



Núm 4 – Noviembre 2024

## Nulidad del despido por vulneración de derechos fundamentales: Aplicación del convenio 190 de la OIT.

El Tribunal Superior de Justicia de Madrid (TSJM), en su sentencia 761/2024, ha reconocido la nulidad del despido de una trabajadora por vulneración de derechos fundamentales, la resolución constituye un importante precedente frente a prácticas abusivas y de acoso en el entorno laboral. En este caso, la sentencia alude directamente al Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, lo cual constituye una novedad en la jurisprudencia.

### Contexto y aspectos relevantes del caso

La trabajadora había sido objeto de mensajes insultantes y vejatorios enviados por el director de la empresa a través de un grupo de WhatsApp compartido con otros empleados. Entre las expresiones utilizadas en estos mensajes, se incluyen términos degradantes y amenazas metafóricas de “cortarle la cabeza”, los cuales claramente atentaban contra su integridad moral, además de difundir una imagen negativa entre sus compañeros.

Pese a que, en primera instancia, sólo se reconoció la **improcedencia del despido**. Tras recurrir ante el TSJ de Madrid, la sentencia de suplicación revocó la del Juzgado declarando la nulidad del despido y reconociendo una vulneración de derechos fundamentales.

Se condena a las empresas demandadas a la **readmisión inmediata** de la trabajadora en las mismas condiciones previas al despido, así como al abono de los salarios de tramitación. Además, se reconoció una indemnización por daños morales de **7.501 euros**, en atención a la gravedad de los hechos y el impacto sobre la trabajadora.

### El Convenio 190 de la OIT: Un instrumento clave en la defensa de los derechos laborales

El Convenio 190 de la OIT, ratificado por España y en vigor desde 2023, reconoce la importancia de combatir cualquier forma de violencia y acoso en el entorno laboral, incluyendo los actos únicos o repetidos que tengan el propósito o el efecto de afectar la salud y la dignidad de las trabajadoras. Esta normativa cubre tanto los abusos verbales como las amenazas y humillaciones que, aunque aparentemente sutiles o “metafóricas”,

como en este caso, son igualmente inaceptables por su impacto negativo en la integridad psicológica y moral de la persona trabajadora.

Esta sentencia refuerza el alcance del Convenio 190 en el sentido de que los comportamientos inaceptables, aun cuando se realicen una sola vez, son suficientes para considerar la existencia de acoso laboral si comprometen el bienestar de la persona trabajadora o le colocan en una situación de vulnerabilidad y estrés continuo. Además, enfatiza que las empresas deben asumir la responsabilidad de erradicar estas prácticas en todos los niveles organizacionales.

Al tratarse de una de las primeras resoluciones que aplica el Convenio 190, facilita ante las conductas abusivas de la empresa eliminar el requisito de la reiteración sistemática y habitual de la conducta que se venía exigiendo en casos de acoso laboral para que una violencia en el entorno laboral se considerase acoso.

### **Implicaciones para la acción sindical y la defensa de los derechos laborales**

Esta sentencia supone un respaldo judicial en la lucha contra la violencia y el acoso en el trabajo. El reconocimiento del derecho de las personas trabajadoras a un entorno seguro y respetuoso implica que las empresas no sólo deben evitar conductas abusivas, sino también implementar protocolos y medidas preventivas para erradicar cualquier indicio de acoso.

La resolución abre la puerta a que, en el marco de la acción sindical, se insista en la necesidad de que los convenios colectivos y protocolos se centren en la actuación ante el acoso laboral centrándose también en la identificación de situaciones abusivas y de violencia sufridas por las personas trabajadoras sin que la víctima de estas conductas se vea obligada a sufrir de manera reiterada los abusos para poder actuar frente a ellos, conforme a lo establecido en el Convenio 190 de la OIT.

### **Conclusión: hacia un ambiente de trabajo digno y respetuoso**

La sentencia 761/2024 del TSJM subraya la obligación de los empleadores de respetar la dignidad de sus empleados y de garantizar un entorno laboral saludable, conforme a los estándares internacionales. Para las personas trabajadoras y sus representantes, esta resolución no solo marca un precedente favorable, sino que refuerza la necesidad de seguir vigilando y actuando ante cualquier intento de vulneración de los derechos fundamentales en el ámbito laboral.

[descargar sentencia aquí](#)

*Gabinete Jurídico Confederal, 28 de noviembre de 2024.*