
De la baja médica al acoso laboral: la dignidad y la salud como derecho fundamental. Comentario a la sentencia del TSJ de Cataluña núm. 1827/2025¹

*From medical leave to labour harassment: dignity
and health as a fundamental right. Commentary on
the Catalan Court Judgment resol.1827/2025*

Mónica RICOU CASAL

Profesora lectora
Universitat Oberta de Catalunya

«Para cualquier ser humano normal,
el maltrato no es negociable»
Walter Riso

SUMARIO: 1. Antecedentes y hechos probados. 2. Claves de la doctrina judicial. 3. Valoración crítica. 4. Bibliografía

RESUMEN: La sentencia que se procede a comentar constituye un brindis a la protección a la salud y a la protección a la prevención de riesgos laborales, una resolución de ineludible lectura. La persona trabajadora sufrió durante un período de tiempo un clima hostil y humillante recibiendo atención psicológica, lo que analizando los hechos y conductas se puede incardinar

¹ TSJC Resolución 1827/2025, Recurso 6763/2024 de 2 de abril. Disponible en <https://www.poderjudicial.es/search/an/opendocument/9e87cac534566528a0a8778d75e36f0d/20250508>.

en el concepto de acoso laboral. Para más inri estando de baja médica la persona trabajadora, la empresa no respetó el descanso necesario para su recuperación, sufriendo la presión para que continuara trabajando, instándole a solicitar el alta médica.

La normativa que la sentencia objeto de estudio toma en consideración, y es de especial relevancia, lo mismo que ya realiza la sentencia de instancia es la que ampara la protección a la salud como derecho fundamental, así art. 43 de la Constitución Española (CE), en relación con el art. 15. Éste constituye derecho fundamental y protege la integridad física y mental de toda persona, siendo un derecho cuya vulneración implica la nulidad del despido realizado.

PALABRAS CLAVE: acoso laboral, IT, derecho fundamental, desconexión digital, salud laboral

ABSTRACT: *The judgement we are about to discuss is a victory for health protection and the prevention of occupational hazards — a decision that cannot be ignored. The worker experienced a hostile and humiliating climate for a period, receiving psychological care. Upon analysing the facts and conduct, this can be included in the concept of harassment at work. To make matters worse, while the worker was on medical leave, the company did not respect the necessary rest for her recovery. Instead, they put pressure on her to continue working and urged her to apply for medical discharge.*

The legislation that the judgement under study takes into consideration is of special relevance in that it protects health as a fundamental right, as set out in Article 43 of the Spanish Constitution (EC) in relation to Article 15. This constitutes a fundamental right that protects the physical and mental integrity of every person, and the violation of this right renders the dismissal null and void.

KEYWORDS: labour, IT, fundamental right, digital disconnection, labor health

1. ANTECEDENTES Y HECHOS PROBADOS

La sentencia objeto de estudio trae su causa del Juzgado de lo Social núm. 1 de Sabadell donde se señala en fecha 16 de septiembre de 2024 que: se estima parcialmente la demanda interpuesta por la persona trabajadora contra la empresa. Se declaró la nulidad del despido efectuado en fecha 26 de julio de 2023, por lo que se condenó a la empresa a readmitir a la persona trabajadora en su puesto de trabajo y a el abono de los salarios de tramitación hasta el día de la readmisión. En concepto de indemnización por vulneración de derechos fundamentales se contempla la indemnización de 50 000 euros.

Así las cosas, el demandante prestaba servicios en la empresa desde marzo de 2018 como director, quedando el salario como hecho no controvertido, tenía una retribución fija de 144 000 euros/año y un variable pactado por contrato. Se le comunica carta de despido por causas disciplinarias en fecha 26 de julio de 2023. Estuvo de baja por incapacidad temporal por contingencias comunes desde el 4 de mayo de 2023 al 1 de junio de 2023. Durante el mes de mayo de 2023 la empresa le requirió

estando de baja médica que le remitiera información en relación con las rentas que gestionaba, hubo intercambio de emails sobre este asunto.

En fechas 15 y 17 de mayo el actor mantiene con la parte demandada conversaciones telefónicas. En estas se menosprecia la situación del actor de baja médica privándole del reposo que merece la recuperación de la salud prescrita por un facultativo médico.

Se le recuerdan sus tareas, con la humillación que supone el manifestarle que si por estar de baja médica se iba a desentender de sus funciones. Se le pregunta por su alta médica instándole a solicitarla, sin dar mayor importancia al diagnóstico que la empresa conocía. En suma, se le recuerda con una actitud hostigadora y de superioridad que él no es el «amo de la empresa».

A inicios de julio de 2023 el demandante expresa su sorpresa en el tono de los correos electrónicos recibidos, que recibe instrucciones de tres personas diferentes sin coordinación, modificando las funciones que venía realizando entre ellas, las puramente administrativas. Ya en junio de 2023 se le había relevado de la supervisión del marcaje de jornada y desde finales de mayo se le insiste en solicitar una videollamada, finalmente se le despide. Un despido disciplinario sin justa causa y tergiversando hechos no deja de ser un acto más atentatorio contra la dignidad, reputación profesional y salud de la persona trabajadora. Hay que destacar que desde julio de 2022 el demandante recibía tratamiento psicológico por su situación laboral.

La sentencia de instancia fue recurrida por la empresa, pretendía la revisión fáctica con hechos que nada aportaban a la calificación que se buscaba: procedencia del despido, o en su defecto la recalificación como improcedente.

2. CLAVES DE LA DOCTRINA JUDICIAL

Lo relevante de esta resolución judicial, que ratifica en todos sus términos la sentencia de instancia, es la recopilación de una forma clara y concisa de la jurisprudencia donde se referencia a la protección de la salud como derecho fundamental. En consecuencia, del derecho fundamental a la integridad física del art. 15 CE, diferenciando aquel del acoso moral. No es un tema baladí, ya que la protección de la salud en sentido amplio incluye la salud mental, y por ende en el plan de prevención de riesgos laborales se debe incluir la evaluación de riesgos en el plano físico y mental. Se recuerda en estas líneas la definición amplia de salud de la OMS: «Un estado completo de bienestar físico, mental y social, y no sólo la ausencia de afecciones o enfermedades».

Los hechos relatados en el epígrafe anterior no pueden tener otro anclaje que una violación del derecho a la protección a la salud, así las cosas, no es posible una recuperación física y mental, como apunta la sentencia con esos ataques, falta de respeto y presión ejercida. Se minimiza la salud del demandante retrasando con esta actitud

su recuperación. Se deben destacar las sentencias del TC números 62² y 160/2007, que referencia la Sentencia del Tribunal Supremo de 31 de enero de 2011, recurso núm. 1532/2010³. Se subraya que ni la urgencia empresarial ni la condición de alta dirección justifican requerimientos laborales que puedan comprometer la protección a la salud.

Sea como fuere se relacionan el derecho a la protección a la salud y el derecho fundamental a la integridad personal prescrito en el art. 15 de la CE, el TC indica: «si bien no todo supuesto de riesgo o daño para la salud implica una vulneración del derecho fundamental, si no aquel que genere un peligro grave y cierto para la misma». De esta forma «tal actuación u omisión podría afectar al ámbito protegido por el art. 15 de la CE cuando tuviera lugar existiendo un riesgo constatado de producción cierta, o potencial, pero justificando ad casum, de la causación de un perjuicio para la salud, es decir, cuando se genere con la orden de trabajo, un riesgo o peligro grave para esta». Se señala en la sentencia objeto de estudio que el peligro se genera por la presión y conflicto con la dirección de la empresa, que finaliza con la extinción del contrato de trabajo por despido.

El artículo 15 es un derecho fundamental ubicado en la sección I del capítulo II del título I, «De los derechos fundamentales y las libertades públicas». Es una sección privilegiada dentro del título I. El art. 53.2 del texto constitucional les concede brillantes garantías. En primer lugar, cualquier ciudadano puede recabar su tutela mediante un procedimiento basado en los principios de preferencia y sumariedad.

En segundo lugar, son susceptibles de recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional y del recurso de inconstitucionalidad, previstos los dos en el art. 161.1.a) de la CE. Por otra parte, el art. 81 prescribe que los derechos fundamentales y libertades públicas se desarrollarán por Ley orgánica. Así pues, todas estas garantías son mucho más reforzadas que las determinadas para los principios rectores de la política social y económica, donde se encuentra ubicado el art. 43, derecho a la salud.

Por lo que respecta al contenido del art. 15, protege el derecho a la vida y a la integridad física, encabeza la sección I del capítulo II. Su contenido se establece en este destacado precepto: «Todos tienen derecho a la vida y a la integridad física y moral, sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a tortura ni a penas o tratos inhumanos o degradantes. Queda la pena de muerte, salvo lo que puedan disponer las leyes penales militares para tiempos de guerra».

² TC. Sentencia 160/2007, de 2 de julio de 2007. BOE 185, de 3 de agosto de 2007, Disponible en: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-T-2007-14788.

Se sigue la doctrina iniciada por la STC 62/2007 de 27 de marzo. BOE de 26 de abril de 2007 disponible en <https://hj.tribunalconstitucional.es/de-DE/Resolucion/Show/6029>

³ STS 31 de enero de 2011. Núm. de recurso 1532/2010. Disponible en <https://www.poderjudicial.es/search/ts/pendocument/5b5b2f9b8fb6e516/20110317>.

El derecho a la integridad física, tal y como está configurado constitucionalmente, protege a todas las personas, incluidos trabajadores, frente a actuaciones materiales sobre el cuerpo humano, que dañen la integridad corporal, que supongan un peligro grave y cierto para la salud o que se produzcan sin consentimiento del afectado y sin deber jurídico de soportarlas⁴.

Tanto la doctrina como jurisprudencia en una interpretación sistemática de la constitución relacionan el artículo 43 con el art. 15, para poderle dar a la protección de la salud las garantías que sí goza el art. 15. Las primeras sentencias donde el TC interpretó estos dos artículos conjuntamente fue en internos en establecimientos penitenciarios⁵. Señalaba el TC que el riesgo de no perjudicar la salud quedaba incluido en el derecho en la integridad física y moral⁶.

Cabe señalar que los pronunciamientos del TC se han inclinado por declarar que el derecho a que no se dañe o perjudique la salud personal, se comprende dentro del art. 15 de la CE. Aunque no todo supuesto de riesgo o daño para la salud es una vulneración del art. 15 (integridad física y moral) sino solo el que implique un peligro grave y cierto para la misma como se ha indicado ut supra⁷.

En este escenario también hay otras sentencias que han señalado que el art. 15 de la CE no protege frente a cualquier daño que perjudique la salud sino sólo frente a los daños que, existiendo un riesgo constatado de producción cierta o potencial, justifican la causación de un perjuicio para la salud, cuando se genere un riesgo grave para la vida⁸. Se señala que el artículo 15 protege contra dificultades previsibles en el ámbito laboral o con el riesgo de producción cierta o incluso potencial de la causación de un perjuicio para su salud. En este sentido en la STC 62/2007 en su fundamento jurídico cinco *in fine* es donde se subraya que la prevención de riesgos

⁴ TC.Sentencia 215/1994 de 14 de julio FJ 4. Disponible en: <https://hj.tribunalconstitucional.es/es-ES/Resolucion/Show/2732>

⁵ TC. Sentencia 68/1996, de 18 de abril de 1996. Recurso de inconstitucionalidad 556/1988. Promovido por el Gobierno Balear en relación con determinados preceptos de la Ley 33/1987, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1988. BOE núm. 123, de 21 de mayo de 1996, pp. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-T-1996-11448>, estableció que podía haber lesión del art. 15 CE en exploraciones de rayos x a internos si las radiaciones utilizadas como medida de seguridad penitenciaria tuvieran lugar con excesiva intensidad y frecuencia, y no estuviesen separadas por el tiempo adecuado.

⁶ El TC determinó que podía haber lesión del art. 15 CE en exploraciones de rayos x a internos si las radiaciones utilizadas como medida de seguridad penitenciaria tuvieran lugar con excesiva intensidad y frecuencia, y no estuviesen separadas por el tiempo adecuado.

⁷ TC.Sentencia 5/2002, de 14 de enero (FJ 4). Disponible en <https://hj.tribunalconstitucional.es/es-ES/Resolucion/Show/4541>

⁸ TC. Sentencia 160/2007, de 2 de julio de 2007. BOE 185, de 3 de agosto de 2007, Disponible en: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-T-2007-14788.

Se sigue la doctrina iniciada por la STC 62/2007 de 27 de marzo. BOE de 26 de abril de 2007 disponible en <https://hj.tribunalconstitucional.es/de-DE/Resolucion/Show/6029>

laborales es desarrollo de la tutela propia del derecho fundamental a la integridad física.

Las omisiones de los poderes públicos también podrían dar lugar a una lesión del art 15, así la negativa injustificada a conceder una baja por incapacidad temporal (IT). El TC manifiesta que no se pretende que el art. 15 sea un derecho fundamental a la baja laboral sino «admitir que una determinada actuación de la administración en aplicación del régimen de bajas por lesión o enfermedad excepcionalmente podría comportar en ciertas circunstancias, un riesgo o daño para la salud del trabajador»⁹. Así pues, el TC había ya afirmado que para poder apreciar la vulneración del art. 15 CE no se precisa que la lesión de la integridad se consuma, sino que a efectos de que el derecho invocado se estime lesionado bastaría con existir un riesgo relevante de que la lesión pudiera llegar a producirse¹⁰.

Por lo que el TC reitera que existe cierta conexión entre el derecho a la integridad física y el derecho a la protección de la salud, pero sin que se lleguen a confundir ambos derechos¹¹. Se reitera que para que una actuación empresarial pueda quedar amparada por el art. 15 de la CE debería existir un riesgo relevante de que la lesión pudiera producir un peligro grave y cierto para la salud.

En la STC 139/2016 de 21 de julio¹² se señaló que la naturaleza del derecho a la salud como principio rector no implica que el art. 43 CE constituya una norma vacía de contenido, sin referencias que la informen, especialmente con relación al legislador que la debe configurar en virtud del art. 43.2 CE, para establecer las prestaciones necesarias para tutelar la salud pública. Señalaba el TC que el desarrollo del art. 43 CE y la articulación del derecho a la protección de la salud requieren que el legislador regule las condiciones y términos en los que acceden los ciudadanos a las prestaciones y servicios sanitarios.

Por su parte el TS en Sentencias como la de 22 de septiembre de 2008 no ha realizado la asimilación automática del derecho fundamental a la vida y a la integridad

⁹ TC. Sentencia 220/2005, de 12 de septiembre de 2005. *BOE* de 14 de octubre de 2005 Recurso de amparo. Promovido por doña Amparo Val Rodríguez frente a la Sentencia de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Canarias que desestimó su demanda contra la Jefatura Provincial de Tenerife de Correos y Telégrafos sobre licencia por enfermedad. *BOE* núm. 246, de 14 de octubre de 2005 Disponible en: <https://hj.tribunalconstitucional.es/es-ES/Resolucion/Show/5480>

¹⁰ TC. Sentencia 221/2002, de 25 de noviembre, fundamento jurídico 4) Disponible en <https://hj.tribunalconstitucional.es/es-ES/Resolucion/Show/4757>

¹¹ TC. Sentencia 118/2019, de 16 de octubre de 2019. Cuestión de inconstitucionalidad 2960-2019. Planteada por el Juzgado de lo Social núm. 26 de Barcelona, en relación con el art. 52 d) del texto refundido de la Ley del estatuto de los trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre. *BOE* núm. 279, de 20 de noviembre de 2019, Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2019-16727>

¹² TC. Sentencia 139/2016 de 21 de julio de 2016. Recurso de inconstitucionalidad. *BOE* de 15 de agosto de 2016.

Disponible en <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2016-7904>

física y el derecho a la protección de la salud, sino que limita su interpretación a la literalidad del art. 53.3 CE «un principio rector sólo podrá alegarse ante la jurisdicción ordinaria de acuerdo con las Leyes y las disposiciones que los desarrollen»¹³. El Tribunal Supremo manifiesta que, en relación con la dignidad del trabajador, aunque esta es valor jurídico fundamental, art. 10.1 de la CE, base del sistema de derechos fundamentales, no es susceptible de protección autónoma, sino que solo operaría con relación a los *derechos fundamentales propiamente dichos*¹⁴.

En la sentencia indicada en el párrafo anterior: El 30 de junio de 2005 se comunica por carta al trabajador la extinción del contrato por despido disciplinario por bajo continuado rendimiento en el trabajo. El actor se encontraba de baja por IT desde 26 de mayo de 2005. La empresa entiende que el bajo rendimiento se debe precisamente a la baja médica por lo que reconoce la improcedencia del despido. El demandante pretendía que se declarase nulo el despido.

En primera instancia no se vio indicios de discriminación por la parte empresarial. Se recurre en suplicación y sí se considera el despido nulo. El TS en recurso de casación para unificación de doctrina revoca la sentencia del TSJ de Madrid y declara la improcedencia del despido.

Así en casos casi extremos y concretos el TS ha admitido la conexión entre el art. 15 y art. 43 como la presión bajo amenaza de despido que el trabajador abandone el tratamiento médico que con baja en el trabajo le ha sido prescrito¹⁵ donde se cita la doctrina del TC contenida en la SSTC 62 y 160/2007: «el derecho a que no se dañe o perjudique la salud personal queda comprendido en el derecho a la integridad personal». Así el TS argumenta que: «la presión bajo amenaza de despido para que el trabajador abandone el tratamiento médico que, con la baja en el trabajo le ha sido prescrito constituye una conducta que pone en riesgo la salud y por ello una actuación de este tipo ha de considerarse como lesiva para el derecho a la integridad física de acuerdo con la doctrina constitucional».

Así las cosas, solo con lo señalado, ya habría suficiente argumentación para que el despido fuese declarado nulo en la sentencia objeto de este artículo-comentario. En suma, a lo añadido no se puede pasar por alto que se prueban conductas realizadas por la empresa que acreditan que se den los rasgos definitorios del acoso laboral: hostigamiento, violencia psicológica objetiva y real contra una persona o grupo de personas, de carácter intenso, prolongada en el tiempo, que la finalidad sea dañar psíquicamente a la persona trabajadora para marginarla de su entorno laboral y que

¹³ STS de 22 de septiembre de 2008 (Recurso 3591/2006). Disponible en <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/5f35599122428686/20081120>

¹⁴ STS de 22 de septiembre de 2008 (Recurso 3591/2006). Disponible en <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/5f35599122428686/20081120> fundamento jurídico quinto.

¹⁵ STS de 31 de enero de 2011. Recurso 1532/2010 Disponible en <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/5b5b2f9b8fb6e516/20110317>

se produzcan daños psíquicos en la persona trabajadora o una situación objetiva de potencial riesgo.

En la sentencia objeto de estudio se indica como probado el cuestionamiento continuo e injustificable por lo que se refería a su trabajo durante más de un año. La finalidad clara era instigar un ambiente hostil y humillante agravado por el puesto de responsabilidad que ocupaba. Todo este contexto unido a faltas de respeto, insultos, trato inadecuado o recordatorios constantes de su condición de empleado afirmando más la superioridad empresarial y la autoridad, que propiamente el poder de dirección y organización empresarial. Como bien expresa la sentencia ninguna persona trabajadora debería verse en una situación tan degradante en el lugar de trabajo. Afecta claramente a su dignidad como persona y como profesional. El TSJ se hace eco de su propia doctrina y de sentencias como la del TS, así la del 21 de febrero de 2023, recurso 3723/2021¹⁶. En resumidas cuentas, la declaración de nulidad del despido está más que justificada en derecho.

3. VALORACIÓN CRÍTICA

La trascendencia de la sentencia es la importancia y la necesidad de poner en valor el principio fundamental de la Organización Internacional del Trabajo (OIT): entornos de trabajo seguros y saludables. Por lo que se refiere al Convenio¹⁷ sobre la violencia y el acoso de junio de 2019 (en adelante Convenio 190), entró en vigor el 25 de junio de 2021, y para el estado español el 25 de mayo de 2023. No se menciona en la sentencia estudiada, por lo que con su argumentación al contenido de este se podría ir un paso más allá y reafirmar la violencia en el trabajo sufrida por el trabajador. No obstante, el supuesto de hecho de la resolución era a todas luces tan evidente que con la jurisprudencia consolidada del TS y TC se podía concluir como despido nulo y probar la existencia de acoso laboral. El Convenio 190 se elaboró en línea con la definición amplia de la OMS, con la Declaración Universal de Derechos Humanos y demás normativa internacional. Además, siguió la hoja de ruta marcada por la OIT de incluir las condiciones seguras y saludables como derechos fundamentales.

Al hilo de este propósito el Convenio 190 favorece un entorno seguro, libre y digno para trabajar. La violencia y el acoso afectan a la salud psicológica, física y sexual de las personas y siendo el colectivo más afectado niñas y mujeres. Como indica Sanguinetti se pretende proclamar un nuevo derecho humano «el derecho de toda persona a un mundo de trabajo libre de violencia y acoso». Es decir, se pretende sen-

¹⁶ STS de 21 de febrero de 2023, núm. de resolución 149/2023 Disponible en: <https://www.poderjudicial.es/search/an/opendocument/1e750406c8b3f915a0a8778d75e36f0d/20230316>.

¹⁷ Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190) Disponible en https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

tar las bases para que el entorno de trabajo sea igualitario, relaciones laborales que se basen en el respeto y la dignidad de todas las personas trabajadoras¹⁸.

Es el art. 1 del Convenio 190 el que define las expresiones «violencia y acoso» y «violencia y acoso por razón de género», sin perjuicio de que sea la legislación nacional la que unifique dichas definiciones o mantenga dichas definiciones por separado. Así pues, el Convenio 190 define la violencia y el acoso en el mundo del trabajo como la expresión que: «designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso y el acoso por razón de género».

Por su parte violencia y acoso por razón de género: «designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual». Lo revolucionario de este Convenio es el enfoque holístico de la violencia y el acoso. Se decide tomar una definición común de violencia y acoso y se prescinde de *la intención del agente, materialización, reiteración, la gravedad de la conducta o la naturaleza psicológica del perjuicio que se sufre*. Lo más importante es el carácter inaceptable y la aptitud dañosa. Dentro de la definición quedaría incluido el acoso por razón de género o sexo y el acoso sexual¹⁹.

Se destaca también el art. 2 ya que pone de manifiesto que el Convenio no sólo protege a las personas trabajadoras asalariadas sino también a todas las personas del mundo del trabajo, incluso el sector informal de la economía. Mención específica en la Recomendación que acompaña al Convenio, a las y los trabajadores migrantes, especialmente ellas, con independencia de su estatus migratorio. En caso de haber campañas públicas de sensibilización se tendrá en cuenta el idioma para que sea más fácil la comprensión de que la violencia y el acoso es inaceptable y por lo cual tienen la posibilidad de denunciar²⁰.

Además, en el art. 3 se advierte que la aplicación material del Convenio abarca su conexión con el trabajo. Con lo cual se supera la restricción a lugar de trabajo o tiempo de trabajo. De bastante trascendencia ya que esto llevará a incluir comportamientos como el ciberacoso o comportamientos que impliquen a terceros, así clientes o clientas. Advertir también que se tienen en cuenta los efectos de la violencia

¹⁸ SANGUINETI RAYMOND, W.: «El Convenio 190 de la OIT sobre la violencia y el acoso y los desafíos de su aplicación por los Estados», en *Trabajo y Derecho*, núm. 95, 2022, p. 1.

¹⁹ SANGUINETI RAYMOND, W.: «El Convenio 190 de la OIT sobre la violencia y el acoso y los desafíos de su aplicación por los Estados», en *Trabajo y Derecho*, núm. 95, *op. cit.*, p. 2

²⁰ ROJO TORRECILLA, E. «Notas sobre el acoso sexual en el ámbito laboral. Referencias normativas y resoluciones judiciales» *El nuevo y cambiante mundo del trabajo. una mirada abierta y crítica a las nuevas realidades laborales*», 24 de noviembre de 2022 Disponible en <http://www.eduardorjotorrecilla.es/2022/11/notas-sobre-el-acoso-sexual-en-el.html>

doméstica en el trabajo para reducir su impacto en el mismo. Y, en suma, el Estado en coordinación con empresarios y empresarias y las partes representativas de las personas trabajadoras deben adoptar un enfoque activo y medidas que tengan en cuenta las consideraciones de género²¹.

Por otra parte, es esencial en el Convenio la perspectiva preventiva más que la represiva. Por ende, los Estados deberán proporcionar medidas de sensibilización, sobre todo en los sectores u ocupaciones más proclives a que se produzca violencia. Y en suma exigir a las y los empresarios que aseguren un entorno seguro y saludable, tal y como además así establece el nuevo principio fundamental de la OIT. Medidas que quedarían incluidas en la formación y en los planes de prevención de riesgos de las empresas. Siguiendo a SANGUINETTI el Convenio 190 pretende completar el ordenamiento vigente, sus lagunas y adoptar normas para avanzar contra la violencia y el acoso.

En conclusión, las empresas deberían elaborar y mantener protocolos claros y transparentes para los casos de cuando una persona trabajadora estuviera de baja médica por IT, siempre en pro de la protección de su salud física y mental. Se celebra que la sentencia estudiada haya puesto en valor la protección a la salud como derecho fundamental en línea con la normativa internacional (DUDH en su art. 25 o Pacto Internacional de derechos económicos sociales y culturales en su art. 12 en relación con la Observación General 14, y el art. 10.2 de la CE). El acoso laboral representa un atentado contra la dignidad de cualquier persona trabajadora y un trato humillante, que nadie merece, porque el respeto debería ser la línea roja para no traspasar jamás.

El Convenio 190 de la OIT pone en valor la no violencia en el trabajo en busca de entornos de trabajo seguros y saludables, siendo uno de sus avances que sí la gravedad de la conducta así lo requiere, no se exigirá que se repita el clima hostil y de presión continuada a lo largo del tiempo. Este requisito podía provocar que el resultado fuese bajas por IT que terminan considerándose por contingencias comunes obviando el verdadero origen: contingencia profesional. En línea con el Convenio 190, se comparte que un solo acto puede ser tan humillante que pudiese representar un atentado a la dignidad y a los derechos fundamentales de la persona trabajadora.

No sé puede obviar la normalización de elaborar cartas de despido disciplinario por la parte empresarial con carencias de forma o de contenido evidentes, que con posterioridad en actos de conciliación se reconoce por la empresa su improcedencia. Para una persona trabajadora mínimamente responsable iniciar un expediente disciplinario le puede causar un estado tal de ansiedad que requiera tratamiento médico por todo lo que implica. Las cartas de despido disciplinario no deberían ser una forma de extinguir al uso sino recuperar la seriedad que su configuración jurí-

²¹ *Ibidem*. p.3

dica merece. Cuando se evalúa el absentismo en una empresa quizá antes se podría evaluar la prevención de riesgos laborales que se aplica de forma teórica y práctica.

Invito al lector a una atenta lectura de la resolución y a la reflexión crítica y jurídica de la vulnerabilidad de todas las personas a la salud y a la importancia del pleno reconocimiento de su dignidad.

4. BIBLIOGRAFÍA

SANGUINETI RAYMOND, W.: «El Convenio 190 de la OIT sobre la violencia y el acoso y los desafíos de su aplicación por los Estados», en *Trabajo y Derecho*, núm. 95, 2022.

ROJO TORRECILLA, E: «Notas sobre el acoso sexual en el ámbito laboral. Referencias normativas y resoluciones judiciales», *El nuevo y cambiante mundo del trabajo. una mirada abierta y crítica a las nuevas realidades laborales*», 24 de noviembre de 2022. Disponible en <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2022/11/notas-sobre-el-acoso-sexual-en-el.html>.

