

La valoración del hecho global en la calificación del acoso laboral penalmente relevante.

Juan Martínez Moya

Magistrado de la Sala de lo Social del TSJ de la Región de Murcia.

Resumen: *La sentencia describe las situaciones o conductas que pueden constituir el delito de acoso laboral. En el ámbito penal, la interpretación de la norma ha de ser estricta. El hecho debe valorarse en su globalidad con la finalidad de identificar el elemento sistémico y el umbral de significativa gravedad de los actos hostiles o humillantes. La valoración de los hechos debe hacerse desde la perspectiva del tercero imparcial y razonable.*

Palabras clave: *Delito. Acoso laboral. Hecho global.*

Abstract: *L'arrêt analysée décrit les situations ou les comportements pouvant constituer le délit de harcèlement au travail. Dans le domaine pénal, l'interprétation de la norme doit être stricte. Le fait doit être apprécié dans son ensemble afin d'identifier l'élément systémique et le seuil de gravité significative des actes hostiles ou humiliants. L'évaluation des faits doit être effectuée du point de vue d'un tiers impartial et raisonnable.*

Keywords: *Infraction. Harcèlement au travail. Ensembles de faits.*

I. Introducción

Parafraseando el subtítulo que figura en una clásica obra de la psiquiatra Marie-France Hirigoyen^[1], la sentencia objeto de este comentario dictada por el Tribunal Supremo, Sala de lo Penal, en fecha 6 de febrero de 2025, es un buen ejemplo para “distinguir lo verdadero de lo falso”, para saber cuándo estamos en presencia de una situación de acoso moral en el trabajo penalmente relevante.

Dos aspectos y momentos jurídicos cruciales confluyen en el enjuiciamiento de una situación de conflictividad vivida en la relación profesional entre un arquitecto municipal y un alcalde (que lo fue en dos periodos distintos):

(a) El momento procesal fáctico: la construcción de los hechos probados (el “hecho global”), y su valoración en el contexto casacional.

(b) El momento aplicativo o de tipificación de la conducta penal (“el acoso penalmente relevante”), “para evitar una indeseable expansión del tipo y solaparse con mecanismos de protección contra otras formas menos lesivas de afectación del clima y la relación laboral.” Lo que podríamos denominar “test del silogismo” razonado y razonable.

II. Identificación de la resolución judicial comentada

Tipo de resolución judicial: sentencia.

Órgano judicial: Tribunal Supremo (Sala Penal).

Número de resolución judicial y fecha: sentencia núm. 101/2025, 6 de febrero.

Tipo y número recurso o procedimiento: recurso de casación núm. 4666/2022.

ECLI:ES:TS:2025:487.

Fuente: CENDOJ.

Ponente: Excmo. Sr. D. Javier Hernández García.

Votos Particulares: carece.

III. Problema suscitado. Hechos y antecedentes

1. Cuestión jurídica

El *problema* suscitado consiste en determinar, desde un prisma penal, si una situación de grave deterioro de la concreta relación laboral que mantenían un arquitecto municipal (recurrente en casación) y el acusado (alcalde del Ayuntamiento donde presta aquél sus servicios), con numerosas situaciones conflictivas que repercutieron en el retraso en la tramitación de expedientes, quejas de vecinos y en la salud del recurrente es constitutiva de un delito de acoso un delito contra la integridad moral en la modalidad de acoso en el ámbito laboral y otro de lesiones.

2. La historia procesal del caso

1.- El *Juzgado de Instrucción núm. 2 de Castuera incoó Diligencias Previas P.A. núm. 17/2018* por delitos contra la integridad moral y delito de lesiones contra [B], alcalde del municipio. Terminada la instrucción se remitió al *Juzgado de lo Penal número 1 de Don Benito, P.A. 236/2019, quien, tras la celebración de juicio, dictó sentencia en fecha 4 de noviembre de 2020* condenó a [B] : a) como autor penalmente responsable de un delito contra la integridad moral en la modalidad de acoso en el ámbito laboral, sin la concurrencia de circunstancias modificativas de la responsabilidad criminal, a la pena de dos años de prisión con la accesoria de inhabilitación especial para el ejercicio del derecho de sufragio pasivo durante el tiempo de la condena e inhabilitación especial para el cargo de alcalde durante el tiempo de la condena; b) como autor de un delito de lesiones, sin la concurrencia de circunstancias modificativas de la responsabilidad criminal, a la pena de un año de prisión, con la accesoria de inhabilitación especial para el ejercicio del derecho de sufragio pasivo durante el tiempo de la condena; c) como responsable civil le condena a indemnizar a [A] la cantidad de 33.100 euros por la lesión en la salud psíquica causada, más intereses legales.

2.- Recurrída en apelación la sentencia dictada por el Juzgado de lo Penal, la Audiencia Provincial (AP) de Badajoz (Sección 3ª) en fecha 21 de marzo de 2022, revoca íntegramente la sentencia, absolviendo a [B]. de los delitos de los que venía siendo acusado, sin que haya lugar a hacer pronunciamiento alguno sobre la responsabilidad civil.

3.- Recurrída en casación la sentencia de la AP por [A] (arquitecto municipal), la Sala de lo Penal del TS dicta sentencia declarando no haber lugar al recurso de casación, confirmando íntegramente la sentencia recurrida.

IV. Posición de las partes

1.- El *recurrente, [A], querellante en su momento (y parte acusadora en el proceso)*, arquitecto municipal de Castuera, interpone recurso de casación contra la sentencia de la Audiencia Provincial que, revocando la del Juzgado de lo Penal,

absolvió al [B] de los delitos de acoso laboral y lesiones, objeto de acusación, y dejó sin efecto la obligación indemnizatoria fijada a su favor. Sostiene: 1º: *la conducta del acusado Sr. Pedro Enrique reúne todos los elementos esenciales del tipo contra la integridad moral en su modalidad de acoso en el ámbito laboral*. Y prosigue con otra con un similar nivel de genericidad: *entre el periodo de 2015 a 2019 el acusado ha realizado actos hostiles o humillantes contra el recurrente*. 2º la baja médica que se prolongó durante dos años y el trastorno depresivo son consecuencia del conflicto laboral vivido. En consecuencia, procede la condena del Sr. Pedro Enrique como autor de un delito de lesiones del artículo 147 CP .3º la sentencia haya dejado sin efecto la indemnización por las lesiones sufridas a consecuencia de los hechos delictivos que han sido objeto de acusación.

2.- El *Ministerio Fiscal y la acusación* solicitan la inadmisión del recurso y subsidiariamente su desestimación.

V. Normativa aplicable al caso

* Código Penal:

-Artículo 173.1, párrafo segundo

-Artículo 147

VI. Doctrina básica

1º.- *Reafirmando el concepto de acoso*. El acoso laboral engloba situaciones o conductas muy diversas que, por su carácter sistemático y reiterado en el tiempo y por la carga de humillación y hostilidad que conllevan, tienen por finalidad o como resultado atentar o poner en peligro la integridad moral de la persona empleada, jerárquicamente subordinada.

2º.- *Elemento definidores del acoso laboral con fundamento en doctrina constitucional y jurisprudencial*. Para apreciar conducta de acoso penalmente relevante debe, desde un análisis contextual de las concretas circunstancias del caso, identificarse, como se precisa en la STC 56/2019, si la conducta enjuiciada es deliberada o, al menos, está adecuadamente conectada al resultado lesivo (elemento intención); si ha causado a la víctima un padecimiento físico, psíquico o moral o, al menos, encerraba la potencialidad de hacerlo (elemento menoscabo); y si respondió al fin de humillar o envilecer o era objetivamente idónea para producir ese resultado (elemento vejación) que, sin embargo, no necesariamente debe alcanzar la gravedad del trato degradante, como se precisa en el tipo del artículo 173.1 CP.

3º.- *Criterios y elementos de interpretación del acoso penalmente relevante*.

(a) Siempre una *interpretación estricta* para evitar una indeseable expansión del tipo y solaparse con mecanismos de protección contra otras formas menos lesivas de afectación del clima y la relación laboral, identificar, además del elemento sistémico, un umbral de significativa gravedad de los actos hostiles o humillantes.

(b) El *umbral de gravedad* no puede fijarse atendiendo exclusivamente a la percepción personal de quien afirma estar siendo acosado.

(c) La *perspectiva del tercero imparcial y razonable* -Sentencia del Tribunal General de la Unión Europea de 29 de junio de 2018, caso HF c. Parlamento Europeo- resulta determinante en el caso concreto examinado. Permite valorar, y descartar que sea constitutiva de un delito de acoso en el trabajo lo que acontece en “un contexto administrativo difícil, marcado por las críticas de los vecinos a la actuación profesional del recurrente y la necesidad de contratar a otros técnicos para realizar trabajos pendientes, la conducta del alcalde que se describe en los hechos probados, aunque en alguna de las conversaciones mantenidas con el recurrente utilizara un tono inadecuado o exaltado.”

VII. Parte dispositiva

1º.- *Pronunciamiento principal*: declara no haber lugar al recurso de casación interpuesto por la representación del querellante contra la *sentencia de 21 de marzo de 2022 de la Audiencia Provincial de Badajoz (Sección 3ª)* que absolvió al acusado de un delito contra la integridad moral en la modalidad de acoso en el ámbito laboral y otro de lesiones.

2º.- *Pronunciamiento accesorio*: condena al recurrente al pago de las costas causadas por su recurso.

VIII. Pasajes decisivos

[...] Es, por tanto, el *hecho global* fijado en la sentencia recurrida el que determina el campo de juego del motivo por infracción de ley formulado.”

[...] Para apreciar conducta de acoso penalmente relevante debe, desde un análisis contextual de las concretas circunstancias del caso, identificarse, como se precisa en la *STC 56/2019*, si la conducta enjuiciada es deliberada o, al menos, está adecuadamente conectada al resultado lesivo (*elemento intención*); si ha causado a la víctima un padecimiento físico, psíquico o moral o, al menos, encerraba la potencialidad de hacerlo (*elemento menoscabo*); y si respondió al fin de humillar o envilecer o era objetivamente idónea para producir ese resultado (*elemento vejación*) que, sin embargo, no necesariamente debe alcanzar la gravedad del trato degradante, como se precisa en el tipo.”

[...] 10. Ahora bien, las exigencias de interpretación estricta reclaman, para evitar una indeseable expansión del tipo y solaparse con mecanismos de protección contra otras formas menos lesivas de afectación del clima y la relación laboral, identificar, además del elemento sistémico, un umbral de significativa gravedad de los actos hostiles o humillantes. Umbral que no puede fijarse atendiendo exclusivamente a la percepción personal de quien afirma estar siendo acosado.

[...] Es obvia, por tanto, la necesidad de un abordaje minucioso de todas las circunstancias concurrentes, tanto individual como conjuntamente consideradas, que permita: individualizar los actos de contenido objetivamente humillante u hostil realizados por quien ostenta una posición de superioridad en la relación laboral o funcional a partir del concreto contexto en que se desarrolla dicha relación, sin obviar la conducta de la propia persona que afirma sufrirlos; apreciar el carácter sistémico y repetitivo de los actos humillantes u hostiles, para lo que su prolongación en el tiempo constituye un factor valioso de medición; medir la gravedad de tales actos, para lo que podrá atenderse, por un lado, a las circunstancias en las que se producen -por ejemplo, las concretas expresiones utilizadas, el tono empleado, la presencia de terceros, la intensidad de la alteración de las condiciones laborales o de las expectativas legítimas del trabajador afectado- y, por otro, a su idoneidad para generar sentimientos de humillación, pérdida de autoestima o capacidad de reacción en la persona afectada.

[...] Los hechos probados describen, ciertamente, desencuentros y explícita desaprobación por parte del acusado de la actividad que como arquitecto municipal desarrollaba el recurrente. Incluso puntuales momentos de tensión, como los que se reflejan en las conversaciones grabadas por el hoy recurrente, y que se aportaron como prueba documental, pero no actos sistemáticos de hostilidad y humillación.

No pueden considerarse así ni el cambio de despacho que, además, se ordenó por el alcalde que presidía la anterior Corporación ni, desde luego, los requerimientos dirigidos al hoy recurrente para que, por un lado, realizara los informes y trabajos relacionados con su función municipal utilizando el equipo informático facilitado para ello por la Corporación y, por otro, estando de baja, facilitara las claves de acceso al ordenador para poder disponer de los documentos archivados necesarios para el funcionamiento del servicio municipal de urbanismo.

13. En un contexto administrativo difícil, marcado por las críticas de los vecinos a la actuación profesional del recurrente y la necesidad de contratar a otros técnicos para realizar trabajos pendientes, la conducta del alcalde que se describe en los hechos probados, aunque en alguna de las conversaciones mantenidas con el recurrente utilizara un tono inadecuado o exaltado, no puede considerarse, desde la posición del tercer observador objetivo y razonable, constitutiva de un delito de acoso en el trabajo.

Ninguna de las decisiones adoptadas y requerimientos dirigidos al recurrente por el acusado, en los términos que se declaran probados, pueden considerarse actos hostiles o humillantes. Tan siquiera que se desviarán de las facultades de gestión y dirección que la ley le atribuye como alcalde -vid artículo 21.1 d) Ley 7/1985, reguladora de las Bases del Régimen Local-.

No ha habido, por tanto, infracción de ley por inaplicación del artículo 173.1, párrafo segundo, CP.

El silogismo que le presta apoyo se construye prescindiendo del hecho probado global conformado por la Audiencia en el que se excluye " *que los síntomas psicopatológicos que viene padeciendo el querellante (y ahora recurrente) estén en relación de causa-efecto con la conducta del acusado y, como consecuencia, haya provocado el resultado descrito*" (sic).

IX. Comentario

Desbrozaremos el comentario de la sentencia en dos aspectos capitales:

- Lo jurídico- sustantivo, esto es, el concepto de acoso en general, y en especial, la tipificación del acoso penalmente relevante y los condicionantes en juego derivados de la pluralidad de vías de tutela o de protección jurídica frente a estas situaciones.

-Y en segundo término, haremos referencia a la doble importancia de la construcción de los hechos y de la valoración del "hecho global" en el silogismo judicial a la hora de calificar los hechos desde un punto de vista penal.

Dentro de las limitaciones inherentes a un debate casacional, sobre estos dos puntos la sentencia es paradigmática.

1. Sobre el concepto de acoso laboral y su tipificación penal

La tutela penal de la violencia y el acoso en el trabajo se canaliza expresamente a través de 2 tipos delictivos el del acoso laboral regulado en el artículo 173. 1 del Código Penal (CP) y el del acoso sexual en el trabajo al que se refiere el artículo 184 del mismo texto legal. La sentencia analizada se refiere al primero.

La Ley Orgánica 5/2020, tipificó en el que, tras la LO 14/2022, es el párrafo tercero del artículo 173.1 del Código Penal, el acoso laboral o funcional al disponer que con la pena de seis meses a dos años de prisión "serán castigados los que, en el ámbito de cualquier relación laboral o funcional y prevaliéndose de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima."

Delimitar jurídicamente el acoso no es tarea sencilla. Primero por la dispersión normativa. Confluye normativa nacional y también internacional, en particular el Convenio de la OIT núm. 190 y la Carta Social Europea – art. 2- y el Acuerdo marco europeo sobre el acoso y la violencia en el trabajo, de 27 de abril de 2007. Segundo, por la diversidad cauces administrativos y judiciales de tutela. Ello exige precisar dos ideas fundamentales^[2]:

(A) El relevante papel de los tribunales en la conformación del concepto jurídico laboral de acoso y de los elementos configuradores del acoso en general. Ha sido en sede judicial donde se ha ido perfilando un concepto jurídico distinto social y del que se utiliza en la psicología clínica. La sentencia que analizamos es buena muestra de ello cuando: a) por una parte, sienta la premisa general de que "el acoso laboral

engloba situaciones o conductas muy diversas que, por su carácter sistemático y reiterado en el tiempo y por la carga de humillación y hostilidad que conllevan, tienen por finalidad o como resultado atentar o poner en peligro la integridad moral de la persona empleada, jerárquicamente subordinada.” (b) Después concreta las pautas interpretativas de subsunción de los hechos en el tipo penal, cuando señala que “para apreciar conducta de acoso penalmente relevante debe, desde un análisis contextual de las concretas circunstancias del caso, identificarse, como se precisa en la STC 56/2019, si la conducta enjuiciada es deliberada o, al menos, está adecuadamente conectada al resultado lesivo (*elemento intención*); si ha causado a la víctima un padecimiento físico, psíquico o moral o, al menos, encerraba la potencialidad de hacerlo (*elemento menoscabo*); y si respondió al fin de humillar o envilecer o era objetivamente idónea para producir ese resultado (*elemento vejación*) que, sin embargo, no necesariamente debe alcanzar la gravedad del trato degradante, como se precisa en el tipo.” Y (c) como señala la sentencia TS, Penal, de 19 de mayo (Ponente, M. Marchena), el acoso moral “exige la realización de actos graves, hostiles o humillantes, realizados en el contexto de una relación laboral o funcionarial, de forma reiterada, ejecutados por quien tenga una relación de superioridad, y se prevalga de esa condición para su perpetración”. El acoso implica una “*estrategia sistemática de persecución*”^[3].

(B) Clarificar el acoso en la empresa (en sentido amplio, personas trabajadoras tanto del sector público como privado) es algo más que el acoso discriminatorio al que expresamente se refiere el art. 54 ET, la LOI, art. 7, la L 15/2022 art. 6.4 y la L. 4/2023 (LGTBI)art. 3.d y 15.1. El acoso puede ser discriminatorio o no, y con independencia de que lo sea o no será acoso.

Si delimitar jurídicamente el concepto de acoso moral no es sencillo, más complicado resulta ceñirlo al concepto de acoso penalmente relevante. Elemento material del delito es la conducta de humillación u hostigamiento, integrada tanto por actitudes o gestos como por palabras o expresiones que generalmente adquieren trascendencia por su reiteración, aunque aisladamente consideradas puedan entenderse escasamente relevantes o penalmente inocuas. En este aspecto, la jurisprudencia penal (STS, Penal, 45/2021, de 21 de enero, Ponente, A. del Moral) ha precisado que el acoso en tanto por sí implica reiteración de actos, “la gravedad como elemento intencional no puede estar basada exclusivamente en la repetición, aunque sin duda entre los factores que deben ponderarse para catalogar de grave un acoso ocupará un lugar importante el hecho de la mayor o menor repetición y la mecánica sistemática metódica y perseverante de los actos de acoso.”

Los cauces de protección o vías de tutela y están presentes en estos casos. Desde la doctrina laboral^[4] se ha puesto de manifiesto la desproporción con relación a este delito entre la incidencia del acoso laboral en las empresas y el escaso número de sentencias estimatorias. Se ha señalado que ello puede obedecer a varias causas: la ausencia de denuncias, la dificultad probatoria para lograr una condena incluso, incluso se ha llegado a afirmar la falta de sensibilidad de los órganos penales en la comprensión del ilícito en lo referente a los contornos que diferencian el conflicto laboral el ilícito laboral y el propio.^[5] delito. Asimismo, lugar destacado en las sentencias dictadas en el ámbito penal lo ocupa la aplicación del principio de intervención mínima de la norma penal a la hora de poner énfasis en la gravedad de las conductas. Ciertamente es que constituyó un punto relevante la doctrina del Tribunal Constitucional contenida en la sentencia 56/2019 de 6 de mayo en la delimitación del acoso laboral, expresamente citada en la sentencia que comentamos, que destaca que la intencionalidad y el daño no son determinantes bastando probar la conexión entre la conducta y el resultado y que sea idónea para producir un daño. Sin embargo, en mi opinión, esta sentencia es oportuna traerla a colación en cuanto a que ayuda a delimitar conceptualmente el acoso. Ahora bien, no puede olvidarse que la STC recae un supuesto de acoso denunciado en un contexto de tutela administrativa. Por ello, con prudencia y criterio, a continuación, repara la sentencia comentada en que “las exigencias de interpretación estricta reclaman, para evitar una indeseable expansión del tipo y solaparse con mecanismos de protección contra otras formas menos lesivas

de afectación del clima y la relación laboral, identificar, además del elemento sistémico, un umbral de significativa gravedad de los actos hostiles o humillantes. Umbral que no puede fijarse atendiendo exclusivamente a la percepción personal de quien afirma estar siendo acosado.”

2. Sobre la importancia de la construcción de los hechos. El hecho global

La sentencia maneja con precisión el marco fáctico de la controversia a la hora de dar respuesta a los motivos del recurso admitidos (recordemos que dos de ellos se inadmitieron)

Primero habla del requisito de la *realidad objetiva suficiente*. Se apoya en la Sentencia del Tribunal General de la Unión Europea de 29 de junio de 2018, caso *HF c. Parlamento Europeo* que señala que “ *la calificación de acoso se supedita al requisito de que este revista una realidad objetiva suficiente, en el sentido de que un observador imparcial y razonable, dotado de una sensibilidad normal y que se encuentre en las mismas condiciones, consideraría el comportamiento o la actuación de que se trate excesiva o criticable*” .

En segundo lugar, describe la *metodología de la construcción de los hechos*. Llama al análisis minucioso “de todas las circunstancias concurrentes, tanto individual como conjuntamente consideradas”. A partir de aquí ofrece el catálogo de pautas que ayudan a “individualizar los actos de contenido objetivamente humillante u hostil realizados por quien ostenta una posición de superioridad en la relación laboral o funcional a partir del concreto contexto en que se desarrolla dicha relación, sin obviar la conducta de la propia persona que afirma sufrirlos; apreciar el carácter sistémico y repetitivo de los actos humillantes u hostiles, para lo que su prolongación en el tiempo constituye un factor valioso de medición; medir la gravedad de tales actos, para lo que podrá atenderse, por un lado, a las circunstancias en las que se producen -por ejemplo, las concretas expresiones utilizadas, el tono empleado, la presencia de terceros, la intensidad de la alteración de las condiciones laborales o de las expectativas legítimas del trabajador afectado- y, por otro, a su idoneidad para generar sentimientos de humillación, pérdida de autoestima o capacidad de reacción en la persona afectada.”

En la base de este elenco de situaciones hay toda una teoría de la construcción del hecho en el proceso. El profesor Michele Taruffo nos recuerda que “las partes construyen y narran sus historias con un fin muy preciso justificar su versión de los hechos de forma que induzca al juez a acoger sus demandas y satisfacer sus pretensiones. Las historias narradas por las partes no necesitan ver ser verdaderas: tienden a ser convincentes y si lo son pueden considerarse buenas”. Sin embargo – nos sigue diciendo- “el juez se encuentra en una situación completamente diferente [...] debe justificar su decisión, aunque esta sigue siendo ampliamente discrecional y la motivación de la sentencia no tiene una función persuasiva. Esperamos que no con que no construya cualquier narración de los hechos sino una narración verdadera.”^[6]

Pues bien, siguiendo a Taruffo, en la sentencia analizada hay hechos principales, y secundarios, que conforman un hecho global.

Entre los primeros, se identifica una situación de grave deterioro de la concreta relación laboral que mantenían el arquitecto (acusador en el proceso) y el acusado (el alcalde). Se trata de desencuentros y explícita desaprobación por parte del acusado (alcalde) de la actividad que el arquitecto municipal realizaba.

Sin embargo, también valora hechos circunstanciales como: 1º “[e]l cambio de despacho que, ordenado por el alcalde que presidía la anterior Corporación” o 2º “los requerimientos dirigidos al arquitecto para que, por un lado, realizara los informes y trabajos relacionados con su función municipal utilizando el equipo informático facilitado para ello por la Corporación y, por otro, estando de baja, facilitara las claves de acceso al ordenador para poder disponer de los documentos archivados necesarios para el funcionamiento del servicio municipal de urbanismo.” Y 3º “también valora que

desempeño de sus funciones como arquitecto municipal provocó numerosas quejas de los vecinos de Castuera, y comportó “la necesidad de contratar a distintos arquitectos para la tramitación de expedientes retrasados”; y los distintos problemas que el arquitecto tuvo con otros empleados del Ayuntamiento, derivando uno de ellos hasta la jurisdicción penal”. Y excluye la relación causal entre el cuadro psicopatológico que presenta el arquitecto municipal y la conducta del acusado que se declara probada.

Y la sentencia del TS concluye, y comparte la decisión de la Audiencia Provincial, señalando que “a partir de dichos presupuestos fácticos, [...] descarta con contundencia que pueda considerarse acreditada la existencia de una conducta del acusado duradera, reiterada, sistemática que, mediante comportamientos, palabras, gestos o escritos, buscara de forma intencional atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica del recurrente que pueda ser subsumida en el tipo penal de acoso laboral.”

X. Apunte final

El artículo 173 del Código Penal sugiere la reflexión sobre los oportunos cauces de tutela. Y por qué no decirlo también, las estrategias procesales de efectos resarcitorios o reparadores.

Un muestreo aleatorio en la base de datos de Cendoj – extranet- en los tres últimos años, arroja 348 sentencias y autos donde el concepto “acoso laboral” forma parte de la tutela entablada ante los tribunales laborales, frente a 77 autos y sentencias en el orden jurisdiccional penal, y 27 en la jurisdicción contencioso-administrativa ^[7], en todos los niveles funcionales.

La doctrina^[8] ha señalado que existe una doble dimensión concepto de acoso laboral: la estrictamente social o laboral, en el que el acoso moral podrá tener efectos propios en el área social del derecho o en el ámbito administrativo; y la dimensión penal constituida por aquellos otros actos que, sin perjuicio de producir efectos en el área social del derecho son también relevantes para el ordenamiento penal al constituir delito de acoso laboral tipificado en el 173. El presupuesto que permite al operador jurídico diferenciar un plano de otro es la gravedad de las conductas constitutivas de acoso. Ahora bien, lo difícil es concluir cuándo y con qué elementos la conducta acosadora reviste suficiente gravedad para constituir delito. Estamos ante un concepto jurídico indeterminado y como tal requiere una apreciación. Pues bien, en este punto residen el valor añadido de esta sentencia en su proyección pedagógica para todos los operadores jurídicos (laborales, penalistas y administrativistas).

La sentencia analizada es paradigmática desde una doble perspectiva:

-Contiene una “caja de herramientas” para identificar hechos principales y secundarios, y enseña a ordenar la narración de hechos que después tienen que ser valorados en su conjunto o como “hecho global”, concepto que veladamente acuña.

- Delimita fronteras, bajo el auspicio del principio de intervención mínima del derecho penal (que no cita) reclamando una interpretación restrictiva cuando en el ámbito penal nos movemos. Proyecta luz larga para enfocar otros escenarios o vías de protección de comportamientos de menor intensidad agravatoria – penalmente no relevantes- como es la tutela administrativa o laboral que también dispensa los tribunales, que incluso – añadimos- puede tener alcances resarcitorios mayores.

Referencias:

1. ^ HIRIGOYEN, MARIE-FRANCE. *El acoso moral en el trabajo. Distinguir lo verdadero de lo falso*. Edit. Paidós Contextos. Barcelona, Buenos Aires, México. 2001.
2. ^ FABREGAT MONFORT, Gemma, *Compliance laboral en acoso y otras conductas contrarias a la libertad sexual e integridad moral: La responsabilidad empresarial* / Gemma Fabregat Monfort -- Madrid : Lefebvre-El Derecho, 2023. -- 120 p. ; 22 cm. -- (Claves prácticas laborales Sagardoy). ISBN978-84-19896-20-9.
3. ^ De la Cuesta Aguado De la Cuesta Aguado, P., "Mujeres inmigrantes y siniestralidad laboral: acoso, explotación y esclavitud", *Revista de Derecho Social*, núm. 41, 2008.
4. ^ Altés Tárrega, Juan Antonio, 15. *La tutela administrativa y penal frente a la violencia y el acoso en el trabajo*. En *Convenio 190 de la OIT sobre violencia y acoso* / Directores: Juan Antonio Altés Tárrega, Sergio Yagüe Blanco – Valencia, Tirant lo Blanch, 2024. Pág. 462 y ss. (Enfoque laboral; 56).
5. ^ *Ibidem*.
6. ^ Taruffo, Michele. *Simplemente la verdad. El juez y la construcción de los hechos*. Filosofía y Derecho. Marcial Pons. Traducción Daniela Accatino Scagliotti. Marcial Pons, Madrid. 2010. Pág. 232 y ss.
7. ^ Cendoj. Extranet. Campo resumen (y no texto libre). Periodo marzo 2022-marzo 2025.
8. ^ Montoya Medina, David *Acoso laboral (CP art. 173)* / David Montoya Medina. En: *Los delitos laborales* / Manuela Abeleira Colao, Dolores Carrascosa Bermejo, Antonio V. Sempere Navarro, dirección y coordinación -- Madrid : Boletín Oficial del Estado, 2024. Pág. 562.