

# EL MENOSCABO DE LA DIGNIDAD DEL TRABAJADOR COMO CAUSA DE EXTINCIÓN INDEMNIZADA DEL CONTRATO DE TRABAJO (ARTÍCULO 50 DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES)<sup>1</sup>

*Worker dignity as a cause of termination of the employment contract*

ELISA SIERRA HERNAIZ\*

Universidad Pública de Navarra, España

## RESUMEN

El menoscabo de la dignidad del trabajador como causa de extinción indemnizada del contrato de trabajo vía artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores está condicionada por dos factores. En primer lugar, que se produzca el supuesto de hecho contemplado en los apartados 50.1.a) y 50.1.c) y, en segundo lugar, que se cumplan los estrictos requisitos que exigen los Tribunales para la aplicación del artículo 50 ET. Ambos elementos limitan las posibilidades de que el ataque a la dignidad del trabajador adquiera mayor autonomía propia como fundamento para la aplicación de este precepto. Sin embargo, se puede observar una incipiente evolución en la doctrina jurisprudencial que admite el menoscabo de la dignidad del trabajador como causa de extinción en conexión con los derechos fundamentales inespecíficos, como son el artículo 15 y 24 CE, lo que está ampliando las posibilidades de aplicación de este precepto dado los bienes jurídicos afectados.

Palabras clave: dignidad, extinción, contrato de trabajo.

## ABSTRACT

*Attacks on the dignity of the worker are justified cause of termination of the employment relationship in accordance with the provisions of article 50 of the Workers Spanish Law is conditioned by two factors. First, that legal requirements are met and, secondly, that the strict requirements demanded by the Courts for the application of Article 50 ET are met. Both elements limit the possibilities that the attack on the dignity of the worker acquires greater autonomy as a cause for the application of this precept. However, an incipient evolution can be observed in the jurisprudential doctrine that admits the impairment of the dignity of the worker in connection with non-specific fundamental rights, such as article 15 and 24 EC, as a cause of extinction, which is expanding the possibilities of application of this precept.*

*Keywords: dignity, termination, employment contract.*

<sup>1</sup> Proyecto de Investigación: DER 2017-85148P – Del derecho a la crisis económica a la recuperación del empleo: la experiencia judicial aplicativa de la reforma laboral española. Ministerio de Economía, Industria y Competitividad. Universidad de Zaragoza.

\* **Correspondencia a:** Elisa Sierra Hernaiz. Edificio las Encinas, c/ Cataluña s/n, UPNA - Campus de Arrosadía, 31006 Pamplona-Iruñea (España) – [elisa@unavarra.es](mailto:elisa@unavarra.es) – <https://orcid.org/0000-0002-4320-026X>

**Cómo citar:** Sierra Hernaiz, Elisa. (2020). «El menoscabo de la dignidad del trabajador como causa de extinción indemnizada del contrato de trabajo (artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores)»; *Lan Harremanak*, 43, 73-94. (<https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.21751>).

Recibido: 23 mayo, 2020; aceptado: 22 junio, 2020.

ISSN 1575-7048 - eISSN 2444-5819 / © 2020 UPV/EHU



Esta obra está bajo una licencia  
Creative Commons Atribución 4.0 Internacional

## 1. Introducción

La necesidad de garantizar el ejercicio de los derechos fundamentales y valores inherentes a la persona del trabajador es una constante en la regulación del ámbito jurídico laboral, que ha ideado distintas formas o maneras para proteger su ejercicio frente a los poderes empresariales, siendo quizás la más conocida la nulidad del despido por vulneración de los derechos fundamentales. Pero también existen otras posibilidades como la regulada en el artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores (ET) que permite a la persona trabajadora solicitar la extinción de la relación laboral con las indemnizaciones correspondientes del despido improcedente, cuya aplicación, aunque más limitada tanto por la regulación legal como por los criterios interpretativos exigidos por los Tribunales, desempeña un papel muy importante en la preservación de estos derechos y valores en la relación laboral.

En relación con esta materia, la dignidad de la persona trabajadora es uno de los valores constitucionales que vertebran la aplicación del artículo 50 ET, no solo para el apartado 50.1.a) sino también para calificar como grave cualquier otro incumplimiento del empresario (50.1.c). Así, si existe una modificación sustancial de condiciones de trabajo que no se ajusta a lo dispuesto en el artículo 41 ET pero no conlleva un ataque a la dignidad del trabajador, la posibilidad de extinción de la relación laboral pasa por lo dispuesto en el propio artículo 41 ET (20 días de salario con un máximo de 12 mensualidades siempre que la condición modificada esté incluida en los supuestos previstos en la norma) sin que quepa la extinción de la relación laboral vía artículo 50.1.a) ET. Más abiertas a priori se presentan las posibilidades del artículo 50.1.c) dada la indeterminación de la redacción legal, lo que ha permitido que el menoscabo a la dignidad de la persona trabajadora sea una de las causas más invocadas en el momento de solicitar la extinción indemnizada de la relación laboral.

En este contexto se está produciendo una evolución en la doctrina de los Tribunales que dota de mayor autonomía a la dignidad del trabajador respecto de dos derechos fundamentales, por un lado, el derecho a la integridad física y moral del artículo 15 de la Constitución Española (CE) para las situaciones de acoso moral y, por otro, del derecho a la tutela judicial efectiva (artículo 24 CE), mediante la garantía de indemnidad, lo que refuerza la autonomía del concepto de dignidad del trabajador para solicitar la extinción indemnizada del contrato de trabajo vía artículo 50 ET y abre otro vía de defensa, una más, para el ejercicio de los derechos fundamentales en el ámbito de la relación laboral.

## 2. El respeto a la dignidad de la persona trabajadora en el contexto de la relación laboral

El artículo 10.1 de la Constitución Española (CE) reconoce, entre otros, la dignidad de la persona como pilar del orden político y de la paz social, lo que le convierte en el fundamento de muchos derechos fundamentales y, en general, de todos los principios y derechos de nuestro ordenamiento jurídico (Monereo, 2020: 112 y ss), lo que supone, en el ámbito concreto del derecho del trabajo, que la persona trabajadora deba ser tratada y respetada conforme a su dignidad personal durante el desempeño de una actividad laboral retribuida (Ojeda; Igartua, 2008: 148). De hecho, la dignidad es uno de los derechos básicos laborales reconocidos en el artículo 4.2.e) del Estatuto de los Trabajadores (ET) —*los trabajadores tienen derecho a la consideración debida a su dignidad*— que se constituye en uno de los límites al poder de organización y dirección del empresario. En este sentido, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia (STSJ) de Madrid, de 20 de abril de 2017, núm. 277/2017, recuerda que el poder de dirección del empresario<sup>2</sup>

no puede entenderse como una facultad arbitraria y omnímoda, sino que se encuentra sometido a determinadas limitaciones, debiendo utilizarse con el máximo respeto a los derechos que del contrato emanan para el trabajador y sin perjuicio para él, o con la compensación adecuada cuando el ejercicio de tal potestad resulte inevitable y sin que pueda exceder de lo que las normas legales y los principios generales inspiradores del derecho social imponen.

Una de las cuestiones más complejas desde un punto de vista jurídico es dotar a la dignidad del trabajador de un contenido propio y autónomo, pues se trata de una noción dinámica y abstracta cuyo significado habrá de determinarse en cada momento histórico, vinculada en muchos casos al ejercicio de un derecho fundamental. En este contexto, a la hora de especificar su contenido, los Tribunales toman como punto de partida la Declaración Universal de los Derechos Humanos<sup>3</sup>, siendo de destacar el papel fundamental que ha desempeñado el Tribunal Constitucional (TC), en sus pronunciamientos 53/85, de 11 de abril y 120/90, de 30 de julio, en los que reconoce la dignidad de la persona como base y mínimo de la personalidad, lo que implica una prohibición de tratos vejatorios y degradantes, un derecho a no sufrir humillaciones, cuyo contenido ha de ser especificado caso por caso, vinculada normalmente a los derechos fundamentales de los que se solicita el amparo (Ojeda; Igartua, 2008: 151 y ss).

<sup>2</sup> JUR\2017\165589.

<sup>3</sup> STSJ de Madrid, de 4 de abril de 2017, núm. 324/2017, AS\2017\941.

Proyectada sobre los derechos individuales, la regla del art. 10.1 CE implica que, en cuanto «valor espiritual y moral inherente a la persona que se manifiesta singularmente en la autodeterminación consciente y responsable de la propia vida y que lleva consigo la pretensión al respeto por parte de los demás (STC 53/1985, de 11 de abril (RTC 1985, 53), la dignidad ha de permanecer inalterada cualquiera que sea la situación en que la persona se encuentre ... constituyendo, en consecuencia un *minimum invulnerable* que todo estatuto jurídico debe asegurar» [STC 120/1990, de 27 de junio (RTC 1990, 120), de modo que la Constitución española salvaguarda absolutamente aquellos derechos y aquellos contenidos de los derechos ‘que pertenecen a la persona en cuanto tal y no como ciudadano o, dicho de otro modo ... aquéllos que son imprescindibles para la garantía de la dignidad humana.<sup>4</sup>

En cuanto a la interpretación de los Tribunales Laborales, siguiendo el fallo del TC 236/2007, de 7 de noviembre, se considera la dignidad de la persona<sup>5</sup>

fundamento del orden político y la paz social (art. 10.1 CE (RCL 1978, 2836), obliga a reconocer a cualquier persona, independientemente de la situación en que se encuentre, aquellos derechos o contenidos de los mismos imprescindibles para garantizarla, erigiéndose así la dignidad en un *mínimo invulnerable* que por imperativo constitucional se impone a todos los poderes, incluido el legislador.

Por ello, la dignidad se ha valorado como la honorabilidad, entendiendo por tal un criterio social objetivo, que es atacada cuando «se constata una actuación patronal que conlleva un deterioro notorio del prestigio personal, laboral, social y económico del trabajador» o cuando el trabajador es objeto de un trato vejatorio, represivo o humillante (Requena Montes, 2017: 38). En este sentido, la dignidad de la persona trabajadora va unida al respeto que se merece ante sus compañeros y jefes, como persona y como profesional. Así, la STSJ de Madrid, de 23 de mayo de 2018, núm. 548/2018, específicamente define la dignidad de la persona como<sup>6</sup>

un valor espiritual y moral inherente a la persona que se manifiesta singularmente en la autodeterminación consciente y responsable de la propia vida y que lleva consigo la pretensión al respeto por parte de los demás.

<sup>4</sup> *Idem.*

<sup>5</sup> STSJ de Madrid, de 23 de mayo de 2018, núm. 548/2017, AS\2018\1944, y de 4 de abril de 2017, núm. 324/2017, AS\2017\941.

<sup>6</sup> AS\2018\1944. En parecido sentido, la STSJ, de Madrid, de 2 de junio de 2017, núm. 543/2017, JUR\2017\188346, sostiene que: «la dignidad del trabajador como atributo de la persona supone desde un punto de vista objetivo que las personas no pueden ser objeto de tortura o trato degradante, ni reducidas a la consideración de objetos o de mera fuerza de trabajo. Desde un punto de vista subjetivo conecta con el derecho al honor y excluye las conductas dirigidas a causar perjuicio en la consideración social de la persona o en su autoestima. Por ello, el menoscabo de la dignidad puede entenderse, en sentido amplio, como toda falta de respeto, vejación o descrédito de carácter grave que sufre el trabajador ante sus compañeros de trabajo o jefes y su entorno socio-familiar, como persona o como profesional».

A modo de ejemplo, se ha considerado que existe un menoscabo de la dignidad si se atribuyen a un trabajador unas funciones que supongan una degradación o humillación que no puede quedar justificada por la lógica productiva y cuya finalidad última sea atacar la consideración del trabajador, ante sí mismo y ante los demás<sup>7</sup>, aunque la dignidad del trabajador no se ve afectada si

el cambio de funciones se produce dentro del mismo grupo profesional y en unas circunstancias y dentro de un ámbito donde no cabe, en principio, apreciar un perjuicio a la formación profesional del recurrente, ni tampoco un menoscabo de su dignidad, ya que se ha mantenido su retribución y su categoría, y la asignación de funciones aparece como una decisión de alcance limitado y motivada por una situación que se presenta como extraordinaria y no permanente, evitando así otras medidas más graves para el trabajador.<sup>8</sup>

### 3. El artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores como causa de extinción indemnizada del contrato de trabajo por voluntad del trabajador

El artículo 50 ET reconoce el derecho del trabajador a extinguir la relación laboral ante un incumplimiento empresarial con derecho a la indemnización del despido improcedente basada en las causas señaladas en dicho precepto (Taléns (2016); Rodríguez (2014) y González (2009)). Para su aplicación es necesario cumplir los requisitos fácticos establecidos por los Tribunales que condicionan la posibilidad de que el trabajador pueda solicitar la extinción de la relación laboral, puesto que la voluntad del trabajador por sí misma no es suficiente para finalizar el vínculo contractual<sup>9</sup>. Estos criterios jurisprudenciales exigen que el perjuicio ocasionado al trabajador tenga una entidad suficiente para extinguir el contrato de trabajo, pudiendo ser invocado únicamente para los supuestos recogidos en la norma y respecto de conductas empresariales que supongan una ruptura injustificada del contrato de trabajo, lo que habrá de ser determinado caso por caso<sup>10</sup>.

No se trata, por lo tanto, de un supuesto de extinción de la relación laboral con indemnización que dependa de la voluntad unilateral del trabajador sino que la misma queda sometida a los requisitos legales y jurisprudenciales cuyo objetivo es evitar que, ante un incumplimiento de las obligaciones del empresa-

<sup>7</sup> STSJ de Madrid, de 23 de mayo de 2018, núm. 548/2018, AS\2018\1944.

<sup>8</sup> STSJ de Madrid, de 20 de abril de 2017, núm. 277/2017, JUR\2017\165589. En el texto de este fallo se hace mención expresa a la doctrina de la Sala 4.ª del Tribunal Supremo en el sentido de entender que atenta la dignidad toda actuación empresarial en la que el trabajador es degradado de un puesto a otro inferior, teniendo en cuenta su categoría profesional y sus posibles promociones a lo largo de su vida profesional.

<sup>9</sup> STSJ, de Cataluña, de 1 de diciembre de 2017, núm. 7407/2017, AS\2018\585.

<sup>10</sup> *Ibidem*.

rio, el trabajador se vea forzado a presentar la dimisión sin indemnización (Semper; San Martín (2001); Tormos Pérez, 2017:100)<sup>11</sup>. En este sentido, la finalidad última de este precepto es compensar o resarcir conductas que afectan a la dignidad e integridad de la persona del trabajador (Rodríguez Piñero; Fernández, 1988: 133-134):

la conducta empresarial que el trabajador no está obligado a soportar y que le lleve a tener que marcharse originan un daño o perjuicio al trabajador que fundamenta la apertura al derecho a una indemnización, no causalmente equiparada en la ley a la del despido injustificado.

Consecuentemente, le corresponderá al juez examinar si la conducta del empresario tiene la suficiente relevancia, esto es, que la misma suponga un incumplimiento empresarial cualificado, evaluando las «circunstancias concurrentes de cada caso concreto a fin de no conculcar el criterio finalista de la norma que no es susceptible de interpretación extensiva» para determinar el derecho del trabajador a ser indemnizado por el perjuicio sufrido ante conductas empresariales especialmente peligrosas y graves (Rodríguez Piñero y Bravo Ferrer; Fernández López, 1988: 138).

Por lo que respecta a los criterios generales de aplicación del artículo 50 ET por parte de los Tribunales, tal y como ha sido señalado en el apartado anterior, van a condicionar su reconocimiento en la realidad concreta, siendo en muchos casos de aplicación restrictiva<sup>12</sup>.

En primer lugar, el trabajador debe solicitar la extinción de la relación laboral ante el juez y, como regla general, tiene que seguir prestando servicios hasta que exista una sentencia estimatoria de sus reclamaciones<sup>13</sup>. En caso contrario, si cesa voluntariamente se entenderá que se trata de un supuesto de dimisión del trabajador, con todas sus consecuencias legales en el caso de que la sentencia sea desestimatoria para los intereses del trabajador. Precisamente, una de las excepciones a esta regla general es que exista un perjuicio o ataque a la dignidad o integridad física o moral del trabajador, una vulneración de derechos fundamentales o libertades públicas o que concurran consecuencias de tal gravedad que justifique que la persona trabajadora no siga prestando servicios durante

---

<sup>11</sup> Tal y como señala la STSJ, de Andalucía, de 16 de julio de 2019, núm. 1941/2019, JUR 2019/248550, la acción resolutoria del contrato de trabajo a instancias del trabajador tiene por finalidad «evitar que un incumplimiento de las obligaciones impuestas por el contrato de trabajo al empleador, sitúe a aquel en una posición forzada de dimisión, sin recibir la indemnización correspondiente al despido, constituyendo el art. 50 ET, la trasposición en el ámbito laboral de la regla general del derecho de obligaciones contenida en el art. 1124 CC».

<sup>12</sup> STSJ, de Cataluña, de 13 de mayo de 2019, núm. 2347/2019, AS 2019/1980, y de Andalucía, de 22 de septiembre de 2016, núm. 1347/2016, JUR\2017\35190.

<sup>13</sup> STSJ, de Cataluña, de 1 de diciembre de 2017, núm. 7407/2017, AS\2018\585.

el proceso judicial. Así, en la STSJ, de Islas Baleares, de 17 de febrero de 2017, núm. 59/2017, se señala que<sup>14</sup>:

no se obligue al trabajador a mantener unas condiciones de trabajo que, aunque no sean contrarias a su dignidad o a su integridad, pueden implicar un grave perjuicio patrimonial o una pérdida de opciones profesionales. De ahí que haya de concederse al trabajador la posibilidad en estos casos de optar entre ejercitar la acción resolutoria y continuar prestando servicios en cuyo caso se estará en el marco de la resolución judicial o dejar de prestar servicios al tiempo que se ejercita la acción, asumiendo en este caso el riesgo del resultado del proceso en los términos a que se ha hecho referencia. (STS/IV 20-julio-2012 —rcud 1601/2011—)

En segundo lugar, la carga de probar el incumplimiento empresarial recae sobre la persona trabajadora. Esta exigencia supone una de las principales dificultades de aplicación de este precepto, puesto que al trabajador le corresponde acreditar el incumplimiento empresarial en cumplimiento de los artículos 1258, 1101 y 1124 del Código Civil<sup>15</sup>. En este sentido, la STSJ, de Andalucía, de 22 de septiembre de 2016, núm. 1347/2016, recuerda que<sup>16</sup>:

Por otro lado, la doctrina jurisprudencial ha afirmado que dicho artículo 50 del ET constituye la transcripción en el derecho laboral del artículo 1124 del Código Civil y que, en no señalando dichos preceptos qué caracteres debe tener el incumplimiento determinante de la resolución, ha expresado que éste ha de ser grave, es decir, hacer referencia a lo esencial de lo pactado y ser de tal índole que, en términos generales, frustre las legítimas aspiraciones o expectativas de la parte que cumplió su prestación e insta la resolución, y también voluntario, entendiéndose por tal, no sólo una conducta reveladora de un incumplimiento deliberado, pertinaz y definitivo de la obligación que patentice la existencia de una voluntad obstativa al incumplimiento, sino también una voluntad rebelde al incumplimiento manifestado en la prolongada actividad o pasividad del deudor.

Y, en tercer lugar, el incumplimiento empresarial ha de ser grave, poseer una entidad suficiente, trascendente respecto de la obligación empresarial. Para acreditarlo es necesario que la persona trabajadora aporte criterios objetivos, sin que se necesario demostrar una intención maliciosa por parte de la empresa<sup>17</sup>. Así:

el incumplimiento determinante de la resolución del contrato invocado por la trabajadora, ha de ser grave, es decir, ha de hacer referencia a una parte esencial de lo pactado, y ha de ser de tal índole que, en términos generales, frustre las legítimas aspi-

<sup>14</sup> JUR\2017\93729.

<sup>15</sup> STSJ de Madrid, de 4 de abril de 2017, núm. 324/2017, AS\2017\941.

<sup>16</sup> JUR\2017\35190.

<sup>17</sup> STSJ, de Madrid, de 23 de julio de 2019, núm. 742/2019, JUR 2019/284225.

raciones o expectativas de la parte que cumplió su pretensión. No toda modificación o alteración de funciones lleva inherente un menoscabo a la dignidad del trabajador toda vez que entonces sobraría su exigencia legal expresa. Por el contrario, tal perjuicio profesional o menoscabo de la dignidad han de concurrir objetivamente y de forma tal que resulte justificado el efecto de la extinción del contrato con indemnización, con arreglo al mismo criterio al que se somete la calificación de los incumplimientos contractuales del trabajador a efectos sancionadores.<sup>18</sup>

A modo de ejemplo, no se ha admitido la demanda de extinción de la relación laboral de un comandante de aviación que alegaba que se le estaba degradando frente a cuatro pilotos instructores por un cambio de funciones, al considerarse que no existía un incumplimiento empresarial grave de las legítimas aspiraciones o expectativas del trabajador sino que se trataba de una situación de conflictividad laboral, enquistada en el tiempo<sup>19</sup>. En cambio, ante una situación de acoso moral llevada a cabo por un superior jerárquico contra una trabajadora, con un trato degradante y despectivo, con insultos y expresiones groseras cotidianas, así como hostigamiento continuado, se permitió la extinción al estimar que el incumplimiento empresarial tuvo entidad suficiente tanto por su duración temporal, siendo continuado y persistente, como en lo que respecta a la ausencia de ocupación efectiva debida:

no sea un mero acto esporádico sino un comportamiento continuado y persistente; esto es, que tenga verdadera trascendencia por constituir un incumplimiento grave de las obligaciones contractuales del empresario (...) y la gravedad del incumplimiento se manifiesta mediante una conducta continuada de ese deber. A los efectos de determinar tal «gravedad» debe valorarse exclusivamente si la actuación empresarial, es o no grave o trascendente en relación con las obligaciones que en este punto debe cumplir, partiendo de un criterio objetivo (independiente de la culpabilidad de la empresa), temporal (continuado y persistente en el tiempo). En caso de situaciones menores no hay causa de resolución. Tal conducta sólo puede llegar a constituir un incumplimiento de gravedad bastante para justificar la acción resolutoria, si reviste entidad suficiente para implicar una perturbación grave de la prestación debida.<sup>20</sup>

En cuanto a las causas extintivas señaladas en el artículo 50.1 ET son realmente cuatro, a pesar de que únicamente sean tres apartados. En primer lugar, que se realicen modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo sin respetar lo establecido en el artículo 41 ET y que redunden en menoscabo de la dig-

---

<sup>18</sup> STSJ, de la Comunidad Valenciana, de 16 de mayo de 2017, núm. 1259/2017, JUR\2017\213464.

<sup>19</sup> STSJ, de la Comunidad Valenciana, de 13 de junio de 2017, núm. 1557/2017, JUR\2017\214270.

<sup>20</sup> Sentencia del Juzgado de lo Social de Valencia, de 15 de octubre de 2018, núm. 399/2018, AS\2019\248.



nidad del trabajador; en segundo lugar, la falta de pago o retrasos continuados del salario; en tercer lugar, cualquier otro incumplimiento grave de las obligaciones del empresario, salvo los supuestos de fuerza mayor, y, en último lugar, la negativa del empresario a reincorporar al trabajador a sus antiguas condiciones laborales cuando una sentencia hay declarado injustificada una modificación sustancial de condiciones de trabajo o una movilidad geográfica. De todas ellas, el apartado a) y c) son las que tienen una conexión más clara y directa con la dignidad del trabajador por lo que serán objeto de estudio en el siguiente apartado.

### 3.1. La extinción de la relación laboral por la modificación sustancial de las condiciones de trabajo que redunden en el menoscabo de la dignidad de la persona trabajadora. Análisis del artículo 50.1.a del Estatuto de los Trabajadores

La reforma laboral del año 2012 incorporó cambios sustantivos respecto a la redacción del artículo 50.1.a) que ha supuesto que quede limitado a los casos más graves de incumplimientos empresariales. Así, para que se convierta en causa justa de extinción de la relación laboral ha de acreditarse de manera simultánea y en cada caso concreto que el empresario ha incumplido lo establecido en el artículo 41 ET, esto es, no ha acreditado las causas que justifican la modificación sustancial de condiciones de trabajo o no haya respetado el procedimiento legalmente establecido, dependiendo de si la modificación es carácter individual o colectiva, y que exista un menoscabo a la dignidad de la persona trabajadora. Además, hay que tener en cuenta los criterios jurisprudenciales para su aplicación que exigen, por una parte, que el trabajador sea capaz de probar lo que alega, o al menos aporte indicios, identificando claramente los hechos constitutivos del incumplimiento contractual, y, por otra, que el ataque a la dignidad tenga una cierta entidad, lo que supone concretar una conducta empresarial claramente vejatoria o al menos que atente abierta y gravemente a la dignidad del trabajador en el contexto de la modificación sustancial de condiciones de trabajo<sup>21</sup>.

Antes de entrar en analizar los requisitos de aplicación de este apartado el primer paso es determinar qué se entiende por modificación sustancial de condiciones de trabajo. Pues bien, se trata de una medida empresarial relevante y perjudicial para los intereses del trabajador o trabajadora, lo que habrá de determinarse caso por caso al tratarse de un concepto jurídico indeterminado, teniendo en cuenta para ello aspectos como su impacto cualitativo, la entidad del cambio, su alcance temporal y las eventuales compensaciones pactadas, no habiéndose admitido por los Tribunales las modificaciones no sustanciales que tengan el ca-

<sup>21</sup> STSJ de Madrid, de 23 de mayo de 2018, núm. 548/2018, AS\2018\1944.

rácter de ocasionales o accidentales a considerar a estas últimas una manifestación del *ius variandi* del empresario<sup>22</sup>:

Así el T.S., en reciente sentencia de 24 de enero de 2017, RCU 97/2016 (RJ 2017, 813) reitera que nuestro ordenamiento laboral atribuye al empresario la capacidad de variar unilateralmente las condiciones de trabajo siempre que el cambio no sea sustancial porque forma parte del poder de dirección de la empresa un *ius variandi* o facultad de modificación no sustancial del contrato entendido como poder de especificación y concreción de la necesariamente genérica prestación laboral.<sup>23</sup>

Por lo que se refiere a la doctrina jurisprudencial, se exige como criterios generales que concurra gravedad, esto es, que la modificación afecte a lo esencial de lo pactado y perjudique a las aspiraciones o expectativas legítimas del trabajador. Ejemplos de ello son la falta de abono de complementos salariales y del incremento del salario; la alteración del disfrute de vacaciones y de fines de semana libres o la falta de respeto al horario pactado y del trabajo a turnos pactado<sup>24</sup>. Además, ha de ser voluntaria, pues debe tratarse de una conducta empresarial rebelde y pertinaz, y, por último, debe concurrir culpabilidad por parte del empresario, lo que supone que la decisión de modificar se ha tomado de forma arbitraria al no haberse respetado el procedimiento establecido en el artículo 41 ET (Requena Montes, 2017: 16 y ss).

En este sentido, y tal y como señala el TSJ de Madrid, en su fallo de 2 de junio de 2017, núm. 543/2017, para que proceda la extinción del contrato de trabajo por incumplimiento del artículo 50.1.a) ET, además de la gravedad de la conducta que afecte a lo esencial de lo pactado, se requiere que tenga una cierta

<sup>22</sup> Así, en la STSJ de Madrid, de 23 de mayo de 2018, núm. 548/2018, AS\2018\1944 se indica que «Por modificación sustancial de las condiciones de trabajo hay que entender aquellas de tal naturaleza que alteren y transformen los aspectos fundamentales de la relación laboral, entre ellas, las previstas en la lista “ad exemplum” del art. 41.2 pasando a ser otras distintas, de un modo notorio, mientras que cuando se trata de simples modificaciones accidentales, éstas no tienen dicha condición siendo manifestaciones del poder de dirección y del “iusvariandi” empresarial. (...) Ha de valorarse la importancia cualitativa de la modificación impuesta, su alcance temporal y las eventuales compensaciones pactadas, pues de tales circunstancias dependerá que la intensidad del sacrificio que se impone al trabajador, haya de ser calificado como sustancial o accidental, lo que conlleva que, en cada caso habrá que analizar las circunstancias concurrentes. (...) Se destaca la imposibilidad de trazar una noción dogmática de “modificación sustancial” y la conveniencia de acudir a criterios empíricos de casuismo, sosteniéndose al efecto por autorizada doctrina que es sustancial la variación que conjugando su intensidad y la materia sobre la que verse, sea realmente o potencialmente dañosa para el trabajador. (...) Para calificar la sustancialidad de una concreta modificación habrá de ponderarse no solamente la materia sobre la que incida, sino también sus características, y ello desde la triple perspectiva de su importancia cualitativa, de su alcance temporal e incluso de las eventuales compensaciones. Para calificar una modificación como sustancial tendrá el intérprete que estudiar caso por caso, y su juicio deberá tener en cuenta siempre los elementos contextuales, así como “el contexto convencional e individual, la entidad del cambio, el nivel de perjuicio o el sacrificio que la alteración supone para los trabajadores afectados”».

<sup>23</sup> STSJ, de Madrid, de 28 de febrero de 2018, núm. 137/2018, AS\2018\1202.

<sup>24</sup> STSJ, de Andalucía, de 5 de abril de 2017, núm. 660/2017, JUR\2017\162754.

intensidad en el sentido de que frustre «las aspiraciones o expectativas legítimas del trabajador, y voluntaria, reveladora de una conducta pertinaz y definitiva de incumplimiento de las obligaciones contractuales»<sup>25</sup>.

En este contexto, ejemplos típicos de modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo que han sido admitidas al amparo del artículo 50.1.a) son el cambio de horario o la movilidad funcional del trabajador más allá del artículo 39 ET. Respecto del cambio de horario se ha entendido que existe cuando se transforma una jornada continua a partida o reducir la jornada a cambio de añadir tres jornadas laborales al año pero, en cambio, no lo es el adelanto de entrada al trabajo en media hora que suponía adicionalmente salir media hora antes, puesto que se trata más bien de una distribución de horario distinta más que de una modificación del mismo<sup>26</sup>. En cuanto a la movilidad funcional, los supuestos más comunes son el cambio de funciones a un grupo profesional inferior o las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo las que afecten a las funciones cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevén los artículos 39 del ET y 41.1 f) ET<sup>27</sup>.

Pues bien, una vez concretado el concepto de modificación sustancial de condiciones de trabajo los requisitos que exige el artículo 50.1.a) es que exista un incumplimiento del procedimiento establecido en el artículo 41 ET y un menoscabo a la dignidad de la persona trabajadora, lo que dificulta su aplicación en la práctica, ya que es muy común que puede haber afectación a la dignidad del trabajador pero el procedimiento sea correcto o viceversa. Para estos supuestos, el trabajador siempre podrá exigir la extinción de la relación laboral del artículo 41 si la modificación afecta a alguna de las causas previstas en el ET o vía artículo 50.1.c) si demuestra un ataque cualificado a su dignidad.

Un ejemplo que admite la extinción de la relación laboral conforme al artículo 50.1.a) se encuentra en la STSJ, de las Islas Canarias, de 15 de junio de 2017, núm. 571/2017<sup>28</sup>, que considera que existe una degradación injustificada en el desempeño de la actividad laboral de la trabajadora, lo que supone un ataque a su dignidad, ataque que hay que conectarlo con el derecho del trabajador a la promoción y formación profesional en el trabajo. Así, la trabajadora desempeñó durante más de veinte años funciones directivas de coordinación, supervisión y gestión de un centro asistencial y, a raíz de la decisión empresarial, pasa a prestar servicios en un puesto de nivel inferior —fisioterapeuta— sin que la empresa justifique los motivos de su decisión. A su vez, la empresa no respetó el procedimiento del artículo 41:

<sup>25</sup> JUR\2017\188346.

<sup>26</sup> STSJ, de Madrid, de 4 de abril de 2017, núm. 324/2017, AS\2017\941.

<sup>27</sup> STSJ, de Islas Canarias, de 15 de junio de 2017, núm. 571/2017, JUR\2017\223700.

<sup>28</sup> JUR\2017\223700.

no ha cumplido las previsiones del artículo 39 y 41 del Estatuto pues solo será posible dicha movilidad si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención, y en la carta no se comunican de forma detallada las razones concretas que expliquen la decisión empresarial así se alude genéricamente a la necesidad de tener a un profesional con la especialidad de fisioterapia que presten el servicio permanente en la residencia de mayores para una mejor atención y cuidado que precisan los mayores y ante una falta regular de la prestación de este servicio, pero no se explica en la carta, ni en ningún caso en el relato fáctico resultan acreditadas razones organizativas que justifiquen dicha medida: no consta cual es la plantilla anterior y posterior del centro, no se explica ni consta como se prestaba la asistencia con anterioridad, no se refleja informe alguno ni documento que justifique la necesidad de una nueva plaza de fisioterapeuta o que acredite la producción de una vacante, tampoco es razonable que se atienda a dicha pretendida necesidad destinando a una trabajadora con un nivel retributivo superior, de modo que tras la modificación en la empresa al menos hay dos personas en plantilla que van a tener las retribuciones del grupo segundo. Pasando a abonar a dos trabajadoras las retribuciones correspondientes al grupo segundo, para desarrollar una de las funciones que antes no desempeñaba y correspondientes a un grupo inferior.

Otro ejemplo es el supuesto analizado por la STSJ, de Andalucía, de 27 de septiembre de 2017, núm. 2679/2017<sup>29</sup>, que confirma la degradación profesional de una trabajadora por un cambio de funciones que supuso ponerla a las órdenes de una compañera perteneciente a un grupo profesional inferior sin justificar la razón de la modificación, limitándose su superior a comunicarlo al resto de la plantilla y sin respetar el procedimiento establecido. Para el Tribunal la decisión empresarial carece de fundamento desde un punto de vista de la lógica productiva, en cuanto que se sustituyó a dicha trabajadora por otra de otro grupo lo que suponía una evidente humillación y, además, se produjo un ataque a su dignidad por la falta de respeto que un trabajador merece ante sus compañeros y ante sus jefes, como persona y como profesional, no pudiendo ser situado por una decisión empresarial en una posición tal que provoque un menoscabo en ese respeto.

La dignidad puede ser afectada cuando a un trabajador se le atribuyan unas funciones en un contexto en el cual, a pesar de la licitud y dignidad originarias de las funciones encomendadas, la finalidad buscada o el efecto producido sea el de reducir la consideración que ese trabajador puede tener ante sí mismo y ante los demás, de manera que muy por encima de la lógica productiva que el cambio funcional comporte, lo esencial sea la degradación o humillación del trabajador.

En cambio, es muy común que no se admita la demanda de extinción por diversos motivos, como que el trabajador o trabajadora no sea capaz de probar

---

<sup>29</sup> AS\2017\1788.

el menoscabo a su dignidad<sup>30</sup>; no quede acreditada la movilidad funcional alegada por lo que no se produce la modificación sustancial de condiciones de trabajo<sup>31</sup> o no exista modificación sustancial de condiciones de trabajo en el sistema de llamamiento de fijos discontinuos por la existencia de motivos productivos que condicionan el llamamiento de los trabajadores por sus responsabilidades concretas respecto a la actividad a desempeñar, unido a que, en este caso, el trabajador rechazó formarse para adaptarse a la nueva maquinaria exigida por las nuevas demandas que tiene que atender la empresa, quedando su sistema de trabajo habitual residual, por lo que no procedía el llamamiento<sup>32</sup>.

### 3.2. La extinción de la relación laboral por cualquier incumplimiento grave empresarial. Análisis del artículo 50.1.c)

El artículo 50.1.c) hace referencia a cualquier otro incumplimiento grave empresarial como causa de extinción indemnizada de la relación laboral y viene a constituir una especie de cláusula de cierre genérica de aplicación muy restrictiva por parte de los Tribunales, la mayoría de las ocasiones limitada al incumplimiento del deber de ocupación efectiva por parte del empresario, al considerarse que se trata de un incumplimiento que reviste suficiente gravedad que supone, en muchos casos, un ataque a la dignidad de la persona trabajadora.

Un ejemplo de ello lo proporciona la STSJ, de Andalucía, de 16 de julio de 2019, núm. 1941/2019<sup>33</sup>, que no admitió la gravedad del incumplimiento del deber de ocupación efectiva puesto que el trabajador estuvo siete años sin realizar función alguna durante toda su jornada laboral y sin plantear ninguna reclamación individual o a través de sus representantes, cobrando su salario durante todo el tiempo, por lo que se trata de un conducta voluntariamente aceptada, un consentimiento tácito por parte del trabajador, un consenso mutuamente aceptado por ambas partes. Es más, cuando se le dio ocupación efectiva el trabajador solicitó la extinción de la relación laboral, lo que, para el órgano judicial, desacredita la demanda del trabajador. En este sentido<sup>34</sup>:

la legalidad vigente el indicado derecho del empleado y la correlativa obligación patronal, presentan un valor absoluto y la no satisfacción del primero cualquiera que sea su incidencia en los citados aspectos supone incumplimiento contractual que normalmente ampara la resolución del contrato por voluntad del trabajador, mediante la consiguiente indemnización, dado que tal incumplimiento por afectar a deber tan

<sup>30</sup> STSJ, de Madrid, de 4 de abril de 2017, núm. 324/2017, AS\2017\941.

<sup>31</sup> STSJ, de Madrid, de 23 de julio de 2019, núm. 490/2019, JUR 2019/28422.

<sup>32</sup> STSJ de la Comunidad Valenciana, de 22 de noviembre de 2016, núm. 2523/2016, JUR\2017\39333.

<sup>33</sup> JUR 2019/248550.

<sup>34</sup> *Idem*.

trascendente, ha de considerarse que alcanza la cota de gravedad que exige el párrafo c del apartado 1 del mencionado art. 50.

Tampoco se consideró un incumplimiento del deber de ocupación efectiva la reclamación de un trabajador según la cual se suspendió de forma arbitraria la prestación laboral, ya que la empresa fue capaz de demostrar que la falta de ocupación fue debida a un permiso retribuido, lo que suponía una exoneración de prestar servicios, manteniendo durante la duración del mismo todos los derechos de trabajador<sup>35</sup>.

#### 4. Nuevos espacios de actuación para el artículo 50 ET.

##### **El refuerzo del ejercicio de los derechos fundamentales inespecíficos por menoscabo de la dignidad de la persona trabajadora**

Del estudio de recientes pronunciamientos judiciales se puede vislumbrar cómo el menoscabo a la dignidad está adquiriendo espacios de actuación autónomos y propios, más allá de lo dispuesto en la doctrina tradicional de los apartados a) y c) del artículo 50 ET que, además de asegurar la protección de la misma, sirven para reforzar el ejercicio de dos derechos fundamentales inespecíficos de la persona trabajadora (Palomeque: 2003)<sup>36</sup>. Por un lado, la garantía de indemnidad, manifestación del derecho a la tutela judicial efectiva del artículo 24 CE que supone una protección frente a represalias empresariales por el ejercicio de acciones inherentes al contrato de trabajo (Baylos Grau; Birgillito; Castelli, 2020: 466 y ss). Y, por otro lado, las situaciones de acoso moral vinculadas al derecho fundamental a la integridad física y moral del artículo 15 CE (López Insua, 2020: 527 y ss). Cabe recordar que en ambos casos se trata de derechos básicos de los trabajadores, recogidos en el artículo 4.2.e) ET —al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo—; 4.2.g) ET —ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo— y 17.1 ET —serán igualmente nulas las órdenes de discriminar y las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación—.

Desde esta perspectiva, podría afirmarse que existen dos niveles de protección para los supuestos en que se alegue un ataque a la dignidad del trabajador

<sup>35</sup> STSJ, de Madrid, de 23 de mayo de 2018, núm. 548/2018, AS\2018\1944.

<sup>36</sup> STSJ, de Madrid, de 23 de julio de 2019, núm. 1941/2019, JUR 2019/284225.

vía artículo 50 ET. Uno, un nivel de protección no cualificado para derechos de legalidad ordinaria, amparado en el artículo 50.1.a) o en el 50.1.c), como es el derecho a la ocupación efectiva; y un segundo, un nivel de protección cualificado que está reforzando el ejercicio de derechos fundamentales inespecíficos cuando conlleven un ataque a la dignidad de la persona trabajadora, lo que facilita incluir supuestos de difícil encaje en el precepto estatutario, como pueda ser la vulneración de la garantía de indemnidad. A su vez, la importancia de este segundo nivel radica en que, al tratarse de derechos fundamentales, se invierte la carga de la prueba, siempre que se aporten indicios suficientes por parte del trabajador o trabajadora, de tal manera que el empresario pase a tener que proporcionar una justificación objetiva y razonable de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad, lo que supone un importante refuerzo de las demandas de los trabajadores por menoscabo de su dignidad al amparo del artículo 50.1.c) (artículo 184 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción de lo Social):

la necesidad de garantizar que los derechos fundamentales del trabajador pasan por considerar la especial dificultad que ofrece la operación de desvelar, en los procedimientos judiciales correspondientes, la lesión constitucional encubierta tras la legalidad sólo aparente del acto empresarial, necesidad tanto más fuerte cuanto mayor es el margen de discrecionalidad con que operan las facultades organizativas y disciplinarias del empleador. Por esta razón, es preciso que el trabajador aporte un indicio razonable de que el acto empresarial lesiona su derecho fundamental, principio de prueba dirigido a poner de manifiesto, en su caso, el motivo oculto de aquél; un indicio que no consiste en la mera alegación de la vulneración constitucional, sino que debe permitir deducir la posibilidad de que aquélla se haya producido. Sólo una vez cubierto este primer e inexcusable presupuesto puede hacerse recaer sobre la parte demandada la carga de probar que su actuación tiene causas reales absolutamente extrañas a la pretendida vulneración de derechos fundamentales, así como que aquéllas tuvieron entidad suficiente para adoptar la decisión, único medio de destruir la apariencia lesiva creada por los indicios. Se trata de una auténtica carga probatoria y no de un mero intento de negar la vulneración de derechos fundamentales, lo que dejaría inoperante la finalidad de la prueba indiciaria.<sup>37</sup>

---

<sup>37</sup> STSJ, de Andalucía, de 18 de octubre de 2018, núm. 1685, AS\2018\419. Así no se ha admitido demandas por falta de acreditación de que el empresario tuviera intención de causar un perjuicio deliberado a la trabajadora, atentando a su dignidad y/o integridad física en un supuesto de reducción de funciones y salario (STSJ de la Comunidad de Valencia, de 12 de febrero de 2019, núm. 416/2019, JUR 2019/111030) o que en los hechos probados no se evidencie la existencia de indicios que muestren un trato humillante o de hostigamiento de acoso para que se produzca la inversión de la carga de la prueba (STSJ, de Andalucía, de 6 de julio de 2017, núm. 1711/2017, JUR\2017\310473).

#### 4.1. La extinción de la relación laboral por vulneración de la garantía de indemnidad. Artículo 24.1 CE

La garantía de indemnidad en el ámbito del contrato de trabajo protege a la persona trabajadora frente a sanciones empresariales que constituyan una represalia por el ejercicio legítimo de las acciones contractuales para la tutela y el reconocimiento de los derechos del trabajador en aplicación del artículo 4.2.g) ET y 24.1 CE, en clara conexión con el artículo 14 CE y 17.1 ET (Álvarez, 2005). Así:

la imposibilidad de adoptar medidas de represalia derivadas del ejercicio por el trabajador de la tutela de sus derechos, de donde se sigue la consecuencia de que una actuación empresarial motivada por el hecho de haber ejercitado una acción judicial tendente al reconocimiento de unos derechos de los que el trabajador se creía asistido debe ser calificada como discriminatoria y radicalmente nula por contraria a ese mismo derecho fundamental, ya que entre los derechos laborales básicos de todo trabajador se encuentra el de ejercitar individualmente las acciones derivadas de su contrato de trabajo.<sup>38</sup>

En el fallo del TSJ de Andalucía, de 16 de noviembre de 2017, núm. 3339/2017, se reconoce el derecho del trabajador a extinguir la relación laboral vía artículo 50.1.c) al entender existe un menoscabo grave de su dignidad por vulneración del derecho a la vulnera la garantía de indemnidad del trabajador. En este caso, se produjo un cambio de grupo profesional que supuso para el trabajador pasar de desempeñar funciones de mando, con doce trabajadores a su cargo y un despacho en la planta baja, a funciones de vendedor, llevando uniforme, sin personal a su cargo y con un despacho en la Planta Sótano, dejando vacía de contenido la categoría profesional de mando, con su correspondiente reducción salarial, modificaciones que se produjeron al mes de presentar una papeleta de conciliación reclamando una serie de diferencias salariales por la reducción de un complemento personal, sin que la empresa puede justificar porque al trabajador le aplica dichos cambios mientras que al resto de vendedores les mantiene las mismas condiciones laborales, aplicando para ello la regla de distribución de la carga de la prueba:

cuando se alegue que determinada decisión encubre en realidad una conducta lesiva de derechos fundamentales del afectado, incumbe al autor de la medida probar que obedece a motivos razonables y ajenos a todo propósito atentatorio a un derecho fundamental. Pero para que opere este desplazamiento al demandado del *onus probandi* no basta que el demandante tilde de discriminatoria la conducta empresarial, sino que ha de acreditar la existencia de indicios que generen una razonable sospecha, apariencia o presunción a favor de semejante alegato y, presente esta prueba indiciaria, el demandado asume la carga de probar que los hechos motivadores de su deci-

---

<sup>38</sup> STSJ, de Andalucía, de 16 de noviembre de 2017, núm. 3339/2017, AS\2018\18.



sión son legítimos o, aun sin justificar su licitud, se presentan razonablemente ajenos a todo móvil atentatorio de derechos fundamentales.<sup>39</sup>

A su vez, en la STSJ, de Cataluña, de 26 de marzo de 2018, núm. 1917/2018<sup>40</sup>, también se reconoce el derecho a la extinción indemnizada de la relación laboral, al entender que existe vulneración de la garantía de indemnidad consistente en dejar de adscribir al trabajador para la realización de guardias médicas, alegando necesidades formativas de los Médicos Residentes Internos, lo que supuso un grave ataque a su dignidad. En este caso concreto, el trabajador consiguió que se le reconociese vía judicial la existencia de relación laboral a tiempo parcial con el Hospital. A raíz de ello, dejó de desempeñar guardias y de percibir la retribución correspondiente a las mismas, sin que el Hospital pudiese alegar una razón objetiva, causal y acreditada que justifique su decisión, teniendo en cuenta que otros trabajadores, que se encontraban en idéntica situación a la del demandante, siguieron adscritos a las guardias.

#### 4.2. La extinción de la relación laboral por acoso laboral. Artículo 15 CE

Para los Tribunales el acoso moral es una justa causa de extinción de la relación laboral vía artículo 50 siempre que exista, por un lado, una relación directa entre las medidas empresariales denunciadas y las consecuencias de las mismas sobre el trabajador, que son fundamentalmente un ataque grave contra su dignidad mediante la creación de un entorno hostil, degradante o humillante, una situación de violencia psicológica y sistemática durante un período prolongado de tiempo, una intención de perjudicar al trabajador, y, por otro, que el trabajador sea capaz de aportar indicios de dichas conductas, sin que se admitan los conflictos, enfrentamientos y desentendidos laborales que se pueden producir en el transcurso de la relación laboral<sup>41</sup>.

De este modo, no todas las situaciones que revelen un conflicto entre un trabajador y su superior jerárquico o entre trabajadores de igual categoría han de calificarse, sin más, como acoso moral; es decir, no toda manifestación del poder empresarial, aunque se ejerza de forma abusiva, puede calificarse como acoso moral, sin perjuicio, obviamente, de que tales prácticas abusivas encuentren respuesta a través de otras vías previstas legalmente. Para recibir la consideración jurídica propia de acoso, ha de envolverse la actuación empresarial desde el prisma de una presión que ha de ser maliciosa y con cierta continuidad en el tiempo, con claro objetivo degradante para la personalidad del trabajador afectado por la conducta.<sup>42</sup>

<sup>39</sup> *Idem.*

<sup>40</sup> JUR\2018\181478.

<sup>41</sup> *Idem.*

<sup>42</sup> Sentencia del Juzgado de lo Social de Valencia, de 15 de octubre de 2018, núm. 399/2019, AS\2019\248. En idéntica línea se pronuncia la STSJ, de Cataluña, de 18 de diciembre de 2019, núm. 6709/2019, JUR\2019\90925, que constata una situación de tensión sin que la misma su-

## Así, los Tribunales entienden por acoso laboral

la agresión del empresario o de alguno de sus empleados a un trabajador, con el consentimiento y tolerancia de aquél, mediante hechos, órdenes, o palabras, conducta repetida y duradera en el tiempo, con el fin de desacreditar, desconsiderar y aislar al trabajador, lo que puede llegar a deteriorar la salud de éste. (...) siendo su objeto «destruir las redes de comunicación de las víctimas que las sufren, erosionando su reputación, y perturbando el desarrollo de su actividad mediante el daño progresivo y continuo a la dignidad del trabajador».<sup>43</sup>

A su vez, los requisitos exigidos para acreditar estas situaciones son la existencia de actos, gestos o palabradas intencionados dirigidos a presionar al trabajador de una manera real y efectiva; que dichos actos que sean de naturaleza laboral y que estos actos sean continuados y reiterados en el tiempo produciendo una vejación injusta y una situación de estrés laboral<sup>44</sup>.

En relación con este derecho, y tal y como señalan nuestros Tribunales, las respuestas de nuestro ordenamiento jurídico a las situaciones de acoso moral son hasta ahora fundamentalmente reactivas, ya que actúan una vez que el acoso laboral produce conflictos agudos e irremediables en la empresa, que trascienden al mero conflicto laboral (STC, 81/2018, de 16 de julio. Correa: 2019:52 y ss; Molina: 2018; Ramos, 2018)<sup>45</sup>. En este modelo hay que situar al artículo 50.1.c) puesto que permite que el trabajador se separe de la empresa, extinguiendo la relación laboral con derecho a indemnización, pero no evita que se vea perjudicado al ver su contrato de trabajo extinguido<sup>46</sup>.

---

ponga un ataque a la dignidad del trabajador ni tampoco que la misma sea la causa de una situación de acoso o la STSJ de Andalucía, de 18 de octubre de 2018, núm. 1685/2017, AS\2018\419, que evidencia la existencia de algunos desprecios públicos pero no con la entidad suficiente para ser calificados como acoso laboral.

<sup>43</sup> STSJ, de Andalucía, de 16 de noviembre de 2017, núm. 3339/2017, AS\2018\18.

<sup>44</sup> STSJ, de Andalucía, de 16 de noviembre de 2017, núm. 3339/2017, AS\2018\18; de Madrid, de 2 de junio de 2017, núm. 543/2017, JUR\2017\188346 y del Juzgado de lo Social de Valencia, de 15 de octubre de 2018, núm. 399/2018, AS\2019\248: «*En definitiva lo que caracteriza al acoso moral es, sin duda alguna, la sistemática y prolongada presión psicológica que se ejerce sobre una persona en el desempeño de su trabajo, tratando de destruir su comunicación con los demás y atacando su dignidad personal con el fin de conseguir que, perturbada su vida laboral, se aleje de la misma provocando su autoexclusión*».

<sup>45</sup> No existe una definición legal de acoso moral como tal pero se entiende que tiene cabida en diversas regulaciones como el artículo 28.1.d) de la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social que define acoso como: «*toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo*» o el ya mencionado artículo 4.2.e) del ET. A su vez, Inspección de Trabajo ha desarrollado una labor fundamental a la hora de identificar estas conductas. Véase el Criterio Técnico 69/2009 sobre las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el Trabajo.

<sup>46</sup> STSJ, de Madrid, de 2 de junio de 2017, núm. 543/2017, JUR\2017\188346.

Un ejemplo de extinción de la relación laboral por acoso moral se encuentra en la Sentencia del Juzgado de lo Social de Valencia, de 15 de octubre de 2018, núm. 399/2018<sup>47</sup>, que constata la existencia de un trato degradante y despectivo, con insultos y expresiones groseras habituales, un hostigamiento continuado y una actitud agresiva que creó un entorno laboral calificado como un infierno, que hacía que los trabajadores se replanteasen a diario su continuidad en la empresa. De los indicios aportados se constata la afectación del derecho fundamental a la integridad física y moral y un menoscabo de la dignidad de la trabajadora que solicita la extinción de la relación, situación que le ocasionó un trastorno de ansiedad generalizado, siendo la misma reactiva a su contexto laboral, sin que la empresa pudiera ofrecer una justificación objetiva y razonable.

Por el contrario, en la mayoría de las ocasiones no se admiten las demandas de extinción de la relación laboral, fundamentalmente porque con los indicios aportados no se puede acreditar la existencia de acoso laboral. En primer lugar, la STSJ, de Cataluña, de 13 de mayo de 2019, núm. 2347<sup>48</sup>, no estima acreditada la situación de acoso moral alegada por la trabajadora. En este caso, la demandante, con la categoría profesional de *office cocinera*, tras una baja por lumbago con ciática, alega el día que se reincorpora que no se considera apta para trabajar, yéndose de vacaciones 15 días. A la vuelta, es declarada por el servicio de salud de su empresa apta sin limitación alguna, lo que le fue comunicado por el Jefe de Cocina, declaración que consideró como indignante. A la trabajadora se le modificó el sistema de turnos de trabajo, teniendo que pasar a trabajador los turnos de tarde-noche o el turno partido de fin de semana, lo que supuso un cambio en sus anteriores condiciones de trabajo. A raíz de ello, la trabajadora sufre una crisis de angustia por la que tuvo que ser hospitalizada y que le provocó un trastorno de ansiedad con una baja laboral. En este caso, el Tribunal entiende que no queda acreditado que dicha crisis sea consecuencia de una situación de acoso laboral o de un trato vejatorio por parte de la empresa, sino más bien ante una modificación de las condiciones de trabajo que no siguió el procedimiento previsto en el artículo 41 ET, sin que exista ataque a la dignidad de la trabajadora.

Igualmente, en la STSJ, de Madrid, de 2 de junio de 2017<sup>49</sup>, núm. 543/2017, no se admite la reclamación de una trabajadora que alegaba una situación de acoso por parte de la empresa con la finalidad de provocar su auto expulsión del trabajo. Según la demandante, fue objeto de insultos y vejaciones por parte del empresario, que le negó días de vacaciones y descanso, que tampoco le pagó las horas encubiertas, modificándole de manera unilateral su estructura salarial al eliminarle la mejora voluntaria que tenía reconocida de 150

---

<sup>47</sup> AS\2019\248.

<sup>48</sup> AS 2019/1980.

<sup>49</sup> JUR\2017\188346.

euros al mes, cambiándole de centro de trabajo y habiendo sido incluso zaran-deada y amenazada por el empresario. Frente a esas alegaciones, el Tribunal entiende que no se ha producido vulneración alguna de derechos fundamentales ni tampoco de acoso o falta de respeto a su dignidad puesto que la trabajadora no aporta evidencia alguna de los hechos que imputa a la empresa ni tampoco constan en la grabación de las conversaciones reconocidas por las dos partes. Así:

no hay ninguna actuación denigrante, de menosprecio, amenaza o coacción ni de él ni de los primeros interlocutores que aparecen en el comienzo de la grabación donde lo que manifiestan son opiniones del porqué consideran que no tiene derecho a percibir la mejora voluntaria que vinculan a la gestión de la trabajadora en la tienda donde estaba y al hecho de que se la haya cambiado de tienda a cambio de ello (.....) siendo muy claramente recogido en esa grabación que la demandante manifiesta que ya no quiere trabajar ahí y no quiere ir a trabajar a ninguna tienda, dando por concluida la relación en las condiciones que habían acordado. La conversación transcurre tranquilamente y quedan al día siguiente para formalizarlo todo. En la grabación del día siguiente tampoco hay ninguna actuación denigrante, de menosprecio, amenaza o coacción, transcurre tranquilamente y en ella la empresa le explica tres veces el contenido de la liquidación porque la trabajadora dice que no se entera de nada; todo transcurre tranquilamente hasta el momento que la trabajadora coge de su mano el papel en el que la empresa había plasmado la liquidación tomándola de la mano del interlocutor momento en el que dice se lleva la documentación para examinarla y cuando el interlocutor le dice que la documentación es suya entonces empieza a gritar la trabajadora y su acompañante (...) . Desde luego no hay ningún intento de retención por el empleador ni de impedirles la salida (...).

## 5. Conclusiones

Tal y como ha sido señalado, la aplicación del artículo 50 ET está fuertemente condicionada por la redacción legal y los criterios de interpretación jurisprudencial, lo que restringe su campo de actuación a los incumplimientos contractuales empresariales más graves. Ejemplo de ello es la actual redacción del apartado a) o la dificultad de extinción de la relación laboral en base al apartado c) a pesar de carácter aparentemente abierto y amplio. Por ello, en el caso de que se alegue un menoscabo a la dignidad del trabajador la extinción queda reservada a los ataques más severos, lo que le puede privar de eficacia dada la dificultad que en muchas ocasiones tiene el trabajador para probar estas conductas.

Sin embargo, dada la relevancia de los bienes jurídicos existentes, hay que defender que el artículo 50 ET sea un medio que proteja al trabajador frente a los ataques a su dignidad y no se convierta en un obstáculo para la misma. Como ha sido señalado, es necesario que la dignidad del trabajador sea considerada (Ojeda; Igartua, 2008: 168) «un factor positivo, que permita conside-

rar indignos y, por tanto, contrarios a los más supremos valores constitucionales comportamientos, aun no explícitamente constitucionalizados, imperantes y generalizados por razones de uso y abuso social», lo que permite que sea utilizada como argumento en sí misma, sin necesidad de establecer una conexión directa con otros derechos fundamentales (Rodríguez, 2014: 134-135). Desde esta perspectiva, el menoscabo de la dignidad del trabajador podría convertirse en fundamento directo de extinciones de la relación laboral al amparo del artículo 50.1.c) con la finalidad de garantizar el ejercicio de derechos fundamentales inespecíficos (Goñi, 2014: 87-88):

la eficacia de su ejercicio y la preservación del núcleo irrenunciable del derecho inherente a la dignidad de la persona, que es la clave de los derechos fundamentales (...). Por más que se reconozcan derechos, si la realidad impide contradictoriamente, realizarlas, carecen, a la postre, de la condición de derechos fundamentales.

En este sentido, la admisión por parte de los Tribunales de la extinción indemnizada de la relación laboral vía artículo 50 realzando el menoscabo a la dignidad de la persona trabajadora en supuestos de vulneración de la garantía de indemnidad o en situaciones de acoso moral dotan de una mayor autonomía a este concepto y refuerzan su papel garante para el ejercicio de los derechos fundamentales en la relación laboral, especialmente los denominados inespecíficos.

## 6. Bibliografía

- ÁLVAREZ ALONSO, Diego (2005). *La Garantía de indemnidad del trabajador frente a represalias empresariales*. Albacete: Bomarzo.
- ÁLVAREZ GIMENO, Rafael (2012). *La extinción causal por voluntad del trabajador*. Granada: Comares.
- BAYLOS GRAU, Antonio; BIRGILLITO, María Laura; CASTELLI, Nunzia (2020), «Derecho a la tutela judicial efectiva (art. 24 CE y normas concordantes)», en MONEREO PÉREZ, José Luis; VILA TERNO, FRANCISCO; ÁLVAREZ CORTÉS, Juan Carlos (dir.). *Derechos laborales fundamentales inespecíficos*. Granada: Comares, 449-470.
- CORREA CARRASCO, Manuel (2019). *Acoso laboral. Regulación jurídica y práctica aplicativa*. Valencia: Tirant lo Blanch.
- GONZÁLEZ DE PATTO, Rosa María (2009). *La dimisión provocada: configuración y régimen jurídico del artículo 50 del Estatuto de los trabajadores*. Granada: Comares.
- GOÑI SEIN, José Luis (2014). «Los derechos fundamentales inespecíficos en la relación laboral individual: ¿necesidad de una reformulación?», en AA.VV. *Los derechos fundamentales inespecíficos en la relación laboral y en materia de protección social*. Madrid: Cinca, 1-98.
- LÓPEZ INSUA, Belén del Mar (2020). «Derecho a la vida y a la integridad física (art. 15 y normas concordantes)», en MONEREO PÉREZ, José Luis; VILA TERNO, FRANCISCO; ÁLVAREZ CORTÉS, Juan Carlos (dir.). *Derechos laborales fundamentales inespecíficos*. Granada: Comares, 503-537.

- MOLINA NAVARRETE, Cristóbal (2018). *La tutela judicial frente al acoso moral en el trabajo: ¿estancamiento y subestimación o lento progreso?* Albacete: Bomarzo.
- MONEREO PÉREZ, José Luis (2020). «La dignidad de la persona como eje del sistema de derechos fundamentales (art. 10.1 CE y normas concordantes)», en MONEREO PÉREZ, José Luis; VILA TERNO, FRANCISCO; ÁLVAREZ CORTÉS, Juan Carlos (dir.). *Derechos laborales fundamentales inespecíficos*. Granada: Comares, 1-186.
- OJEDA AVILÉS, ANTONIO; IGARTUA MIRÓ, María Teresa (2008). «La dignidad del trabajador en la doctrina del Tribunal Constitucional», *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, 73, 147-169.
- PALOMEQUE LÓPEZ, Carlos (2003). «Derechos fundamentales generales y relación laboral: los derechos laborales inespecíficos», AA.VV. (Dir. Sempere Navarro, A.V.) *El modelo social en la Constitución española de 1978*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 229-248.
- RAMOS QUINTANA, Margarita Isabel (2018). «Acoso en el trabajo y dignidad de las personas: la lesión de derechos fundamentales en clave restrictiva. Comentario a la Sentencia del Tribunal Constitucional 81/2018, de 16 de julio», *Estudios financieros. Revista de trabajo y seguridad social: Comentarios, casos prácticos, recursos humanos*, 429, 200-210.
- REQUENA MONTES, O. (2017). «La modificación sustancial de condiciones de trabajo que no respeta lo previsto en el artículo 41 y redundante en menoscabo de la dignidad del trabajador», en TODOLÍ SIGNES, Adrián; TALENS VISCONTI, Eduardo; REQUENA MONTES, Óscar; TORMOS PÉREZ, Juan Alberto. *La extinción indemnizada del contrato por voluntad del trabajador: Artículo 50 ET*. Valencia: Tirant lo Blanch, 13-71.
- RODRÍGUEZ CARDO, Iván Antonio (2014). «Dignidad, honor e intimidad en el trabajo», *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, 108, 133-163.
- RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, Miguel; FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.<sup>a</sup> Fernanda (1998). *La voluntad del trabajador en la extinción del contrato de trabajo*. Madrid: La Ley-Actualidad.
- SEMPERE NAVARRO, ANTONIO VICENTE; SAN MARTÍN MAZZUCCONI, CAROLINA (2001). *El artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores*, Pamplona: Aranzadi.
- TALÉNS VISCONTI, Eduardo (2016). *El Procedimiento de extinción causal del contrato por voluntad del trabajador: puntos críticos*. Albacete: Bomarzo.
- TORMOS PÉREZ, J.A (2017). «Supuestos referidos a otros incumplimientos graves de las obligaciones del empresario y la negativa a reintegrar al trabajador en sus anteriores condiciones cuando una sentencia declare injustificadas las medidas de los artículos 40 y 41» en TODOLÍ SIGNES, Adrián; TALENS VISCONTI, Eduardo; REQUENA MONTES, Óscar; TORMOS PÉREZ, Juan Alberto. *La extinción indemnizada del contrato por voluntad del trabajador: artículo 50 ET*. Valencia: Tirant lo Blanch, 99-140.