

La extinción del contrato por voluntad del trabajador en los supuestos de modificación sustancial en las condiciones de trabajo que redunden en perjuicio de la formación profesional o en menoscabo de su dignidad.

BIB 2007\367

Carmen Grau Pineda. Profesora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Las Palmas de Gran Canaria (ULPGC)

Publicación: Aranzadi Social paraf. 8/2007 (Presentación). Editorial Aranzadi, SA, Pamplona. 2007.

Cuando los problemas personales en el seno de las empresas se complican y llegan a extremos difícilmente reconducibles, el ordenamiento jurídico laboral proporciona diversos mecanismos al trabajador entre los que, en razón de los dos asuntos que se pretende comentar, se destaca la posibilidad de resolución indemnizada del contrato de trabajo a instancias del trabajador ex [art. 50 ET \(RCL 1995, 997\)](#) ¹.

¹ Lo que ha permitido acuñar el término de «resolución causal» para referirse a este supuesto, en SEMPERE NAVARRO, A. V. y SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C.: El [artículo 50](#) del [Estatuto de los Trabajadores \(RCL 1995, 997\)](#) , Aranzadi, 2001, pg. 25. En el mismo sentido, RODRÍGUEZ-PIÑERO, M. y FERNÁNDEZ LÓPEZ, M^a F.: La voluntad del trabajador en la extinción del contrato de trabajo, La Ley, 1998, pgs. 155 y ss.

De las tres posibilidades de extinción del contrato a instancias del trabajador provocadas por la conducta empresarial contempladas en el referido precepto ², dos van a ser aplicables a las «presuntas» conductas de acoso moral en el trabajo: las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo que redunden en perjuicio de la formación profesional o en menoscabo de la dignidad del trabajador (letra a) y cualquier otro incumplimiento grave de las obligaciones empresariales (letra c). Todo parece indicar que este tipo de situaciones son más fácilmente encuadrables en el supuesto previsto en la letra c) ya que suponen un incumplimiento grave de las obligaciones (preventivas) del empresario ³. Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo y, como contrapartida, existe un correlativo deber del empresario de protección frente a los riesgos laborales ([art. 14 LPRL \[RCL 1995, 3053\]](#)). Sin embargo, hay ocasiones en las que se alega la modificación sustancial de condiciones de trabajo que redunden en perjuicio de la formación profesional o en menoscabo de la dignidad del trabajador pero que encuentran su «leit motiv» en una intención voluntaria acosadora u hostigadora del empresario hacia el trabajador que las alega.

² Y es que, «[...] esto explica que las disposiciones citadas articulen una facultad del trabajador para reaccionar frente a conductas empresariales que hacen sumamente dificultosa la prestación de servicios [...]», en SIERRA HERRERO, A.: «Extinción del contrato de trabajo por voluntad del trabajador (jurisprudencia en unificación de la doctrina sobre el [art. 50 ET \[RCL 1995, 997\]](#))», AL, núm. 6, 2007.

³ Entre otros, SERRANO OLIVARES, R.: El acoso moral en el trabajo, CES, 2005, pgs. 155 y ss.

En estos casos, no se ha dudado en estimar la procedencia de la rescisión contractual ex [art. 50.1.a\) ET](#) cuando el acoso moral en el trabajo se presenta bajo la apariencia de una degradación radical y permanente de funciones, o de una degradación que, sin ser radical, supone igualmente una afectación de la dignidad del trabajador dadas las circunstancias concurrentes, o incluso cuando se trata de falta de ocupación efectiva de carácter permanente. También va a ser posible acudir a esta vía en los casos en que se menoscaba la dignidad del trabajador [[art. 10.1 CE \(RCL 1978, 2836\)](#) y [4.2.e\) ET](#)] o en los que se aprecia la simultánea violación de ambos derechos (formación profesional y dignidad del trabajador).

En caso de acudir a esta vía extintiva, lo importante va a ser demostrar la modificación sustancial de condiciones de trabajo. Y es que, por obvio que parezca, para ello es preciso que concurren dos premisas: por un lado, que se trate de modificaciones sustanciales cuya naturaleza altere y transforme los aspectos fundamentales de la relación laboral pasando a ser otros distintos de modo notorio ([STS de 3 de abril de 1995 \[RJ 1995, 2905\]](#) , de [11 de diciembre de 1997 \[RJ 1997, 9163\]](#) o de [22 de junio de 1998 \[RJ 1998, 5703\]](#) , entre otras). Y,

por otro, que éstas redunden en perjuicio de la formación profesional o en menoscabo de la dignidad personal del trabajador ([SSTS de 18 de diciembre de 1989 \[RJ 1989, 9042\]](#) , de [6 de abril de 1990 \[RJ 1990, 3124\]](#) , de [31 de mayo de 1991 \[RJ 1991, 3932\]](#) , de [8 de febrero de 1993 \[RJ 1993, 749\]](#) y de [18 de julio de 1996 \[RJ 1996, 6165\]](#) , entre otras). Con todo, el segundo elemento contribuirá poderosamente a desvelar el primero, hasta el punto de constituir realmente el núcleo del debate procesal y del posterior razonamiento de la resolución ⁴.

⁴ ROMÁN DE LA TORRE, M^a D.: Modificación sustancial de condiciones de trabajo. Aspectos sustantivos y procesales, Comares, 2000, pg. 260.

Los dos asuntos que ahora se comentan resuelven sendos recursos de suplicación con origen en reclamaciones planteadas por trabajadores que solicitan la extinción voluntaria de sus contratos ex [art. 50.1.a](#)) ET. En ambos casos la decisión judicial lograda es idéntica: se estiman las demandas interpuestas por los trabajadores declarando la resolución de sus contratos por modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo que redunden en perjuicio de su formación profesional o en menoscabo de su dignidad. No obstante, esta coincidencia que sirve de nexo común para abordarlas de manera conjunta, presenta en cada caso un cariz particular que se pasa a exponer.

En el primero de los asuntos comentados ([Sentencia del TSJ de Cataluña \[AS 2007, 197\]](#)), el incumplimiento empresarial alegado por el demandante se centra en los inmodificados hechos declarados probados de los que destacan que el trabajador tenía una antigüedad en la empresa desde 1981, que su categoría profesional era la de informático y que realizaba las tareas de programador y responsable del departamento de informática, siendo el único informático de la empresa, y recibiendo órdenes directas de su superior jerárquico, que era además el administrador de la empresa. Con motivo de la jubilación del mismo, la empresa contrató a un nuevo coordinador general, a partir de cuyo momento, el actor comenzó a perder las funciones que venía desempeñando, llegando al extremo de que se quedó con un único ordenador, en el que no podía utilizar los programas Windows ni Excel ni otras herramientas que usaba habitualmente en su trabajo, desconociendo la nueva clave del administrador informático, que antes conocía, de manera que no podía efectuar el seguimiento informático de la red. Por último, queda probado el mal ambiente laboral de la empresa durante el año 2004 que dio lugar a huelgas, bajas voluntarias y despidos varios, así como a la situación de incapacidad temporal del actor.

Ambas instancias enjuiciadoras dan por demostrada esa degradación de funciones a la que se ha hecho mención líneas atrás y que se manifiesta en hechos como el que el trabajador haya pasado de ser el responsable de informática de la empresa en los 20 últimos años, a poseer un único ordenador personal que no tenía acceso a los más elementales instrumentos de informática, estando ante un supuesto de modificación sustancial de sus condiciones de trabajo que perjudican su formación profesional (falta de trabajo efectivo, encomienda de forma permanente de funciones inferiores) y, además, menoscaban su dignidad (su situación respecto de los demás trabajadores de la empresa), que justifican ampliamente la aplicación del [art. 50.1.a](#)) ET. Pero, al mismo tiempo, consideran que todo ello ha acontecido no de forma instantánea e improvisada, sino mediante una decisión concreta, intencionada y meditada de la empresa que, durante el transcurso de varios meses y de forma gradual, ha perseguido la marginación completa del trabajador con un vaciamiento íntegro de sus funciones. Además, se destaca el hecho de que se trate de un comportamiento persistente, sistemático y reiterado en el tiempo que ha de ejercerse de forma sistemática y durante un tiempo prolongado que, por ejemplo, la NTP 476 del INSH ya mencionada fija en 6 meses. No obstante, este plazo no debe considerarse un referente absoluto, ya que lo importante no es tanto la duración en sí, sino la idea de una continuidad en la violencia encaminada a la destrucción psicológica o moral del trabajador. Lo que caracteriza a este tipo de situaciones es la sistemática y prolongada presión psicológica que se ejerce sobre una persona en el desempeño de su trabajo, tratando de destruir su comunicación con los demás y atacando su dignidad personal con el fin de conseguir que, perturbada su vida laboral, se aleje de la misma provocando su autoexclusión (SSTSJ de Madrid, de 6 de noviembre de 2006 y del [TSJ de Cantabria, de 2 de noviembre de 2006 \[PROV 2006, 277641\]](#)).

En el segundo de los asuntos comentados ([Sentencia del TSJ de Madrid \[AS 2006, 3015\]](#)), la empresa demandada (LUTA SA) comunicó a la trabajadora demandante la apertura de un

período de investigación, ante la denuncia de un grupo de compañeros que, sin identificarse, la acusaron de humillación pública a unos y tratos privilegiados a otros, sentimientos de desprecio y menosprecio delante de los clientes, de amenazas y falsas acusaciones de robo de maquillaje y productos, etc. Ante tal denuncia, la empresa activa el protocolo de actuaciones y se toman las siguientes medidas cautelares: relevarla provisionalmente y con un período máximo de 2 meses de las funciones de responsable de centro y trasladarla a otro para prestar funciones como oficial de peluquería (en lugar de oficial mayor que hasta el momento tenía), y encargar la investigación de los hechos denunciados a la empresa que tiene la prevención de riesgos laborales y a un profesional independiente para que emita informe y se le dé traslado para alegaciones y conocimiento de los hechos. En cuanto a lo primero, se considera que no ha existido movilidad geográfica dado que el traslado de un centro de trabajo a otro (del centro de Goya al centro de Castellana, ambos en el centro de Madrid) no requiere de cambio de residencia alguno, estando, además, ambos muy próximos entre sí y existiendo medios de transporte públicos idénticos en ambos centros. Respecto de lo segundo, se cumplió con la obligación empresarial de comprobar la existencia e identificación de un potencial problema y la adopción de las medidas para eliminarlo, pero se considera que «[...] las medidas cautelares adoptadas tienen un carácter punitivo y sancionador, impropias de una investigación, y son desproporcionadas [...]» ([F. D. Segundo](#)).

Es por ello por lo que tanto en instancia como en suplicación se considera probado que la empresa realizó una modificación sustancial de las condiciones del contrato de trabajo de la trabajadora demandante que excede de los límites de la movilidad funcional ordinaria. Repárese en el hecho de que no sólo se procedió al traslado de la trabajadora demandada a otro centro de trabajo de la misma empresa sin constar la existencia de las razones que pudieran servir de justificación a tal cambio ([art. 40 ET](#)), sino que, además, se modificó la categoría profesional de la misma (oficial de peluquería) que, hasta ese momento, se encontraba clasificada en otro grupo profesional (oficial mayor de peluquería) ([art. 39 ET](#)), lo que supone un exceso en el ejercicio del «ius variandi» permitido. Se observa pues una modificación de las condiciones de trabajo que no es accidental sino sustancial, efectuada con un claro descrédito profesional y de la dignidad de la demandante, con conocimiento de los hechos dentro de la empresa. Obviamente, la empresa puede relevar temporalmente a un trabajador, que ostente un puesto de confianza, pero ello no puede efectuarse degradándola de categoría, sin poder ejercer su derecho legítimo de defensa. Además, una vez concluido el proceso de investigación, no consta que se haya comunicado que se dejan sin efecto las medidas cautelares, ni que se hayan realizado acciones tendentes a restituir la imagen, profesionalidad y dignidad de la trabajadora. Se atenta de esta manera contra su dignidad profesional pues «[...] aunque el trabajo de oficial de peluquería no es menos digno que el de oficial mayor, el descenso de categoría compromete la consideración ante sus compañeros de trabajo, como persona y como profesional, produciéndose una degradación efectiva [...]» ([F. D. Segundo](#)).

Admitido tal extremo, el juez de instancia (y después el TSJ) rechaza la existencia de reiteración de conductas agresivas y normalmente encubiertas cuya finalidad sea la destrucción de la personalidad de la trabajadora, con persistencia en el tiempo [...] [[F. D. Segundo](#)]. No todas las situaciones que revelen conflicto entre un trabajador y su/s superior/es jerárquico/s o entre trabajadores de igual categoría han de considerarse, sin más, como acoso moral ya que no toda manifestación del poder empresarial, aunque se ejerza de forma abusiva, puede calificarse como tal, sin perjuicio, obviamente, de que tales prácticas abusivas encuentren respuesta a través de otras vías previstas legalmente. En este sentido, es necesario delimitar lo que constituye acoso y lo que son tensiones ordinarias que subyacen en toda comunidad de personas, máxime en el entorno laboral si se tiene en cuenta el permanente dinamismo con que se desenvuelven las relaciones laborales y que genera por sí mismo tensiones físicas y psíquicas, desencadenantes de padecimientos para el trabajador en atención a la propia sensibilidad que pueda tener ⁵. En definitiva, «[...] para recibir la consideración jurídica de acoso, ha de envolverse la actuación empresarial desde el prisma de una presión que ha de ser maliciosa y con cierta continuidad en el tiempo, con claro objetivo degradante para la personalidad del trabajador afectado por tal conducta [...]» ([STSJ de Cataluña, de 23 de junio de 2006 \[AS 2006, 3380 \]](#)).

⁵ Sobre la siempre complicada diferenciación entre el acoso moral y las tensiones o presiones laborales se han pronunciado las [sentencias del Juzgado de lo Social de Murcia de 7 de marzo de 2003 \(AS 2003, 1137 \)](#) y la del

[TSJ de Andalucía de 9 de noviembre de 2005 \(PROV 2007, 73019\)](#) . Ambas han sido comentadas, la primera por CORDERO SAAVEDRA, L.: [«La delimitación jurídica entre el acoso moral y las tensiones laborales» \(BIB 2003, 781\)](#) en AS, núm. 6, 2003 y la segunda por BORRAJO DACRUZ, E.: «Acoso moral y presión laboral», AL, núm. 3, 2006.

En ambos asuntos, y como no podía ser de otro modo, la controversia jurídica planteada toma como epicentro la existencia o no de modificaciones sustanciales que cumplan con los requisitos del [art. 50.1.a\)](#) ET, de tal manera que ninguna de las dos instancias juzgadoras entra a valorar, en ninguno de los dos asuntos comentados, la existencia o no de situaciones de acoso moral en el trabajo. Pero no porque decidan «pasar de puntillas» evitando temas cuya demostración es, casi siempre, en extremo compleja, sino porque, sencillamente, no procede hacerlo. El petitum de los actores en ambos casos, el objeto material de uno y otro de los procesos, no es otro que la resolución de sus contratos por modificaciones sustanciales de sus condiciones de trabajo que suponen un perjuicio en su formación profesional o un menoscabo en su dignidad personal y, en este sentido, se pronuncian ambas instancias juzgadoras. Es más, ni siquiera se solicitan indemnizaciones por daños y perjuicios por los daños materiales y morales sufridos, sino exclusivamente que se declaren extinguidos sus contratos de trabajo por la vía del [art. 50.1.a\)](#) ET.