18/03/2026

El TSJ de Madrid dicta la primera sentencia que reconoce que un único acto puede constituir acoso laboral

El Tribunal Superior de Justicia de Madrid (TSJM) ha dictado la primera sentencia en España que reconoce que un único acto puede constituir acoso laboral, aplicando por primera vez la definición del Convenio 190 de la OIT. La resolución 816/2025 supone un cambio de paradigma en la interpretación jurídica de la violencia y el acoso en el trabajo. USO, que analiza el alcance del fallo, destaca su relevancia y sus límites.

La sentencia rompe con el criterio tradicional que exigía una reiteración de conductas hostiles durante un periodo prolongado. Como explica USO, la resolución "acaba, al fin, con el viejo dogma que exigía sufrir maltrato durante meses en el ámbito laboral". Sin embargo, el sindicato advierte de que la protección sigue siendo insuficiente debido al filtro que introduce el propio Tribunal.

"Un mero acto ya es constitutivo de acoso"

Según USO, el fallo supone un avance necesario: "Es para celebrar que la justicia reconozca por fin que la dignidad y el respeto en el ámbito laboral no se menoscaban en meses, sino que un mero acto ya es constitutivo de acoso o violencia". Añaden desde USO que esta interpretación evita que las víctimas deban esperar a que su salud se deteriore por acumulación de episodios: "Esta sentencia determina que un ataque puntual a la integridad moral es legalmente acoso", subraya.

El problema: un filtro subjetivo basado en la "intensidad"

A pesar del avance, el TSJM introduce un criterio que USO considera peligroso: para que un único acto sea considerado acoso, debe alcanzar una "gravedad extrema". El sindicato alerta de que este enfoque puede dejar fuera conductas de hostigamiento sutil pero devastadoras.

Desde USO se preguntan: "¿Quién decide qué es 'suficientemente grave' cuando la dignidad está en juego?". El sindicato denuncia que esta interpretación puede permitir que las empresas sigan amparándose en la "gestión organizativa" para justificar cambios de tareas, perjuicios económicos o decisiones arbitrarias que, aunque no sean agresiones físicas, pueden destruir profesional y psicológicamente a una persona.

La sentencia, además, considera que los cambios de funciones o las pérdidas económicas son "conflictos ordinarios", salvo que vayan acompañados de insultos, humillaciones o agresiones. Para USO, esto deja un amplio margen de impunidad.

Un avance insuficiente que sigue dejando la carga en la víctima

USO valora el reconocimiento jurídico del acoso por un solo acto, pero advierte de que la sentencia "sigue poniendo a la víctima en el centro de la diana", obligándola a exponerse y a enfrentarse a su agresor para poder trabajar con dignidad.

El sindicato recuerda que la violencia y el acoso laboral no siempre se manifiestan en episodios extremos, sino también en prácticas sutiles que deterioran la salud mental y la carrera profesional.

USO reclama el desarrollo normativo del Convenio 190 de la OIT

En línea con su campaña “STOP Violencia en el Trabajo”, USO insiste en que el Gobierno debe desarrollar plenamente el Convenio 190 de la OIT, que reconoce el derecho a entornos laborales libres de violencia y acoso.

El sindicato exige:

- mecanismos legales de atención y protección,
- sistemas eficaces de resolución de conflictos,
- acceso real a la justicia,
- reparación para las víctimas.

USO recuerda que sin este desarrollo normativo, las sentencias seguirán dependiendo de interpretaciones judiciales desiguales, dejando a miles de personas en situación de vulnerabilidad.

Fuente: Law and Trends