una base sólida para la delimitación del acoso laboral, garantizando que solo los casos de verdadera trascendencia penal sean objeto de sanción.

El presente artículo es meramente divulgativo y no supone asesoramiento ni compromiso de actualización.

Para más información o asesoramiento, contacta con info@fernandezadvocats.es