

FACULTAD DE DERECHO DE LA UNIVERSIDAD DE A CORUÑA
ILUSTRE COLEGIO PROVINCIAL DE ABOGADOS DE A CORUÑA
MÁSTER EN ABOGACIA-ICACOR 2023-2024

LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO POR VOLUNTAD DEL TRABAJADOR CON ESPECIAL
REFERENCIA A LOS RIESGOS PSICOSOCIALES Y EL ACOSO LABORAL

A EXTINCIÓN DO CONTRATO POR VONTADE DO TRABALLADOR CON ESPECIAL
REFERENCIA AOS RIESGOS PSICOSOCIAIS E O ACOSO LABORAL

TERMINATION OF THE CONTRACT UNILATERALLY BY THE WORKER WITH SPECIAL
REFERENCE TO PSYCHOSOCIAL RISKS AND WORKPLACE HARASSMENT



UNIVERSIDADE DA CORUÑA

TRABAJO DE FIN DE MÁSTER
ALUMNO: Camino González Fernández
TUTOR: Ricardo Pedro Ron Latas

RESUMEN

Dentro de la normativa laboral, se contempla la posibilidad para los trabajadores de poner fin a su relación laboral de manera indemnizada, con derecho, en su caso, a la prestación por desempleo, cuando la empresa incurre en incumplimientos graves y culpables de sus obligaciones. No obstante, el artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores, encargado de regular esta opción, menciona de manera explícita solo algunos de los incumplimientos que habilitan el uso de este recurso, dejando en manos de los juzgados y tribunales la tarea de ampliar dicha lista. El propósito de este trabajo es explorar en qué medida, bajo qué circunstancias y de qué manera los incumplimientos empresariales, con un enfoque particular en los riesgos psicosociales y el acoso laboral, pueden ser considerados en virtud de dicho artículo.

TABLA DE CONTENIDO

I.	INTRODUCCIÓN.....	5
II.	LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO POR VOLUNTAD DEL TRABAJADOR. SUS DISTINTAS CAUSAS.....	6
1.	EXTINCIÓN DEL CONTRATO POR VOLUNTAD DEL TRABAJADOR.....	6
2.	CAUSAS DE EXTINCIÓN LABORAL AL AMPARO DEL ARTÍCULO 50	8
i.	<i>La modificación sustancial llevada a cabo sin respetar las disposiciones legales y redunden en la dignidad del trabajador.....</i>	9
ii.	<i>La falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario pactado.....</i>	11
iii.	<i>Cualquier otro incumplimiento grave y culpable de sus obligaciones por parte del empresario 15</i>	
3.	REQUISITOS DE LA EXTINCIÓN LABORAL AL AMPARO DEL ARTÍCULO 50 ET. 21	
4.	RESOLUCIÓN CONSTITUTIVA: PERVIVENCIA DE LA RELACIÓN LABORAL.....	25
III.	LA EXTINCIÓN POR INCUMPLIMIENTOS EMPRESARIALES EN MATERIA DE RIESGOS PSICOSOCIALES	27
IV.	EL ACOSO EN EL TRABAJO COMO CAUSA EXTINTIVA	33
V.	EL PROCESO EXTINTIVO. CON ESPECIAL ATENCIÓN A SUS ASPECTOS JUDICIALES.....	40
VI.	CONCLUSIONES	43
VII.	BIBLIOGRAFÍA	44

ABREVIATURAS

CC	Código Civil. Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el Código Civil.
ET	Estatuto de los Trabajadores. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
LPRL	Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
LRJS	Ley Reguladora de la Jurisdicción Social. Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.
TS	Tribunal Supremo.
TSJ	Tribunal Superior de Justicia.
LISOS	Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.
STSJ	Sentencia de Tribunal Superior de Justicia.
STS	Sentencia del Tribunal Supremo.

I. INTRODUCCIÓN

Los contratos constituyen vínculos jurídicos que generan deberes y derechos recíprocos, susceptibles de creación, modificación y, en última instancia, extinción. En el ámbito laboral, precisamente, el empleador y el empleado, quien se presenta como demandante y oferente de empleo respectivamente, conciertan el intercambio de servicios laborales por una contraprestación, ya sea en forma de remuneración monetaria o, adicionalmente, en especie.

Así, este vínculo laboral puede llegar a su término por diversas razones. Las categorías que abordan las posibilidades de extinguir un contrato de trabajo son abundantes. Desde una perspectiva, expertos como ALONSO OLEA¹ diferencian entre la terminación por voluntad mutua de las partes y la finalización por circunstancias sobrevenidas.

Este trabajo se enfocará en examinar el aspecto compensatorio que la legislación laboral concede a las situaciones en las que el trabajador decide poner fin al contrato en relación con los incumplimientos que dan lugar a una terminación justificada especialmente en los riesgos psicosociales y el acoso laboral.

En este sentido, la creciente preocupación por la salud y el bienestar de los trabajadores ha llevado a un análisis más profundo de las condiciones laborales, particularmente en lo que respecta a los riesgos psicosociales. En línea con este enfoque, diversas instancias internacionales, como la Unión Europea y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), han instado a los Estados Miembros a fortalecer sus políticas y legislaciones en materia de salud y seguridad en el trabajo. Este llamado cobra especial relevancia en un contexto donde más del cincuenta por ciento de los trabajadores en la Unión Europea informan que el estrés es una presencia habitual en sus lugares de trabajo, según la Comunicación de la Unión Europea de enero de 2017.

Así, el Convenio n° 190 de la OIT, publicado en 2019, destaca la urgencia de abordar la violencia y el acoso en el entorno laboral, subrayando los graves daños que estos fenómenos pueden causar. Estas preocupaciones se traducen en la necesidad de establecer

¹ ALONSO OLEA, M, *Derecho del Trabajo*. Facultad de Derecho de la Universidad Complutense, Madrid. 2006, p. 356.

medidas concretas para salvaguardar la salud mental y emocional de los trabajadores, impulsando así la modernización de la legislación y políticas de la UE en esta materia.

En el presente trabajo, nos enfocaremos en explorar las opciones legales disponibles para los trabajadores que se enfrentan a incumplimientos empresariales y en concreto en materia de riesgos psicosociales y acoso laboral. Aunque la Inspección de Trabajo y Seguridad Social ofrece una vía para denunciar estas situaciones, así como la posibilidad de recurrir a la vía judicial para cesar conductas transgresoras y reclamar indemnizaciones, nos encontramos con un aspecto menos explorado: la extinción indemnizada de la relación laboral como consecuencia de incumplimientos empresariales graves.

II. LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO POR VOLUNTAD DEL TRABAJADOR. SUS DISTINTAS CAUSAS

1. EXTINCIÓN DEL CONTRATO POR VOLUNTAD DEL TRABAJADOR

En la actualidad, cada vez es más frecuente la extinción del contrato por voluntad del trabajador por incumplimientos graves y culpables de las obligaciones del empresario en materia laboral. El contrato de trabajo, además de tener como propósito la estabilidad laboral, está sujeto a disposiciones legales que buscan prevenir que su duración quede completamente al arbitrio de una de las partes, como se establece en el artículo 1256 del CC. Es esencial destacar que esta intención de estabilidad tiene límites definidos, ya que los contratos pueden rescindirse antes de su vencimiento si alguna de las partes así lo considera. Esta terminación anticipada puede deberse tanto a condiciones previamente acordadas como al incumplimiento de alguna de las partes, e incluso puede ocurrir sin necesidad de una justificación específica.

Prescindiendo momentáneamente de otras causas que puedan originar la finalización del contrato laboral, el Estatuto de los Trabajadores contempla la posibilidad de dar por concluida la relación laboral en casos de incumplimiento de las obligaciones contractuales. Fundamentalmente, esta disposición refleja una adaptación del artículo 1124 del CC para los contratos bilaterales en general. Cuando el trabajador no cumple

con sus responsabilidades laborales, la empresa tiene la opción de recurrir al despido disciplinario², conforme a lo establecido en el artículo 56 del ET. En cambio, si es la empresa la que incumple, el trabajador puede solicitar la resolución del contrato debido al incumplimiento empresarial, previsto en el artículo 50 del ET.

Es importante tener en cuenta que, en muchas ocasiones, los trabajadores, debido a su situación personal o económica, intentan mantenerse en el puesto de trabajo durante un tiempo. Lamentablemente, cuando la situación se vuelve completamente insostenible, y en muchas ocasiones debido a la falta de información, abandonan la empresa de manera voluntaria sin tener derecho a indemnización ni al subsidio por desempleo.³

En nuestra legislación se plantean varias formas de extinguir el contrato. Como hemos indicado anteriormente, el trabajador dimite o abandona voluntariamente el puesto de trabajo. Dicha forma de extinción es totalmente equivocada pues en este caso el trabajador no tendría derecho a la prestación por desempleo, ni a la indemnización por fin de contrato o en su caso despido⁴. Además, si el trabajador no preavisa a la empresa con la antelación señalada en el Convenio Colectivo o en su caso en el ET podría ser penalizado descontándole la misma la falta de preaviso.

La indemnización que da lugar a la extinción del contrato por voluntad del trabajador es la misma establecida para los despidos improcedentes⁵, ya que el perjuicio causado en ambos es el mismo, es decir, la pérdida del empleo. Esto no impide, por supuesto, considerar que, en caso de que existan otros perjuicios resultantes de las acciones empresariales que conduzcan a la terminación del contrato, dichos perjuicios puedan y deban ser indemnizados.

² Estatuto de los Trabajadores (ET). Artículo 56. "Para el despido improcedente, se establece una indemnización equivalente a treinta y tres días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de veinticuatro mensualidades."

³ Real Decreto Legislativo 8/2015, de 3 de octubre (BOE núm. 241, de 5 de octubre), Ley General de la Seguridad Social, Artículo 267: "La baja voluntaria no se considerará situación legal de desempleo, y, por tanto, no dará derecho a las prestaciones por tal contingencia."

⁴ ESTEFANIA RODRÍGUEZ SANTOS.: *La extinción de la relación laboral por dimisión del trabajador*. Editorial Tirant lo Blanch. Valencia. 2007, ps. 27 y ss.

⁵ Cfr. ADRIÁN TODOLI SIGNES, EDUARDO TALÉNS VISCONTI, ÓSCAR ROQUENA MONTES. JUAN ALBERTO TORMOS PEREZ.: *La extinción indemnizada del contrato por voluntad del trabajador. Artículo 50 ET*. Editorial Tirant lo Blanch. Valencia. 2017, p. 26.

En este sentido, SEMPERE NAVARRO Y SAN MARTÍN MAZZUCONI⁶ recuerdan que, según el TS⁷, *cuando lo que se invoca es un derecho fundamental, “el daño a resarcir no es sólo uno, sino que son dos: a) de un lado la pérdida del empleo, que ha de atribuirse al incumplimiento empresarial legitimador de la acción rescisoria y que tiene una indemnización legalmente tasada, la prevista en el art.50ET; y b) de otro, el daño moral que ha de producir –en términos generales esa conculcación del derecho fundamental y que forzosamente ha de imputarse al infractor, a quien –además- le es exigible por tal consecuencia la indemnización prevista en el art.1101CC”.*

El artículo 50 del ET presenta una enumeración abierta de razones que el legislador considera justificadas para poner fin a la relación laboral. La explicitud de los motivos contenidos en dicho artículo, así como las características tanto en el artículo 49.1.j) del mismo texto, junto con las adiciones realizadas por los tribunales, contribuirán a establecer los límites de esta figura. En consecuencia, se podrá evaluar con mayor precisión qué incumplimientos pueden o no ser contemplados en este marco normativo.

2. CAUSAS DE EXTINCIÓN LABORAL AL AMPARO DEL ARTÍCULO 50

El artículo 50 del ET establece como causas justas para la extinción del contrato por voluntad del trabajador establece las siguientes:

“a) Las modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo llevadas a cabo sin respetar lo previsto en el artículo 41 y que redunden en menoscabo de la dignidad del trabajador.

b) La falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario pactado.

c) Cualquier otro incumplimiento grave de sus obligaciones por parte del empresario, salvo los supuestos de fuerza mayor, así como la negativa del mismo a

⁶ SEMPERE NAVARRO, A.V. y SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C.: *La indemnización por Daños y Perjuicios en el Contrato de Trabajo*. Thomson Aranzadi. Segunda edición. Navarra. 2011, p. 72.

⁷ STS de 20 de septiembre de 2007 (RJ.2007/8304) y STSJ de Asturias de 27 de diciembre de 2011 (AS.2011/814) y de 4 de noviembre (AS.2011/2976); y de Andalucía, de 18 de julio de 2008 (AS.2008/328) y de 13 de julio de 2008 (AS.2008/172).

reintegrar al trabajador en sus anteriores condiciones de trabajo en los supuestos previstos en los artículos 40 y 41, cuando una sentencia judicial haya declarado los mismos injustificados.”

Así abordaremos las causas que dan lugar a la extinción del contrato por voluntad del trabajador, centrándonos sobre todo en el apartado c) del citado artículo y en concreto en como los riesgos psicosociales y el acoso laboral pueden dar lugar a esta vía.

- i. La modificación sustancial llevada a cabo sin respetar las disposiciones legales y redunden en la dignidad del trabajador

Se entiende por sustancial aquello “que constituye lo esencial y mas importante de algo”⁸. Así, en los contratos de tracto sucesivo, es fundamental que los requisitos perduren a lo largo del tiempo, sin que ello excluya la posibilidad de modificaciones. No obstante, estas modificaciones no deben comprometer la esencia original del contrato, ya que alterarla implicaría afectar al objeto.

Para que exista una modificación sustancial de las condiciones de trabajo el empresario, de forma unilateral, exige al trabajador que cambie sus condiciones laborales, independientemente de su consentimiento.⁹ Cabe destacar que, si bien una mejora en el contrato puede ser sustancial, no resultará en una terminación indemnizada. Del mismo modo, una modificación acordada tampoco conducirá a tal indemnización.

No obstante, previo al inicio de este análisis, es importante recordar tres requisitos esenciales que deben cumplirse para considerar que nos encontramos frente a una modificación susceptible de generar la extinción, tal como bien destacan SEMPERE NAVARRO Y SAN MARTÍN MAZZUCCONI¹⁰:

⁸ Vigésimo Segunda Edición del Diccionario de Lengua Española de la RAE

⁹ SAN MARTÍN MAZZUCCONI C.: *El régimen jurídico de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo*. Aranzadi. Pamplona. 1999. p. 112.

¹⁰ SEMPERE NAVARRO, A.V. y SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C.: *La indemnización por daños y perjuicios en el contrato de trabajo*. Thomson Aranzadi. Segunda edición. Navarra 2011, p. 79.

- La voluntad del cambio en las condiciones ha de ser únicamente querida por el empresario. Así, la modificación sustancial de las condiciones laborales impuesta por el empleador debe haberse realizado sin respetar las previsiones legales al respecto.
- Debe tenerse en cuenta que la variación es de tipo objetivo, nunca subjetivo. Esto es, la modificación afectará siempre a las condiciones de trabajo, pero nunca al trabajador como sujeto particular en nada que no guarde relación con el vínculo laboral.
- Finalmente, debe existir un cambio en las condiciones de trabajo. Evidentemente, el criterio objetivo existe y es indiscutible. El perjuicio debe manifestarse en lo que a condiciones laborales se refiere, el cambio debe ser sustancial y debe ocasionar un menoscabo en la dignidad del trabajador afectado.

Normalmente, el menoscabo en la dignidad del trabajador se asocia con la asignación, de forma permanente, de tareas muy por debajo de las correspondientes a la categoría profesional; pero en general abarcaría todas las condiciones de trabajo que determinan, bien un desmerecimiento del trabajador hacia sus compañeros o terceras personas, bien la prestación de servicios en condiciones degradantes o en menoscabo de la salud o seguridad del trabajador. La jurisprudencia establece que *debiendo valorarse, por ello, para apreciar si hay o no menoscabo de la dignidad, las concretas circunstancias concurrentes, tanto con relación a los cambios introducidos en el trabajo como con respecto a su justificación.*¹¹

Hay que tener en cuenta que la dignidad tiene un doble alcance, en primer lugar, desde un punto de vista objetivo las personas no pueden ser sometidos a tortura, ni a penas o tratos inhumanos degradantes.¹² Y, en segundo lugar y desde un punto subjetivo conecta con el derecho al honor reconocido en el artículo 18.1 CE, y excluye las conductas dirigidas a causar perjuicio en la consideración social de la persona o en su autoestima.

¹¹ STSJ Canarias, de 4 de junio de 2021. (ECLI:ES:TSJICAN:2021:1686).

¹² Artículo 15 de la Constitución Española de 1978: "Los ciudadanos tienen derecho a la integridad física y moral, sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a tortura ni a penas o tratos inhumanos o degradantes...".

La posibilidad de resolver el contrato debido a estas modificaciones no está limitada a casos específicos, sino que abarca todas las modificaciones sustanciales en las condiciones laborales. Sin embargo, es concluyente que el menoscabo a la dignidad sea objetivo y justifique la extinción del contrato con indemnización, aplicando criterios similares a la calificación de incumplimientos contractuales del trabajador. Es importante destacar que, si no se cumplen ambos requisitos, la modificación sustancial puede dar lugar al ejercicio de otros derechos por parte del trabajador, pero no justifica la extinción del contrato.¹³

A tal efecto señalar que para que haya menoscabo de la dignidad se exige la existencia de una actitud empresarial claramente vejatoria, o en su caso, que atente sobre ese derecho que todo trabajador tiene reconocido. La jurisprudencia establece que *“El "menoscabo de la dignidad... exige la existencia de una actitud empresarial que... sea claramente vejatoria, o al menos, atente abiertamente sobre ese derecho que todo trabajador tiene reconocido en favor del debido respeto que a su dignidad personal merece”*.¹⁴

Por último y para finalizar con el presente apartado la sentencia dictada por el TSJ, de las Islas Canarias, de 15 de junio de 2017, núm. 571/2017 admite la extinción de la relación laboral conforme al artículo 50.1.a),¹⁵, considerando 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 y sin que haya respetado el procedimiento del artículo 41.

ii. La falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario pactado

El segundo apartado de la extinción contractual del artículo 50 es de especial importancia y justifica el hecho de que posea un apartado propio dentro del ET. El legislador ha dejado

¹³ STSJ Madrid, de 18 de mayo de 2022 (ECLI:ES:TSJM:2022:6661).

¹⁴ STSJ Navarra, Sala de lo Social de 22 de junio de 1994. (Rec. núm. 9/1994)

¹⁵ STSJ Islas Canarias, 15 de junio de 2017 (JUR\2017\223700).

claro que, la más importante de las obligaciones que tiene el empresario es la de satisfacer el pago del salario ya que constituye una parte esencial del objeto del contrato.¹⁶

Así, el empleador tiene la obligación de abonar la remuneración acordada o legalmente establecida de manera puntual, en la fecha y lugar acordados, o conforme con los usos y costumbres¹⁷. La liquidación y el pago de salarios periódicos y regulares deben referirse a un período de tiempo que no exceda un mes, realizándose de manera puntual y documentada, de esta forma lo dispone el artículo 4.2.f y 29 del ET. Es fundamental tener en cuenta, como señala RODRÍGUEZ PI ERO¹⁸, que la remuneración del trabajador por sus servicios desempeña un papel social de gran relevancia.

Así la jurisprudencia establece que *“Por lo que respecta a la deuda que se debe tener en cuenta a la hora de valorar la gravedad del incumplimiento empresarial el Tribunal Supremo en la sentencia últimamente citada de 19 de diciembre de 2019 concreta que los incumplimientos no se cierran hasta el momento del acto de juicio, en tanto que la obligación de la empresa de abonar el salario en el tiempo establecido persiste más allá del momento en el que se plantea la acción judicial, de forma que, estando pendiente una acción como la que nos ocupa, pueden tomarse en consideración los incumplimientos que se produzcan hasta el acto de juicio.”*¹⁹

El incumplimiento de esta obligación contractual por parte del empleador se manifiesta en dos casos distintos, aunque con frecuencia se presenten simultáneamente, en primer lugar, el impago se trata de un incumplimiento absoluto que se percibe como definitivo y que, por lo general, adquiere un carácter continuado, según se ha detallado al analizar su gravedad. En segundo lugar, el retraso continuado en el pago de salarios que implica la

¹⁶ Cfr. MONTOYA MELGAR, A.: *Derecho del Trabajo*. Ed. Tecnos. Trigésima tercera Edición. Madrid. 2012, ps. 145 y ss.

¹⁷ Artículo 29.1 del ET: La liquidación y el pago del salario se harán puntual y documentalmente en la fecha y lugar convenidos o conforme a los usos y costumbres. El periodo de tiempo a que se refiere el abono de las retribuciones periódicas y regulares no podrá exceder de un mes.

¹⁸ RODRÍGUEZ PI ERO y BRAVO FERRER, M.; FERNÁNDEZ LÓPEZ, M. F. *La voluntad del trabajador en la extinción del Contrato de Trabajo*. Ed. La Ley-Actualidad. Madrid. 1998. P. 177.

¹⁹ STSJ Castilla y León, de 6 de noviembre de 2023 (ECLI:ES:TSJCL:2023:4109).

posibilidad de pago, aunque de manera irregular. En este caso, el bien protegido no es únicamente la percepción efectiva de la retribución, sino también el cumplimiento de las normas sobre la periodicidad en los pagos. En este sentido, es importante destacar la Sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña donde estima la extinción indemnizada procedente de un trabajador que ha sufrido retrasos continuados de 14 a 24 días en el pago del salario por su empresa durante más de un año y aunque lo haya abonado antes del juicio ello no enerva la acción.²⁰

Los retrasos o impagos deben tener gravedad y trascendencia, requisito que se relaciona con su reiteración y persistencia. Así reiterada Jurisprudencia establece que *"... En este caso, tomando en consideración que se han superado los doce meses de retrasos, que muchos de ellos (sin tomar en consideración a estos efectos los que afectan a las pagas extraordinarias) exceden de un mes e incluso en algún caso se aproximan o exceden de los tres meses y, muy especialmente, que no consta acuerdo alguno con la representación legal de los trabajadores, esta Sala considera que los mismos presentan la gravedad suficiente para justificar la resolución pedida, por lo que el recurso es estimado."*²¹

Resulta relevante entender cuándo y en qué circunstancias la falta de pago por parte del empleador se convierte en motivo suficiente para solicitar la rescisión del contrato de trabajo, según lo establecido en el artículo 50 del ET. En este contexto, resurgen aspectos como la gravedad, que no solo se refiere a un criterio cuantitativo, sino en ocasiones a la manera en que se ha producido el incumplimiento o a las características particulares de la infracción misma.

Cuando se habla de la condición de deudor del empresario frente al trabajador, se hace referencia, por supuesto, a las cantidades que el empleador ha dejado de abonar al empleado, a pesar de tener la obligación de hacerlo. En estas circunstancias, la legislación laboral se posiciona en favor de aquel que no ha visto satisfechos sus derechos: el trabajador. No obstante, para que esta protección funcione de manera eficiente, es imprescindible que la deuda adquirida no se cuestione y pueda ser fácilmente

²⁰ STSJ Cataluña, Sec 1º, 3035/2022, de 18 de mayo (ECLI:ES:TSJCAT:2022:4387).

²¹ STSJ Castilla y León, Valladolid de 28 de noviembre de 2012. Sec 1º, (Rec. núm. 2115/2012).

cuantificada. Es por ello, por lo que sería difícilmente defendible al amparar una extinción causal cuando la causa misma es discutida y discutible.²²

En este sentido, el legislador busca establecer una distinción entre infracciones circunstanciales, e incluso razonablemente justificables, y aquellas que se vuelven insostenibles a la relación laboral al atentar directamente contra el objeto y la causa del contrato. A continuación, se procederá a diferenciar entre los conceptos de impago y retraso, y en qué medida pueden constituir razones suficientes para la terminación justificada del contrato.

Como sucede en ciertas resoluciones judiciales, el retraso y el impago a menudo son tratados conjuntamente en la legislación laboral. En esencia, se debe entender que para el legislador no existe una distinción significativa, ya que ambos constituyen incumplimientos contractuales. Esta equiparación podría interpretarse como un medio para concienciar al empresario sobre la gravedad que implica el retraso en el pago de salarios, evitando así la percepción errónea de que un abono tardío de la remuneración salarial carece de importancia.

Por último, señalar que no cualquier deuda que tenga el empresario con el trabajador puede dar lugar a la resolución contractual, sino solamente la deuda salarial que reúna los requisitos jurisprudencialmente para ello. Así tiene que existir un criterio objetivo (más allá de la posible culpabilidad de la empresa), un requisito temporal, esto es, que los incumplimientos se den de forma reiterada y persistente y un criterio cuantitativo, que atienda a la gravedad de lo adeudado, y no del comportamiento empresarial.²³

²² En la STSJ de Galicia, de 12 julio de 2001 (AS.2001/1924), está “pendiente de decisión el recurso de Suplicación (...) contra la sentencia de instancia que lo decide, no siendo, por tanto, firme esta resolución”. También, en este mismo sentido las SSTs de 6 de mayo de 1991 (RJ.1991/4169) y de 1987 (RJ.1987/3252); y de STSJ de Madrid, de 4 de julio (AS.2007/17148) y de 20 de junio de 2006 (AS.2007/9879); de Cataluña, de 19 de mayo de 2006 (AS.2006/271110). En este sentido, y en consonancia con las anteriormente citadas, la STSJ de Cantabria, de 5 de abril de 2006 (AS.2006/1203) expone “que la falta o retraso de pago carece de relevancia resolutoria cuando la deuda es objeto de controversia, bien sea por su realidad o bien lo sea por su cuantía», a condición claro está que la empresa acredite que su negativa al pago responda a una discrepancia razonable sobre la determinación del importe”.

²³ STSJ Comunidad Valenciana de 5 de julio de 2002 (AS.2002/1542), pero también STS de 25 de enero de 1999 (RJ.1999, 898); de 28 de septiembre de 1998 (RJ.1998, 8553) y de 13 de julio de 1998 (RJ.1998/5711).

- iii. Cualquier otro incumplimiento grave y culpable de sus obligaciones por parte del empresario

En este sentido es importante tener en cuenta que encontramos el cajón de sastre en el apartado c) del artículo 50 donde señala “*cualquier otro incumplimiento grave de sus obligaciones por parte del empresario, salvo en los supuestos de fuerza mayor*”.²⁴ Este precepto se presenta como una manifestación inicialmente vaga y sin límites definidos, y, así pues, se trata de una cláusula de cierre cuyo propósito es abordar cualquier incumplimiento que el empleador pueda cometer. Estos incumplimientos, en última instancia, están marcados por su evidente y comprobada gravedad, pero resulta complicado incorporarlos en las dos primeras razones de extinción causal.

No toda conducta es suficiente para justificar la resolución del contrato; solo se considera relevante aquella que constituya una vulneración de las obligaciones derivadas del contrato de trabajo²⁵. Por tanto, los tres requisitos exigibles para que exista un hecho causante de las consecuencias del 50.1.c) ET:

- Que exista un incumplimiento por parte del empresario.
- Que tal incumplimiento revista de la suficiente entidad para ser considerado lo suficientemente grave.
- Que la conducta no pueda atribuirse a situaciones de fuerza mayor. Dicha fuerza mayor es únicamente de aplicación a los casos del 50.1.c), puesto que como se ha dicho, es la única de las causas que exige la culpabilidad por parte del empresario.²⁶

La rescisión del vínculo laboral por este motivo representa una medida extrema que debe estar en proporción con la gravedad del incumplimiento por parte del empleador. Solo procede en situaciones de incumplimientos graves y persistentes de las condiciones esenciales que rigen la relación laboral, revelando una clara intención de no cumplir con

²⁴ Artículo 50 del ET.

²⁵ Cfr. ADRIÁN TODOLI SIGNES, EDUARDO TALÉNS VISCONTI, ÓSCAR ROQUENA MONTES. JUAN ALBERTO TORMOS PEREZ.: *La extinción indemnizada del contrato por voluntad del trabajador. Artículo 50 ET*. Editorial Tirant lo Blanch. Valencia. 2017, p. 85.

²⁶ DE MIGUEL LORENZO, ANA M^a: *La extinción causal del contrato de trabajo por voluntad del trabajador*. Estudios de Derecho Laboral. Madrid. 1993. Pág. 101.

las obligaciones contraídas con el trabajador. Solo en estos casos se justifica la acción de extinción del contrato por voluntad del trabajador tal y como a continuación se detallará.

Impago complemento incapacidad temporal:

Se considera incumplimientos empresariales de sus obligaciones, el impago de conceptos no salariales, como la incapacidad temporal. En relación con este tema, al evaluar si la gravedad de lo sucedido alcanza un nivel suficiente para ser considerado un "incumplimiento grave", hay que utilizar criterios similares a los relacionados con la falta o retraso en el pago del salario. Esto se debe a que ambos incumplimientos se centran en obligaciones de índole económica²⁷ no satisfechas.

Una STS de 18 de febrero de 2013²⁸, consideró insuficiente el retraso en el pago de las prestaciones y la mejora voluntaria de la incapacidad temporal, con un promedio de dos meses de retraso, y solo declaró el incumplimiento en el caso de un retraso de cuatro meses.

En realidad, este fallo reitera que se enmarca dentro de la concepción de cualquier otro incumplimiento grave exigido por el artículo 50.1.c) del ET. Se refiere a haber descuidado "de manera voluntaria, grave y reiterada" las obligaciones contraídas, no solo en virtud de la legislación, sino también según lo establecido en el convenio colectivo.

No resulta relevante en este sentido la naturaleza jurídica o contractual de las obligaciones incumplidas. Esto es especialmente cierto cuando la obligación proviene de una fuente del derecho laboral, como un convenio colectivo, recogido en el artículo 3.1 del ET. En este caso, la mejora voluntaria busca equiparar la cantidad finalmente recibida por el trabajador al salario que habría percibido en una situación normal, extendiendo las obligaciones contractuales, no solo a las pactadas en el contrato, sino a todas las que puedan derivarse del mismo, de acuerdo con el artículo 1258 del CC.²⁹

²⁷ SEMPERE NAVARRO, A.V. y SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C: *El artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores*. Ed. Aranzadi.2001. Navarra. Pág.81.

²⁸ STS, Sala de lo Social, de 18 de febrero de 2013 (ES:TS:2013:843).

²⁹ Artículo 1258 CC: Los contratos se perfeccionan por el mero consentimiento, y desde entonces obligan, no sólo al cumplimiento de lo expresamente pactado, sino también a todas las consecuencias que, según su naturaleza, sean conformes a la buena fe, al uso y a la ley.

Sin embargo, es importante recordar los tres requisitos más importantes en el ámbito de los incumplimientos dinerarios, perfeccionados a través de la doctrina y jurisprudencia. Estos requisitos, aunque ya se han mencionado al hablar del artículo 50.1.b) del ET, deben aplicarse al caso concreto, incluyendo la prolongación en el tiempo del acto de incumplimiento, la cuantía del mismo, el distanciamiento y la fecha de pago.³⁰

Falta de ocupación efectiva:

Así, también se considera un incumplimiento grave la falta de ocupación efectiva, donde la doctrina es unánime al entender que concuerda en que un incumplimiento lo suficientemente grave del derecho a la ocupación efectiva justifica la extinción del contrato. Reconocido en el artículo 4.2.a) ET, no es tan solo un principio del ordenamiento laboral, sino que tiene su traslación incluso, en el ámbito constitucional, hasta el punto de ser considerado “la traducción jurídica, y hasta la semántica”³¹ del derecho al trabajo.

Aunque en ciertas ocasiones se ha interpretado como integrado en el apartado a) del artículo 50.1 del ET, al entender que constituye una modificación sustancial de condiciones de trabajo que originalmente incluían ocupación, es más común ubicarlo como uno de los "otros incumplimientos" del apartado c).³² La unanimidad en esta perspectiva se debe a que el derecho a la ocupación efectiva es considerado como uno de los derechos laborales fundamentales, con un valor absoluto, lo que hace que el incumplimiento correspondiente por parte de la empresa alcance el nivel de gravedad requerido para justificar la resolución del contrato por voluntad del trabajador.³³

Es importante tener en cuenta que la gravedad de la conducta ha de basarse en primer lugar, que la existencia de la obligación contravenida en ningún caso puede ser de

³⁰ ALVAREZ GIMENO, R: *La extinción causal por voluntad del trabajador*. Ed. Comares. 2012. Granada. Pág. 173.

³¹ GUANCHE MARRERO, A.: *El derecho del trabajador a la ocupación efectiva*. Estudios de Derecho Laboral. Ed. Civitas. Madrid. 1993.

³² STSJ Madrid nº 496/2008 de 3 de junio, (rec nº 1670/2008); STSJ Las Palmas nº 33/2015 de 27 de enero, (rec. nº 1271/2014); STSJ Galicia (rec. nº 3760/2010), de 13 de julio, rec. nº 1861/2010.

³³ STSJ Madrid nº 496/2008 de 3 de junio, (rec nº 1670/2008), STSJ Las Palmas nº 33/2015 de 27 de enero, (rec nº 1271/2014) STSJ Galicia nº 3760/2010, de 13 de julio, (rec nº 1861/2010).

carácter accesorio, sino que tiene que afectar a la esencia del contrato y al objeto por el que se produjo el vínculo laboral. Y, en segundo lugar, la persistencia o intensidad del incumplimiento cometido, no siendo viables las acciones llevadas a cabo por conductas esporádicas o de escasa relevancia.³⁴

Por otro lado, no cabe la aplicación del art. 50.1.c) del ET cuando sea el trabajador el causante o, al menos, sea en parte responsable de la falta de ocupación de su puesto de trabajo. La jurisprudencia no es unánime y existen casos en que se considera vulnerada la ocupación efectiva mientras otros ofrecen mayores dudas.

Es importante tener en cuenta que la falta de ocupación efectiva no se limita simplemente a no trabajar, sino que también puede manifestarse a través de la no realización de las tareas para las cuales se fue contratado. En este sentido, la jurisprudencia sostiene que esta situación puede afectar negativamente a la formación profesional y, sobre todo, puede constituir una "vejación para la persona",³⁵ razones por las cuales podría considerarse como uno de los motivos de extinción contractual.

La principal razón de esta discrepancia radica en que ni el artículo 50 del ET ni el artículo 1124 del CC especifican con precisión las características que debe tener el incumplimiento o la modificación sustancial. Estos aspectos han sido desarrollados gradualmente por la jurisprudencia, que establece que los incumplimientos deben ser graves y, al menos en términos de proporcionalidad, culpables. En última instancia, solo se requiere que el incumplimiento "*frustre las legítimas aspiraciones o expectativas de la parte que cumplió su pretensión*"³⁶, requisitos que no excluyen uno u otro motivo.

Acoso sexual:

Por otro lado, el acoso sexual también tiene cabida dentro del apartado c) del artículo 50 del ET como un incumplimiento grave y culpable, vulnerando así derechos fundamentales. Por acoso se entiende "*cualquier comportamiento, verbal o físico de*

³⁴ Cfr. LOPEZ JIMENEZ JOSÉ MANUEL. *La extinción causal del contrato de trabajo por iniciativa del trabajador*. Dykinson. Madrid. 2022. P. 72.

³⁵ SSTSJ Madrid de 16 de mayo de 2001 (AS.2001/2272) y del País Vasco, de 29 de enero de 1992 (AS. 1992/182).

³⁶ SSTS de 8 de febrero de 1993 (RJ. 1993/749) y de 21 de septiembre de 1990 (RJ.1990/6899) y de TSJ de la Comunidad Valenciana, de 11 de abril de 2002 (AS.2002/373).

*naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimatorio, degradante u ofensivo*³⁷”. El acoso sexual se trata de una conducta que tiene como propósito o efecto el de atentar contra la dignidad de la víctima, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo, siendo precisamente éste el requisito que permitirá distinguir entre acoso sexual doloso o imprudente; en el primero la finalidad es atentar contra la dignidad de la persona, aunque no se consiga, mientras que en el segundo dicho resultado se produce aun sin ser ésta la finalidad del sujeto activo.

Por lo tanto, el acoso sexual, es un incumplimiento grave y culpable que da lugar a la extinción del contrato por voluntad del trabajador al vulnerar el artículo 10 CE, en cuanto a la dignidad del trabajador, el artículo 15 CE, que vulnera la integridad física y moral del trabajador, así como el artículo 18 CE, que vulnera el derecho a la intimidad.

Acoso laboral:

Uno de los incumplimientos laborales que más se dan en nuestros Tribunales es el conocido como acoso laboral o “mobbing” en el cual se profundizara más adelante. Entendemos por acoso laboral el hostigamiento psicológico de forma reiterada en el marco de cualquier relación laboral que humille al que lo sufre, dando lugar a situaciones de gravedad ofensa a la dignidad³⁸

La presencia de acoso requiere un elemento de reiteración o sistematicidad en el trato degradante. Es esencial que la agresión tenga un carácter complejo, continuado, predeterminado y sistemático, creando un ambiente hostil, degradante, humillante u ofensivo.³⁹

³⁷Artículo 7.1 de la Ley orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

³⁸ REVISTA DE JURISPRUDENCIA LABORAL - Número 2/2021. Restrictivo concepto de “acoso laboral” a efectos penales. VI. Doctrina básica o profesional.

³⁹ Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo.

En cuanto al elemento subjetivo, la interpretación que se ha venido estableciendo, exigía que la actuación fuera consciente y con el propósito de causar un daño muy cualificado, como la destrucción de la víctima⁴⁰. Sin embargo, el Tribunal Constitucional ha matizado que no es imprescindible la concurrencia de este elemento subjetivo, ya que *la protección constitucional de los derechos fundamentales no debe depender de factores psicológicos y subjetivos difíciles de controlar. Puede bastar la presencia de un nexo de causalidad adecuado entre el comportamiento antijurídico y el resultado lesivo prohibido por la norma*⁴¹.

La culpabilidad no era un requisito impuesto por el artículo 50.1.c) del ET para justificar la extinción, sino un requisito para configurar la figura del acoso. No obstante, la jurisprudencia señala, especialmente en casos de acoso laboral, la exigencia de un ánimo de dañar a la víctima.

Tal como sucede con el acoso sexual, el concepto mismo de acoso laboral implica la gravedad de la conducta. Situaciones de violencia en el trabajo calificadas como acoso han sido consideradas de manera unánime como incumplimientos graves que justifican la extinción del contrato. Sin embargo, en la práctica, comportamientos empresariales que vulneran la integridad física y moral del trabajador, y que provocan daños importantes, pueden quedar fuera del concepto de acoso laboral, alegando que no revisten la gravedad suficiente o que la acción hostigadora no ha sido lo suficientemente sistemática o duradera.

Para finalizar con este punto la STSJ de Galicia define que es el acoso laboral de forma clara y precisa:” *Debemos señalar que en el ámbito especializado -médico y jurídico- se define el acoso laboral -« mobbing»- como conducta abusiva o violencia psicológica al que se somete de forma sistemática a una persona en el ámbito laboral, manifestada especialmente a través de reiterados comportamientos, palabras o actitudes que lesionen la dignidad o integridad psíquica del trabajador y que pongan en peligro o degraden sus*

⁴⁰ STSJ Madrid nº 623/2004, de 17 de mayo (rec. nº 1056/2004); STSJ Galicia de 9 de diciembre 2005, (rec. nº 5436/2005); STSJ Extremadura nº 184/2003, de 20 de marzo, rec. nº 118/2003.

⁴¹ STC nº 56/2019 de 6 de mayo; STC nº 11/1998 de 13 de enero.

condiciones de trabajo. Actitudes de hostigamiento que conducen al aislamiento del interesado en el marco laboral, produciéndole ansiedad, estrés, pérdida de autoestima y alteraciones psicosomáticas, y determinando en ocasiones el abandono de su empleo por resultarle insostenible la presión a que se encuentra sometido. Se trata de forma de estrés laboral que se caracteriza por tener su origen -más que en el trabajo- en las relaciones interpersonales que se producen en el seno de la Empresa.⁴²

3. REQUISITOS DE LA EXTINCIÓN LABORAL AL AMPARO DEL ARTÍCULO 50 ET

El requisito de la gravedad

Es importante tener en cuenta, al abordar la extinción por incumplimiento empresarial que el artículo 50 del ET no desarrolla los incumplimientos empresariales que especifican de manera clara que dicho incumplimiento deba revestir de gravedad. Aunque esta interpretación ha surgido al considerar que, lógicamente, si se requiere gravedad para los "otros incumplimientos" no explícitamente mencionados en la lista, debería aplicarse igualmente a todos.

Respecto a la gravedad de la actuación empresarial para que se entienda que reviste de la suficiente para activar la vía del artículo 50 del ET, la STSJ ⁴³de Galicia dispone que:

“Establecido lo anterior se ha de analizar si dicho incumplimiento presenta la nota de gravedad que el art. 50.1- c) exige para justificar la extinción del contrato de trabajo a instancias del trabajador, y para ello estimamos que a la vista de los requerimientos del trabajador al coordinador de la empresa sobre esta cuestión, así como los comunicados al delegado de prevención de riesgos de la misma, y ello desde el mes de mayo y en junio 2020, nos hallamos en presencia de un claro abandono, con conocimiento de causa, por parte de la empleadora de sus obligaciones de seguridad y protección del trabajador afectado”

⁴² STSJ Galicia, de 4 de noviembre, (rec. nº 3053/2011).

⁴³ STSJ Galicia, de 27 de julio, (rec. nº 3660/2023).

Los incumplimientos deben revestir de gravedad para dar lugar a la extinción del contrato de trabajo, la jurisprudencia establece que la resolución del contrato es una solución extrema, y debe ser proporcionada a la gravedad de la vulneración por parte del empleador.

No todo incumplimiento empresarial permite tal resolución sino tan solo los graves. Por lo tanto, debe ser de tal identidad para suponer una afectación: *el incumplimiento determinante de la resolución 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 pretensión e insta la resolución.*⁴⁴

El TS⁴⁵ establece que *esta acción resolutoria concedida al trabajador, de antigua tradición en nuestro ordenamiento jurídico laboral, tiende a evitar que un incumplimiento de las obligaciones impuestas por el contrato de trabajo al empleador sitúe a aquél en una posición forzada de dimisión, sin recibir la indemnización correspondiente al despido.*

Así la jurisprudencia ha declarado que, como regla general, el incumplimiento que da lugar a la resolución ha de ser grave, es decir, hacer referencia a lo esencial de lo pactado y ser de tal entidad que, en términos generales, frustre las legítimas aspiraciones o expectativas de la parte que cumplió su pretensión e insta la resolución. También voluntario, entendiéndose por tal, no sólo una conducta reveladora de un incumplimiento deliberado, pertinaz y definitivo de la obligación que exponga la existencia de una voluntad obstativa al incumplimiento, sino también una voluntad rebelde al incumplimiento manifestado en la prolongada actividad.⁴⁶

La condición de gravedad cualificada, requerida por la doctrina, debe evaluarse considerando las "circunstancias concurrentes de cada caso concreto", con el fin de

⁴⁴ STSJ Galicia, de 24 de septiembre, (rec. nº 3495/2021).

⁴⁵ STS, de 3 de abril de 1997, (rec. nº 3455/1996).

⁴⁶ SSTs de 24 de septiembre de 1985, 21 de marzo y 4 de julio de 1988 y 28 de junio de 1989.

respetar el carácter finalista de la norma, que no admite interpretación extensiva.⁴⁷ En este sentido, la noción de gravedad se interpretará de manera restrictiva, en consonancia con la idea de que la terminación del contrato no constituye una opción común, sino un último recurso, una excepción a la regla general que busca preservar los contratos.

La determinación de la gravedad de la conducta empresarial ha sido abordada por los juzgados y tribunales en el análisis de cada caso particular, resultando difícil establecer normas generales debido a la diversidad de situaciones. Solo en algunos escenarios, donde el incumplimiento es más fácilmente cuantificable y las circunstancias se asemejan entre sí, se encuentran criterios más uniformes.

El requisito del perjuicio

A pesar de que la norma no lo requiere explícitamente, como se mencionó anteriormente, la acción de extinción solo será justificada cuando el incumplimiento por parte de la empresa menoscabe las legítimas aspiraciones o expectativas del trabajador. En consecuencia, parece evidente que un denominador común en todos los casos que permiten la extinción es la necesidad de causar perjuicio al trabajador, ya sea de índole económica, como en situaciones de impagos, o de índole física o moral, como la falta de ocupación efectiva o el acoso laboral.

Este requisito también se aplica en el contexto de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo⁴⁸, y, por lo tanto, en la falta de restablecimiento de las condiciones previas tras una modificación sustancial injustificada. Entendemos que, en el caso de ciertos incumplimientos, el perjuicio no necesariamente debe ser inmediato, ya que se consideraría cumplido el requisito si existe un riesgo grave o inminente de sufrir un perjuicio.

Sin embargo, es cierto que, en otros casos, como la falta de pago de salarios (o retrasos graves y continuados) o la falta de ocupación efectiva, el perjuicio está intrínsecamente

⁴⁷ SIERRA HERNÁNDEZ, Elisa. “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: Revista de relaciones laborales*. Nº 43. 2020 (Ejemplar dedicado a: Las relaciones entre empleo e inclusión social: transformaciones y retos de futuro). P. 73.

⁴⁸ STS de 23 de julio de 2020 (rec. nº 822/2018).

relacionado al incumplimiento y, por lo tanto, deberá haberse materializado en el momento de solicitar la extinción.

El requisito de la culpabilidad

Contrariamente al requisito de gravedad, el artículo 50 del ET no especifica en ningún momento que la conducta que se incumple deba ser culpable. Aunque la postura actual casi unánime de los juzgado y tribunales es clara al establecer lo siguiente:

Por tanto, ha quedado acreditado que la parte recurrente ha incumplido sus obligaciones laborales. Incumplimientos que se deben calificar como graves y culpables al no efectuar las acciones preventivas de riesgos laborales necesarias a efectos del artículo 50.1 c) del Estatuto de los Trabajadores.⁴⁹

En relación con los "otros incumplimientos", observamos cómo el artículo 50.1.c) únicamente excluye, en términos de requisito subjetivo, aquellos que se produzcan por fuerza mayor. En consecuencia, en los casos que puedan clasificarse en este apartado, la propia redacción de la ley abarca no solo las conductas culpables, sino también aquellas que no estén relacionadas con sucesos imprevisibles e inevitables.

Para estos "otros incumplimientos", la doctrina sostiene que el empleador debe asumir la responsabilidad por las acciones desarrolladas dentro de su poder de dirección y organización empresarial que le sean atribuibles, ya sean actos dolosos, culposos, negligentes o aquellos que formen parte del ámbito de riesgo de la empresa, incluso en casos de caso fortuito que no constituyan fuerza mayor⁵⁰. No obstante, resulta curioso que esta posición general no se aplique uniformemente en la práctica, al menos no de manera consensuada, como se detallará más adelante. Específicamente, la exigencia de un ánimo concreto por parte de la empresa infractora se encuentra presente en muchas sentencias en las que se alegan causas como el acoso laboral u otros incumplimientos relacionados con la prevención de riesgos laborales. En este momento, nos limitaremos a señalar la posición predominante en la doctrina respecto a la necesidad de culpa en la conducta

⁴⁹ STSJ Galicia, de 27 de julio (rec. nº 3660/2023).

⁵⁰ Cfr. ALVAREZ GIMENO, Rafael. *La extinción causal por voluntad del trabajador*. Comares. Granada. 2012. P. 95.

infractora que podría activar el artículo 50 del ET, dejando para más adelante el análisis de cómo se concreta en ciertos incumplimientos específicos.

4. RESOLUCIÓN CONSTITUTIVA: PERVIVENCIA DE LA RELACIÓN LABORAL

En ningún caso, la persona trabajadora tiene la facultad de resolver unilateralmente el vínculo laboral mediante el artículo 50 del ET. Es por ello por lo que debe recurrir a los Tribunales, los cuales, a través de una sentencia firme, serán los encargados de resolver la situación permaneciendo el trabajador en situación de alta en la empresa. Dado que la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social no especifica un procedimiento específico para esta acción, se seguirá el procedimiento ordinario, según lo establecido en los artículos 80 y siguientes de la LRJS⁵¹. Además, dado que se trata de un procedimiento ordinario, la demanda judicial debe ir precedida en todo caso del intento de conciliación previa, según lo establecido para este tipo de procedimientos en el artículo 63 de la LRJS.

La consolidada doctrina del TS entiende, por regla general, que *“el éxito de la acción basada en el artículo 50 ET exige que el contrato este vivo en el momento de dictarse la sentencia, porque la sentencia tiene en estos supuestos carácter constitutivo y -de prosperar la acción- declara extinguido el contrato en la misma fecha que se dicta”*⁵². Y así es, en efecto, la doctrina de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo mantiene que *“mal puede acordarse la resolución de un contrato inexistente en el momento en que se efectúa tal pronunciamiento. El éxito de la acción basada en el artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores exige que el contrato esté vivo en el momento de dictarse la sentencia, como ha puesto de manifiesto la constante doctrina ... Ha de tenerse en cuenta el carácter constitutivo que la sentencia tiene en éstos supuestos en los que, de prosperar la acción, se declara extinguido el contrato en la misma fecha en la que se dicta ... Esta doctrina se completa con la no menos tradicional afirmación nuestra de que el trabajador tiene el derecho y la obligación de continuar la prestación de servicios hasta que sea firme la sentencia estimatoria de la rescisión contractual reclamada, precisamente porque tal pronunciamiento -se argumentaba- tiene naturaleza constitutiva -no*

⁵¹ QUIROS HIDALGO, José Gustavo: *La extinción del contrato laboral por voluntad del trabajador*. Eolas ediciones. León. 2018. Ps. 123 y ss,

⁵² STS de 26 de octubre de 2010 (rec nº. 471/2010).

declarativa- y efectos «ex nunc»; así se ha venido manteniendo desde la jurisprudencia más antigua»⁵³

Excepto en el caso de que se haya producido un despido después de la reclamación de la extinción, en cuyo caso ambas demandas se acumularán y se resolverán en un único proceso⁵⁴, la relación laboral debe permanecer vigente en el momento en que se declare la extinción, de lo contrario, la acción no procederá. No obstante, este requisito, antes considerado indispensable, se ha flexibilizado con el tiempo, reconociendo que en algunas situaciones el perjuicio de continuar prestando servicios es tan elevado que no se puede exigir la permanencia del trabajador. Y así lo confirma el TS señalando que *“En los procesos en los que se ejercite la acción de extinción del contrato de trabajo a instancia del trabajador con fundamento en el artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores en aquellos casos en los que se justifique que la conducta empresarial perjudica la dignidad o la integridad física o moral de trabajador, pueda comportar una posible vulneración de sus demás derechos fundamentales o libertades públicas o posibles consecuencias de tal gravedad que pudieran hacer inexigible la continuidad de la prestación en su forma anterior, podrá acordarse, a instancia del demandante, alguna de las medidas cautelares contempladas en el apartado 4 del artículo 180 de esta Ley con mantenimiento del deber empresarial de cotizar y de abonar los salarios sin perjuicio de lo que pueda resolverse en la sentencia ... podrán solicitarse, además, la suspensión de la relación o la exoneración de prestación de servicios, el traslado de puesto o de centro de trabajo, la reordenación o reducción del tiempo de trabajo y cuantas otras tiendan a preservar la efectividad de la sentencia que pudiera dictarse, incluidas, en su caso, aquéllas que pudieran afectar al presunto acosador o vulnerador de los derechos o libertades objeto de la tutela pretendida, en cuyo supuesto deberá ser oído éste”⁵⁵*

En la actualidad, el artículo 79.7 de la LRJS contempla la posibilidad de que, en casos en los que la conducta empresarial perjudique la dignidad, la integridad física o moral del trabajador, o pueda vulnerar sus derechos fundamentales, se puedan acordar medidas cautelares a instancia del demandante. Estas medidas incluyen la suspensión de la relación laboral, el traslado de puesto o centro, la reordenación o reducción del tiempo de trabajo,

⁵³ STS de 10 de octubre de 2017 (rec. n.º. 3684/2015).

⁵⁴ Artículo 32.1 LRJS.

⁵⁵ STS de 8 de mayo de 2018 (rec. n.º. 383/2017).

entre otras, con el mantenimiento de las obligaciones empresariales de cotizar y pagar salarios, independientemente de la resolución final que pueda dictarse en la sentencia. Es por ello por lo que se busca aplicar la noción de 'imposibilidad de cumplimiento' de la obligación, según lo establecido en el artículo 1.124 del CC, en aquellos casos en los que el cumplimiento de la obligación contractual pudiera afectar a los derechos inherentes a la dignidad del trabajador.

No se establece un plazo específico para ejercer esta acción, por lo que se aplicará el plazo general de un año desde que pudo ejercerse, según lo establecido por el artículo 59 del ET. Si se alega una situación específica para la extinción, el plazo comenzará a partir de ese momento. Sin embargo, en el caso de infracciones reiteradas y continuadas, el plazo se contará desde la fecha del último incumplimiento, independientemente de que anteriormente se haya completado la causa resolutoria al haberse dado un número suficiente de estas conductas.⁵⁶

Una vez que se emite una sentencia estimatoria de la pretensión de extinción y hasta que esta sea firme, la persona demandante puede optar por seguir prestando servicios o cesar en la prestación, convirtiéndose su situación en desempleo involuntario, de acuerdo con el artículo 303 de la LRJS. Si la sentencia estimatoria se confirma, la relación laboral se extinguirá definitivamente, mientras que, si la sentencia es revocada, el empresario comunicará la fecha de reincorporación y finalmente si la persona trabajadora decide no reincorporarse, la relación laboral se extinguirá.

III. LA EXTINCIÓN POR INCUMPLIMIENTOS EMPRESARIALES EN MATERIA DE RIESGOS PSICOSOCIALES

La Agencia Europea de la Seguridad y Salud en el Trabajo define los riesgos psicosociales en el entorno laboral como aquellos aspectos relacionados con el diseño, la organización

⁵⁶ Cfr. FERNANDEZ MARQUEZ, Óscar: *La acción extintiva en el contrato de trabajo, un estudio sobre los plazos de su ejercicio en el derecho español*. Thomson Reuters-Aranzadi. Cizur Menor. 2007. P. 124.

y la dirección del trabajo, así como su entorno social, que tienen el potencial de causar daños a la salud de los trabajadores, ya sea de naturaleza psíquica, social o física⁵⁷.

Una de las obligaciones preventivas fundamentales que recae sobre el empresario es la realización de la evaluación de riesgos psicosociales en el ámbito laboral. La necesidad de llevar a cabo esta evaluación ha sido objeto de debate en relación con el artículo 3 del Reglamento de los Servicios de Prevención (RSP), el cual establece que *“la evaluación de los riesgos laborales es el proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria para que el empresario esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas y, en tal caso, sobre el tipo de medidas que deben adoptarse”*⁵⁸.

Es evidente que los mecanismos utilizados para materializar el objetivo de reducir los riesgos también han experimentado una notable transformación. Se ha llegado a la conclusión de que es necesaria una intervención integral que abarque todos los factores generadores de peligro, considerando que el contexto en el que operan estos factores es la empresa. Para lograr niveles óptimos en materia preventiva, estos elementos no pueden tratarse de manera aislada. Por esta razón, el artículo 15.1.g) de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, establece que, al planificar la prevención, el empresario debe buscar "un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales".⁵⁹

Así, uno de los riesgos psicosociales como es el estrés se posiciona como el riesgo psicosocial más extendido, manifestándose como una respuesta general a los factores

⁵⁷ Hablamos de Europa. (2022). Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (EU-OSHA).

⁵⁸ Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

⁵⁹ El nuevo espíritu que imbuye la LPRL ha venido a ser causa de un necesario rediseño de la forma de gestionar los instrumentos para la consecución de un entorno laboral seguro, no en vano aquella “instauración de una nueva cultura preventiva”, al determinar la inserción de la cuestión en la entera organización del proceso productivo, como resulta de lo normado” en el mentado texto, STSJ Castilla y León Valladolid 13 octubre 1999 (AS 1999/4484).

psicosociales de riesgos.⁶⁰ y cuando afectan negativamente a la salud y el bienestar del trabajador son denominados factores de riesgo (Benavides et al. 2002). La Comisión Europea conceptualiza el estrés laboral como un conjunto de respuestas emocionales, cognitivas, fisiológicas y de comportamiento frente a elementos desfavorables o perjudiciales presentes en la naturaleza del trabajo, la estructura organizativa y el entorno laboral. Este estado se distingue por niveles elevados de excitación y angustia, así como por la constante sensación de incapacidad para afrontarlos.⁶¹

Una reciente sentencia dictada por el Juzgado de lo Social 28 de Barcelona ha establecido que “el estrés laboral es el desencadenante único, exclusivo e indubitado” de un trabajador que tuvo que mirar repetidamente un contenido relativo a terrorismo y suicidios, automutilaciones, decapitaciones de civiles asesinado por grupos terroristas. Así, la sentencia afirma que este tipo de trabajo genera un riesgo psicosocial puesto que supone exponerse a violencia, crimen, abuso y contenido ilegal por lo que puede ser una fuente de estrés que puede causar daños psicológicos y trastornos de estrés postraumático.⁶²

Sin embargo, en la última década, los fallos judiciales sobre el estrés profesional, con algunas excepciones, no consideraban las patologías como la depresión, ya sea "reactiva" o "endógena", como enfermedades laborales. Estas afecciones, aunque afectan significativamente la función psíquica y la energía física, no se consideraban ineptitudes completas para el trabajo ni tenían su origen exclusivo en el entorno laboral. Aunque existen trastornos mentales derivados del estrés que pueden causar síndromes depresivos, no siempre están vinculados exclusivamente al trabajo, ya que también pueden desencadenarse por problemas personales y familiares.

Por otro lado, el burnout⁶³ se manifiesta cuando las condiciones laborales, conocidas como factores psicosociales, pueden propiciar el desarrollo de un trastorno por estrés laboral. Este se configura como una respuesta prolongada a estresores emocionales e

⁶⁰ Cfr. MORENO JIMENEZ, Bernardo y BAEZ LEON, Carmen. *Factores y riesgos psicosociales formas, consecuencias, medidas y buenas practicas*. UAM y INSST. Madrid. 2010. Ps. 27 y ss.

⁶¹ Guía sobre el estrés relacionado con el trabajo Comisión Europea. Comisión Europea. Dirección General de Empleo y Asuntos Sociales. 1999.

⁶² <https://elpais.com/economia/2024-01-18/un-juez-reconoce-como-accidente-laboral-las-secuelas-de-un-filtrador-de-contenidos-de-meta-de-barcelona.html#>.

interpersonales crónicos en el ámbito laboral. Los tres elementos más significativos para la aparición del burnout son conflicto de roles, la falta de control o autonomía y la carencia de apoyo social en el entorno laboral. Las repercusiones del burnout, además de las manifestaciones cognitivas, fisiológicas y conductuales comunes al estrés, resultan en un estado de ánimo deprimido para la persona afectada. Así, la Organización Mundial de la Salud (OMS) ha incorporado el burnout o "síndrome de desgaste ocupacional" en la clasificación internacional de enfermedades.

La jurisprudencia establece en relación a los dos otros riesgos psicosociales que son acoso y la violencia lo siguiente *“el incumplimiento de las obligaciones empresariales en materia de prevención de riesgos laborales, lo que puede constituir también vulneración del derecho fundamental a la integridad física y psíquica de los trabajadores, debiéndose entender incluidos los denominados riesgos psicosociales. Procede la extinción indemnizada ante la pasividad del empresario ante una agresión física de su empleado por parte de un compañero y también cuando se prueba que se ha producido un daño reiterado para su vida e integridad física o salud derivada del trabajo, máxime cuando se trata de un trabajador sensible que acumuló bajas de IT por idéntica causa⁶⁴”*.

La violencia en el entorno laboral, originada tanto de manera interna, entre compañeros o entre superiores y subordinados, como externa, proveniente de terceros, se distingue del acoso en función de la naturaleza de las acciones. Como hemos examinado previamente, el acoso implica una conducta prolongada y repetitiva de maltrato, *mientras que la violencia se manifiesta como un acto específico y puntual de agresión, ya sea física o psicológica, dirigido hacia otros individuos en el ámbito laboral. Esta diferencia también puede reflejarse en la intensidad, ya que, en el acoso, los actos de amenaza o humillación son leves pero persistentes, mientras que, en la situación de violencia, se requiere que el acto de agresión alcance una gravedad suficiente para ser considerado como tal.*⁶⁵

La protección frente a los riesgos psicosociales se fundamenta en el derecho a la integridad física previsto en el artículo 15 CE (o a la integridad física y psíquica como

⁶⁴ STSJ Madrid, de 7 de julio de 2023 (ECLI:ES:TSJM:2023:7991).

⁶⁵ SIERRA HERNÁNDEZ, Elisa, “Delimitación del concepto de riesgo psicosocial en el trabajo”. *Foro Revista de Derecho*, n.º 35. 2021, citando a Velásquez Fernández, “El Convenio 190 de la OIT sobre violencia y acoso en el trabajo: principales novedades y expectativas”. P.13.

señala con mas precisión el artículo 3 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea). El contenido de este derecho se desarrolla de forma general en el artículo 4.2.d) ET y en los artículos 14 al 20 de LPRL.

Así, si nos referimos a la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS), observamos que el incumplimiento de ciertas obligaciones, como la evaluación de riesgos, se considera una falta grave (art. 12.1.b LISOS). Del mismo modo, se califican como faltas graves otras conductas, tales como la falta de realización de la correspondiente vigilancia de la salud (art. 12.2 LISOS), la asignación de un puesto incompatible con las características de la persona trabajadora (art. 12.7 LISOS) o la no realización de los deberes de formación e información en materia preventiva (art. 12.8 LISOS). En función de las circunstancias concurrentes, algunas de estas conductas pueden llegar a ser consideradas como muy graves (art. 13.4, o 13.10 LISOS, entre otros). Este criterio se alinea con la normativa y establece la gravedad de las infracciones en el ámbito laboral.

A pesar de la sensibilidad creciente hacia los riesgos psicosociales, la jurisprudencia refleja una tendencia a desestimar casos basados en meras discrepancias o tensiones en el trabajo, resaltando la necesidad de que las acciones sean graves y objetivamente hostiles. Así, son pocas las resoluciones judiciales que nos encontramos en relación con la extinción del contrato por riesgos psicosociales mas allá del mobbing o acoso sexual.

De acuerdo con numerosas sentencias, parece predominar la opinión de que un incumplimiento en el ámbito de los riesgos psicosociales no tiene la suficiente gravedad como para justificar la terminación del contrato laboral, a menos que esté vinculado con casos de acoso. Así, una sentencia dictada por el TSJ de Canarias ha rechazado la extinción del contrato por voluntad del trabajador incluso cuando se ha impuesto una sanción por parte de inspección de trabajo y establece que aunque *se haya impuesto a la empresa demandada una sanción administrativa por infracción grave en materia de prevención de riesgos laborales, apreciada en grado mínimo, no es por sí solo motivo suficiente para considerar procedente la acción planteada por el 50.1.c) del Estatuto de los Trabajadores, incluso si tal sanción administrativa fuera firme, que no lo es.*⁶⁶

⁶⁶ STSJ Canarias, Santa Cruz de Tenerife, 15 de julio de 2021 (ECLI:ES:TSJICAN:2021:1792).

En otro caso, y ante una situación de tensión y un ambiente laboral conflictivo que afecta a varios trabajadores, incluida la demandante que ha tenido que coger una baja médica debido a esta situación, se rechaza la solicitud de extinción del contrato. La razón es que no se encuentran pruebas que indiquen la existencia de un hostigamiento psicológico constitutivo de acoso, sino más bien se evidencia un ejercicio incorrecto de las facultades empresariales que infringen los derechos de la trabajadora, aunque no de manera que afecte a un derecho fundamental.

En relación a las situaciones de violencia interna, que no se puedan incluir dentro del acoso o acoso sexual, la jurisprudencia no les otorga la suficiente gravedad para justificar la extinción del contrato no siendo suficiente la agresividad y malos tratos continuados, si no que tiene que haber una intencionalidad hostigadora y llevarlo debidamente probado. Así, se ha desestimado la demanda de un trabajador al cual le sustrajeron enseres particulares de su taquilla, había un trato degradante y racista hacia el y estuvo de baja por IT por una “reacción al estrés grave y trastornos de adaptación” y entienden los magistrados que *“La falta de acreditación de una conducta intencionada, maliciosa y repetitiva por parte de la empresa hacia el trabajador recurrente con la finalidad expresa de minar o debilitar su salud y su integridad física y moral, únicamente permite declarar que se ha de desestimar el recurso, por falta de pruebas fehacientes, procediendo la confirmación de la sentencia en sus propios términos”*.

Aunque la postura predominante en la actualidad respalda la interpretación del artículo 50.1.c) del Estatuto de los Trabajadores en relación con los casos de acoso, también observamos que algunos juzgados y Salas han optado por ampliar su aplicación a otros incumplimientos en el ámbito de la prevención de riesgos psicosociales. Estos tribunales sostienen que conductas que no llegan a constituir acoso, no obstante, son lo suficientemente graves y perjudiciales como para no ser toleradas por la persona trabajadora. Además, argumentan que la ausencia de acoso sexual o moral no agota la discusión sobre la existencia de incumplimientos en la prevención de riesgos psicosociales que podrían justificar la terminación del contrato.⁶⁷

⁶⁷ STSJ Cataluña, de 13 de mayo, (rec. n.º. 1215/2016).

Así, una sentencia dictada por el TSJ de Sevilla comprueba que se han adoptado medidas perjudiciales para la salud de la trabajadora y dejado de adoptar las necesarias para evitar los riesgos derivados del estrés. Entiende la Sala que *“Estos hechos en sí mismos considerados bastan para apreciar ataques o actos hostiles de superiores, modificando en sentido peyorativo su trabajo o criticando su labor, dándose de forma reiterada y prolongada en el tiempo, con lo que se pueden subsumir en la causa ex art. 50.1.c) ET, por acoso imputable a directivos y mandos de los que debe responder la empresa y por incumplimiento grave de la empresa de sus deberes de protección de la salud de la actora”*⁶⁸

A partir de lo expuesto, se observa que, a pesar de contar con fallos judiciales en sentido opuesto, la corriente predominante en la doctrina no suele percibir gravedad en los incumplimientos preventivos relacionados con los riesgos psicosociales, a menos que estén vinculados al acoso laboral o sexual. Incluso en situaciones donde se constatan conflictos, un ambiente laboral perjudicial, menosprecios recurrentes o estrés continuo, la doctrina mayoritaria tiende a no considerar estos incumplimientos como graves.

IV. EL ACOSO EN EL TRABAJO COMO CAUSA EXTINTIVA

Heinz Leymann, que fue considerado como padre del estudio sobre mobbing, dice “En las sociedades de nuestro mundo occidental altamente industrializado, el lugar de trabajo constituye el último campo de batalla en el que una persona puede matar a otra sin ningún riesgo de llegar a ser procesado ante un tribunal⁶⁹.” Lo que quiere explicarnos Leymann con esta frase es que hasta hace poco no existía una respuesta específica jurídica ante el acoso moral.

En un contexto laboral en constante evolución, donde la diversidad y la igualdad de oportunidades son pilares fundamentales, el acoso laboral se erige como un obstáculo para el desarrollo profesional y la convivencia armónica en el entorno de trabajo.

⁶⁸ STSJ Andalucía, Sevilla, 19 de abril de 2004. (rec. 156/2004).

⁶⁹ Leymann, H., *“Mobbing, las persecución au travail”*, 1996.

El acoso moral, comúnmente conocido como "mobbing", implica una agresión persistente por parte del empleador o de otros empleados, con el conocimiento y tolerancia de la dirección.⁷⁰ Este comportamiento se materializa a través de acciones, órdenes o palabras que se repiten a lo largo del tiempo, con el objetivo de desacreditar, menospreciar y aislar al trabajador. El impacto de este tipo de acoso puede ser tan perjudicial que afecta la salud del trabajador, llegando incluso a deteriorar su bienestar psicológico.

Los comportamientos de acoso laboral pueden surgir tanto de compañeros de trabajo como de superiores jerárquicos. La doctrina ha identificado tres categorías de acoso en función de su origen:

- a) **Acoso horizontal:** Este tipo de acoso proviene de compañeros de trabajo. Los motivos y formas de acoso en este contexto pueden variar considerablemente. El artículo 54.2.g) del ET incluye el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual como causas que, para quien las sufre pueda solicitar la extinción del contrato.

Así, la Sentencia emitida por el TSJ de Canarias, Santa Cruz de Tenerife, con fecha del 18 de enero de 2022, ratifica la sentencia de primera instancia y concluye que el acto de referirse a un compañero como "sordo" debido a su discapacidad constituye una situación de acoso. La Sala determina que la existencia de acoso puede ser establecida incluso ante un único incidente, ya que la insistencia en que los actos de acoso sean repetitivos se justifica en la posibilidad de que las acciones individuales no sean percibidas como lo suficientemente graves.

- b) **Acoso vertical ascendente:** Se refiere al acoso dirigido a un superior por parte de sus subordinados. Aunque es un escenario poco común, se han producido casos donde un grupo de trabajadores subordinados se rebela contra un superior con el que no están de acuerdo. En tales situaciones, se describe la dinámica de "hacerle la cama" al superior, desencadenando así un patrón de acoso. Así la doctrina ha delimitado el acoso vertical en diferentes sentencias, en primer lugar, el TSJ

⁷⁰ Departamento Jurídico de Sepin Laboral y Seguridad Social. Artículo Monográfico. Julio 2022.

Justicia de Castilla y León⁷¹, confirma la sentencia de instancia y considera que el acoso de los alumnos a una profesora se considera un acoso vertical.

De forma contraria el TSJ de Galicia, de 27 de noviembre de 2015, rechaza la solicitud de extinción contractual presentada por una técnica de la Facultad de Químicas de la Universidad de Santiago de Compostela. A pesar de la incapacidad temporal por enfermedad profesional derivada de desavenencias profesionales con el director del departamento, la Sala ha confirmado que no procede la extinción contractual.

En su análisis, la Sala ha llegado a la conclusión de que la resolución del contrato basada en un presunto incumplimiento grave por acoso laboral no puede ser aceptada. Se argumenta que los sufrimientos de la demandante y el diagnóstico de ansiedad podrían derivar de problemas de relación y/o conflictos laborales, pero no constituyen un incumplimiento contractual grave por parte de la Universidad de Santiago o del director del departamento. Esto descarta la posibilidad de considerar la situación como acoso laboral, entendido como una conducta abusiva o violencia psicológica sistemática y reiterada en el ámbito laboral.

- c) **Acoso vertical descendente:** Este tipo de acoso implica la conducta hostil de un superior hacia un subordinado. En estos casos, la característica distintiva suele ser el ejercicio abusivo y desproporcionado del poder por parte del superior jerárquico.

Así por un lado la sentencia dictada por el TSJ del País Vasco⁷², ha estimado la extinción contractual debido a un caso de acoso laboral. El incidente en cuestión ocurrió cuando el empresario golpeó la taza de café de la trabajadora y elevó el tono de voz, insultándola al llamarla sinvergüenza. El Tribunal argumenta que la conducta del empresario durante el incidente del 15 de diciembre de 2020 no solo es inadmisibles, como se afirmó en la sentencia impugnada, sino que también es grave. No se trata simplemente de una conversación más tensa con un aumento en el tono de voz; la situación va más allá al incluir insultos y una actitud no pacífica,

⁷¹ STSJ Castilla y León de 31 de mayo de 2018 (ES:TSJCL:2018:1562)

⁷² STSJ País Vasco de 18 de enero de 2022 (ES:TSJPV:2022:231)

sino más bien violenta. Aunque la violencia no estuvo dirigida directamente hacia la trabajadora, sino hacia el objeto que sostenía en la mano (la taza), en el contexto de un pequeño negocio de peluquería, la situación post-incidente hace difícil sostener que quede algún vestigio de la relación de confianza que existía entre el empresario y la trabajadora. La sentencia destaca la dificultad de mantener una relación laboral, incluso el mínimo esencial, después de este tipo de comportamiento, teniendo en cuenta la desigualdad de poder inherente a cualquier relación laboral.

Por otro lado, y en sentido contrario la STSJ de Madrid,⁷³ ha desestimado la solicitud de extinción contractual con indemnización por acoso laboral. La Sala argumenta que se trata simplemente de una situación de conflicto laboral con un superior jerárquico y no cumple con los criterios para ser considerado como mobbing.

Según la Sala, la evidencia analizada revela la existencia de tensiones comunes que pueden surgir en cualquier relación, incluido el entorno laboral. La sentencia destaca que no todos los conflictos entre un trabajador y su superior jerárquico merecen ser calificados como acoso laboral. La categoría de mobbing debe reservarse para casos en los que existe un acoso sistemático, repetición de conductas a lo largo del tiempo y una clara intención de menoscabar la autoestima del trabajador. En el presente caso, la sentencia concluye que no se ha demostrado esta condición, incluso más allá de algunas expresiones desafortunadas por parte del Sr. Fabio, como la frase "[...] sigue en tu línea, colaborando lo menos posible".

En este sentido cabe destacar la STSJ de Madrid⁷⁴, donde se ha definido el acoso laboral como *“la tendenciosa presión ejercida en el trabajador”*⁷⁵. Así, en esta sentencia desarrolla la definición de acoso laboral minuciosamente y estima la extinción indemnizada de la relación laboral a instancia del trabajador. A continuación, se expondrán las notas más relevantes ante una situación de acoso laboral.

⁷³ STSJ Madrid de 28 de enero de 2022 (ES:TSJM:2022:682)

⁷⁴ STSJ de Madrid de 7 de julio de 2023 (rec. núm. 668/2023).

⁷⁵ STSJ de Madrid, de 7 de julio de 2023 (ECLI:ES:TSJM:2023:7991).

La presión: en primer lugar y para que se de esta nota, resulta imprescindible el ejercicio de una presión que sea sufrida por el acosado.⁷⁶ Así, la presión resulta la actuación, comportamiento por parte de la persona que lo ejerce, y que sea un ataque o agresión (físico, psíquico o verbal). En este contexto, la determinación de si se ha producido o no acoso laboral no depende de las consecuencias perjudiciales que pueda sufrir la víctima como resultado de esta presión. Lo fundamental para considerar un caso como mobbing es la presencia de un individuo, un trabajador que haya sido objeto de acoso o presión. En ausencia de esta víctima acosada, simplemente estaríamos frente a una conducta malintencionada, pero no frente a una presión laboral.⁷⁷

Las expresiones o modalidades que pueden adoptar las diversas conductas configurativas de acoso son diversas, manifestándose en el entorno laboral a través de un conjunto de acciones, conductas que son asignadas “*en un acto de grave humillación y vejación ante los demás trabajadores*”.

En este contexto, la presión puede manifestarse tanto de manera explícita como implícita. En cuanto a la presión explícita, se refiere a aquella que se materializa mediante ataques verbales, utilizando malas palabras o incluso mediante el contacto físico directo con la víctima. A modo de ejemplo, la sentencia analizada menciona acciones de presión los insultos propiciados al trabajador como “eres una mierda, un cobarde que no tiene cojones”, “te voy a matar”. También se incluyen en esta categoría los ataques a través de medidas organizativas adoptadas contra el trabajador acosado, como asignar “tareas innecesarias, degradantes, repetitivas o incluso sin asignaci alguna.”⁷⁸

En contraste, la presión implícita se refiere a aquella que se lleva a cabo sin contacto físico, siendo más común en el entorno laboral. Este tipo de presión involucra acciones como el ataque a la vida privada de la víctima, la creación y difusión de rumores sobre ella, así como el aislamiento personal y profesional del entorno laboral. De hecho, una de las manifestaciones más efectivas del acoso laboral es el “objetivo o el efecto de hacerle el vacío.”⁷⁹

⁷⁶ JURADO SEGOVIA, A.: *Acoso moral en el trabajo: análisis jurídico-laboral*, Ed. La ley.

⁷⁷ ARBONÉS LAPENA, H.I. *Acoso moral en el trabajo y su tutela preventiva*, Ed. Bomarzo.

⁷⁸ STSJ de País Vasco, de 13 de enero de 2015 (ECLI:ES:TSJPV:2015:264).

⁷⁹ STSJ Madrid, de 8 de febrero de 2017 (ECLI:ES:TSJM:2017:752).

Laboral: la presión sufrida debe ser consecuencia de la actividad laboral que se realiza en el lugar de trabajo, lo que implica que debe ser cometida por miembros de la empresa⁸⁰ y la víctima del acoso debe padecerlo, sufrirlo y sentirlo. Además, los daños psicológicos y físicos sufridos por la víctima también tiene que ser consecuencia de la actividad de la empresa para que se pueda dar lugar a la extinción contractual.

Tendenciosa: la sentencia analizada expone que también tiene que ser una conducta tendenciosa. Esto significa el actuar de la empresa requiere una permanencia en el tiempo; para que se pueda hablar de un comportamiento tendente a algo es necesario que se repita a lo largo de un período, pues de lo contrario estaríamos ante un hecho puntual y no ante una situación de "mobbing".

Así, podemos diferenciar si se trata de un plan explícito o implícito. En cuanto al plan explícito se realiza a través de frases o actos directos a la víctima que respondan a una finalidad concreta mientras que el plan implícito El individuo percibe una modificación en la actitud de los miembros dentro de la organización, sin tener claridad sobre la razón detrás de dicho cambio, ya sea intuyéndola sin certeza suficiente o desconociéndola por completo.

La continuidad en el tiempo es un requisito muy importante tal y como establece numerosa jurisprudencia. Así, la “permanencia en el tiempo, pero sin necesidad de un tiempo concreto, que estará en función entre otros motivos, de la intensidad del concreto hostigamiento. Y la reiteración de comportamientos, pues una de las diferencias entre el conflicto laboral simple y el mobbing es que el primero es puntual y el segundo reiterado⁸¹.”

Por lo tanto, la presencia de mobbing en el entorno laboral indica un incumplimiento por parte del empresario en su obligación de garantizar a sus trabajadores un ambiente laboral libre de tratos vejatorios u hostiles⁸². Es responsabilidad del empresario asegurar que sus

⁸⁰ STSJ Madrid, 23 de noviembre de 2022 (ECLI:ES:TSJM:2022:13713).

⁸¹ STSJ Canarias, Santa Cruz de Tenerife, de 29 de mayo de 2018 (ECLI:ES:TSJICAN:2018:883).

⁸² VICENTINE XAVIER, A.: “La respuesta jurídica frente al acoso moral en el trabajo”. Tesis doctoral, León, 2010/11. Consultado en

empleados desempeñen el trabajo en un entorno donde no haya agresiones, contribuyendo de esta manera al bienestar de los trabajadores como establece el artículo 14 de la LPRL. Es importante resaltar que cuando los actos constitutivos de mobbing no son realizados por el empresario, es decir, no se trata de un acoso vertical descendente, sino que provienen de los propios compañeros de trabajo (acoso horizontal), el empresario puede ser considerado responsable de tales comportamientos hostiles si adopta una posición pasiva con respecto a las acciones de sus trabajadores⁸³. En otras palabras, el empresario puede ser responsable tanto si él mismo es el autor de actos de acoso como si adopta una actitud pasiva y tolerante hacia las conductas de sus empleados, incumpliendo así con su deber general de proporcionar un entorno de trabajo adecuado y generando un menoscabo en la dignidad de sus trabajadores.

Por último, vamos a analizar las notas que dan una extensa jurisprudencia de suplicación donde identifica como elementos esenciales:

1. La salvaguarda del bien jurídico protegido, que se vincula directamente con el derecho a la dignidad personal del trabajador, estableciendo así una conexión directa con el derecho constitucional consagrado en el artículo 15 de la Constitución.
2. La manera en que se materializa la vulneración de dicho derecho, lo que conlleva por parte del sujeto activo (ya sea el empleador u otros compañeros de trabajo del afectado) una conducta caracterizada en primer lugar por el acoso o hostigamiento hacia el trabajador a través de cualquier comportamiento vejatorio o intimidatorio. En segundo lugar, la repetición a lo largo del tiempo de dicha conducta, siguiendo una coherencia en la intencionalidad. Y, en tercer lugar, la búsqueda de un propósito específico consistente en minar psicológicamente al acosado, logrando así de manera efectiva algún objetivo que, de otra manera, no habría alcanzado el acosador.
3. La intención de causar daño ya sea por parte del empleador o los directivos, o por parte de los compañeros de trabajo.

<https://buleria.unileon.es/xmlui/bitstream/handle/10612/766/2010ONVICENTINE%20XAVIER,%20ALEXANDRE.pdf?sequence=1>.

⁸³ JURADO SEGOVIA, A.: *Acoso moral en el trabajo: análisis jurídico-laboral*. Ed. La Ley.

V. EL PROCESO EXTINTIVO. CON ESPECIAL ATENCIÓN A SUS ASPECTOS JUDICIALES

Para solicitar la extinción del contrato por voluntad del trabajador, se tiene que acudir a una serie de procedimientos judiciales para poder poner fin a la relación laboral. Así, en cuanto a la legitimación dispone el artículo 17.1 de la LRJS que *“los titulares de un derecho subjetivo o un interés legítimo podrán ejercitar acciones ante los órganos jurisdiccionales del orden social, en los términos establecidos en las leyes.”*

Para poder iniciar este procedimiento es necesario en primer lugar presentar una papeleta de conciliación previa a la vía judicial. Asimismo, es un requisito previo⁸⁴ el intento de conciliación ante el Servicio de Mediación Arbitraje y Conciliación. Así, si en el SMAC el trabajador no llega a un acuerdo con la empresa, se tiene que presentar una demanda ante el juzgado.

En cuanto al procedimiento de admisión a la demanda establece el artículo 81 LRJS que, tras la presentación de la demanda, el letrado de la Administración de Justicia tiene tres días para evaluar la jurisdicción y competencia. Así, si considera que existen defectos formales lo notifica al juez para que resuelva. En caso contrario, decide sobre la admisión de la demanda y señala el juicio o señala los defectos en la demanda para su subsanación en un plazo de cuatro días. A tal efecto, señalar que, si se subsanan los defectos, se admite a trámite la demanda; de lo contrario, el letrado le da traslado al juez para que decida sobre la admisibilidad. Así, es importante tener en cuenta que, si con la presentación de la demanda no se aportó el acta de conciliación, el letrado da un plazo de quince días al demandante para presentarla, con la advertencia de archivar el caso si no se aporta.

A continuación, se emitirá un auto admitiendo la demanda a trámite, inadmitiéndola o la celebración de la vista de medidas cautelares si así lo requiere la parte actora.

Con respecto a las medidas cautelares dispone el artículo 79 LRJS que en procesos donde un trabajador solicita la extinción de su contrato laboral basándose en el artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores, debido a que la conducta empresarial perjudica su

⁸⁴ Art. 63 LRJS

dignidad, integridad física o moral, o podría vulnerar otros derechos fundamentales, el trabajador puede pedir medidas cautelares. Estas son solicitadas por el demandante y podrían incluir la continuación de la obligación empresarial de cotizar y el pago de salarios, mientras se resuelve el caso, sin perjuicio de lo que se determine en la sentencia final.

En cuanto al señalamiento de los actos de conciliación y juicio establece el artículo 82 LRJS que en caso de que la demanda sea admitida, el secretario judicial fijará la fecha y hora para los actos de conciliación y juicio, asegurando un intervalo mínimo de diez días entre la citación y la realización de dichos actos, salvo disposición legal distinta o en casos de nuevo señalamiento después de una suspensión. Así, los actos de conciliación y juicio se llevarán a cabo en una única convocatoria, pero en sucesivos actos.

Es de señalar que previo al acto de juicio hay una conciliación previa según el artículo 84 LRJS, así el secretario judicial debe intentar la conciliación entre las partes. Si se alcanza un acuerdo, el secretario judicial lo aprobará mediante decreto y archivará las actuaciones. Así, la conciliación ante el secretario judicial y los acuerdos aprobados tendrán la consideración de conciliación judicial. Si el secretario judicial considera que el acuerdo es lesivo, constituye fraude de ley o abuso de derecho, no lo aprobará y señalará a las partes para que comparezcan ante el juez. Si no hay conciliación con el secretario y se procede al juicio, el juez aprobará cualquier acuerdo conciliatorio que las partes alcancen en ese momento.

El artículo 85 LRJS establece que, en el proceso judicial, si no se llega a un acuerdo en la conciliación, se procede inmediatamente al juicio, donde se resuelven previamente las cuestiones previas de manera oral y motivada.

Posteriormente, el demandante ratifica o amplía su demanda. Y, el demandado responde afirmativa o negativamente a los hechos y presenta excepciones si las hubiese. Las partes pueden expresar sus argumentos y alegar lo necesario para el cumplimiento del artículo 191 LRJS, ofreciendo elementos de juicio para sustentar sus afirmaciones.

Por ultimo y en relación con la sentencia⁸⁵ el juez o tribunal tiene un plazo de cinco días para dictar sentencia, que se publicará de inmediato y se notificará a las partes o a sus representantes dentro de los dos días siguientes. La sentencia debe incluir los antecedentes de hecho, declarar expresamente los hechos probados, y fundamentar adecuadamente el fallo. Del mismo modo en la sentencia se indicará su firmeza, los recursos procedentes, el órgano para interponerlos, el plazo y requisitos, así como los depósitos, consignaciones necesarios y la forma de realizarlos.

⁸⁵ Art. 97 LRJS

VI. CONCLUSIONES

En primer lugar, se puede afirmar que la legislación laboral contempla la opción de que el trabajador pueda poner fin a la relación laboral de manera indemnizada, con derecho, en su caso, a prestación por desempleo, cuando la empresa incumple gravemente sus obligaciones. En este sentido, el artículo 50 del ET establece algunas causas específicas que permiten al trabajador poner fin a su relación laboral de manera indemnizada, como la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, la falta de pago o retraso continuado, o cualquier otro incumplimiento grave de las obligaciones del empresario.

No obstante, la jurisprudencia refleja una tendencia a desestimar casos basados en meras discrepancias o tensiones en el trabajo, resaltando la necesidad de que las acciones sean graves y culpables. Así, son pocas las resoluciones judiciales que se encuentran en relación con la extinción del contrato por riesgos psicosociales más allá del mobbing o acoso sexual. De acuerdo con numerosas sentencias, parece predominar la opinión de que un incumplimiento en el ámbito de los riesgos psicosociales no tiene la suficiente gravedad como para justificar la terminación del contrato laboral, a menos que esté vinculado con casos de acoso.

En este sentido, el acoso laboral puede ser considerado como causa extintiva del contrato laboral, siempre y cuando se demuestre que la conducta de la empresa hacia el trabajador es intencionada y repetitiva con la finalidad de minar o debilitar su salud y su integridad física y moral. En este sentido, la jurisprudencia ha establecido que el acoso laboral puede ser considerado como una forma de violencia en el entorno laboral, y que su prevención y eliminación son fundamentales para garantizar la salud y el bienestar de los trabajadores.

Para concluir, se puede afirmar que la prevención y la finalización del acoso laboral y los riesgos psicosociales son fundamentales para garantizar la salud y el bienestar de los trabajadores, y que la jurisprudencia ha establecido criterios claros para determinar cuándo estos pueden ser considerados como causas extintivas del contrato laboral.

VII. BIBLIOGRAFÍA

ALONSO OLEA, M: Derecho del Trabajo. Facultad de Derecho de la Universidad Complutense, Madrid. 2006.

SAN MARTIN MAZZUCCONI C.: *El régimen jurídico de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo*. Aranzadi. Pamplona. 1999.

ESTEFANIA RODRÍGUEZ SANTOS.: *La extinción de la relación laboral por dimisión del trabajador*. Editorial Tirant lo Blanch. Valencia. 2007.

LVAREZ GIMENO, Rafael. *La extinción causal por voluntad del trabajador*. Comares. Granada. 2012.

MONTOYA MELGAR, A.: Derecho del Trabajo. Ed. Tecnos. Trigésima tercera Edición. Madrid. 2012.

MORENO JIMENEZ, Bernardo y BÉZLE N, Carmen. *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. UAM y INSST. Madrid. 2010.

SEMPERE NAVARRO, Antonio Vicente y SAN MARTIN MAZZUCCONI, Carolina: “Extinción por incumplimiento contractual del empresario” en *El contrato de trabajo. Volumen IV*. VVAA. Thomson Reuters Aranzadi. Cizur Menor. 2011. Págs. 1097-1210.

SIERRA HERNÁNDEZ, Elisa. “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, 2020.

SIERRA HERNÁNDEZ, Elisa, “Delimitación del concepto de riesgo psicosocial en el trabajo”. *Foro Revista de Derecho*, n.o 35. 2021.

TORMOS PÉREZ, Juan Alberto. “Supuestos referentes 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 ET”, en *La extinción indemnizada del contrato por voluntad del trabajador del artículo 50 ET*. VVAA. Tirant Lo Blanch. Valencia. 2017.

JURADO SEGOVIA, A.: *Acoso moral en el trabajo: análisis jurídico-laboral*.

VICENTINE XAVIER, A.: “La respuesta jurídica frente al acoso moral en el trabajo”

ARBONÉS LAPENA, H.I. *Acoso moral en el trabajo y su tutela preventiva, óp. cit.*

Leymann, H., “*Mobbing, las persecution au travail*”, 1996.