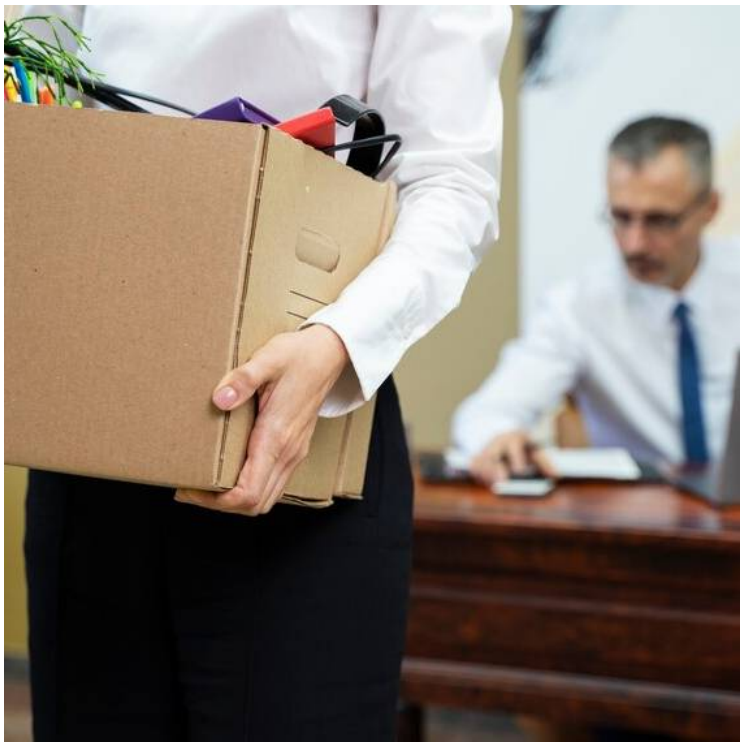
30/12/2024

El trabajador no puede extinguir el contrato por incumplimiento de la empresa si ésta actuó ante una situación de discriminación

La actitud de la empleadora impide al trabajador acogerse al artículo 50 del ET



El Tribunal Superior de Justicia de Madrid ha dictaminado que un trabajador que afirma ser víctima de hostigamiento y faltas de respeto por parte de sus compañeros no puede extinguir el contrato laboral alegando incumplimiento de la empresa si la empleadora actuó de manera rápida y correcta al conocer los hechos denunciados.

Con esta sentencia dictada por la Sala de lo Social (disponible en el botón 'descargar resolución') se establece que cuando la empresa ha respondido no tolerando esa situación, los trabajadores no pueden acogerse al artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores para extinguir el contrato por voluntad propia. En consecuencia, la decisión del empleado de finalizar la relación contractual es constitutiva de una dimisión, es decir, de una baja voluntaria.

Los hechos

En el presente caso enjuiciado, el demandante trabajaba para la empresa demandada como director del departamento de renta fiscal.

En julio de 2022, el trabajador remitió un burofax al consejero delegado poniendo de manifiesto la existencia de una situación de hostigamiento, falta de respeto y constantes comentarios y actitudes homófobas hacia su persona por parte de los compañeros con los que compartía espacio físico en el departamento. Seguidamente, a los pocos días, el actor inició un periodo de incapacidad temporal.

Al día siguiente de recibir el burofax del trabajador poniendo de manifiesto los extremos denunciados, la directora de Recursos Humanos de la empresa dio traslado del burofax a la Comisión de Igualdad de la entidad mercantil para que iniciara un procedimiento formal de seguimiento y evaluación.

La Comisión de Igualdad de la empresa activó los protocolos e inició dos investigaciones; una laboral, con el fin de analizar los supuestos incumplimientos, alegados y referidos a expresiones homofóbicas, insultos y agresiones; y otra de cumplimiento penal en relación con unos supuestos hechos también denunciados sobre determinados pagos.

Concretamente, la empleadora, para iniciar el procedimiento de seguimiento y evaluación de la denuncia, encargó a un despacho externo que investigara y emitiera un informe. Asimismo, se suspendió puntual y temporalmente de sus funciones en la Comisión de Igualdad a dos de los compañeros de departamento del actor porque estaban involucrados en los hechos objeto de

investigación, y se decidió de forma cautelar separar físicamente al demandante de esos compañeros.

A las dos semanas de iniciarse el procedimiento, la Comisión de Igualdad recibió el informe emitido por la firma externa, que concluía que, a la vista de los testimonios de las personas involucradas, el lenguaje mal hablado en el departamento de renta fija puede constituir un riesgo psicosocial por ser generador de estrés; pero que no existió ninguna agresión física hacia el actor; y que no se había insultado al actor en ningún momento por su posible orientación sexual.

Asimismo, en dicho informe se proponía amonestar a una de las compañeras del trabajador por el lenguaje que utiliza habitualmente y, además, se indica una serie de actuaciones dirigidas a proporcionar formación específica a las personas involucradas; entrevistarse con las personas que supuestamente utilizaban lenguaje malsonante y analizar si ese lenguaje mal hablado se producía en otros departamentos.

La extinción contractual fue por dimisión voluntaria

A finales de agosto el actor remitió un nuevo burofax a la compañía. Esta vez manifestaba que resolvía su contrato de trabajo, por recomendación médica, con motivo de los graves incumplimientos cometidos respecto de su persona en el ámbito laboral por parte de la empresa, que se venían prolongando durante un largo periodo de tiempo y que comportaban “una denigración a nivel personal de extrema profundidad”.

La empresa le contestó comunicándole que no había existido ninguna situación constitutiva de lo que denunciaba y que tampoco se había tampoco detectado ninguna conducta fraudulenta; por lo que su decisión de resolver el contrato por voluntad propia no se debía a ningún incumplimiento por parte de la empleadora, si no a una decisión propia del actor que constituía una dimisión. Por lo que la empresa tramitó la baja voluntaria del trabajador.

El actor, disconforme con esa decisión empresarial, demandó a la empleadora y a los tres trabajadores de su departamento que supuestamente habían menoscabado su integridad. En la demanda el trabajador afirmaba que la resolución del contrato se debió situación de hostigamiento, falta de respeto y constantes comentarios y actitudes homófobas por parte de esos compañeros. Asimismo, el demandante afirmaba que “después de 6 años en la compañía he sido aislado, discriminado por mi condición homosexual y maltratado personalmente con gritos, insultos y malas formas, siendo esta una actitud y un comportamiento sin parangón en el sector, ni en ningún sitio medianamente normal para trabajar”.

El Juzgado de lo Social número 25 de Madrid desestimó la demanda de reclamación por despido, confirmando que la extinción de la relación contractual fue fruto de una dimisión voluntaria del trabajador.

El actor recurrió la sentencia dictada por el Juzgado, sin embargo, el Tribunal Superior de Justicia (TSJ) de Madrid ha desestimado el recurso de suplicación y confirmado el fallo de primera instancia.

La empresa no toleró los extremos denunciados

EL TSJ de Madrid ha recordado que la extinción contractual por iniciativa del trabajador debe estar basada en que el empresario haya llevado a cabo una conducta que haya alterado sustancialmente las condiciones en que se desarrolla la realidad del trabajo en términos tales que éste no se encuentra jurídicamente obligado a soportarlos, “porque alteran en su perjuicio condiciones contractuales que resulten transcendentes para la permanencia y que suponen una grave frustración del programa de prestaciones de tal índole que puede justificar la ruptura de una relación que en principio está llamada a mantenerse según el principio civil de conservación del negocio”.

Asimismo, para estimar la causa de extinción del contrato por voluntad del trabajador, al amparo del artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores, debe haber existido un incumplimiento grave de las obligaciones del empresario que “conlleve un ataque a la dignidad, igualdad, integridad y paz del recurrente, para lo que resulta esencial tener en cuenta el inalterado relato fáctico de la sentencia de instancia”.

Algo que no ocurre en el presente caso en el que el trabajador no puede acogerse al artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores para ejecutar por su voluntad la extinción contractual. Pues, tan pronto comunicó los supuestos incumplimientos que consideraba

estaban ocurriendo en el departamento, “la empresa dio una respuesta inmediata” a fin de no tolerar la situación denunciada.

Por tanto, para la Sala de lo Social, **esta actitud por parte de la empleadora no puede considerarse constitutiva de incumplimiento empresarial**, “pues se dio amparo al recurrente iniciando el correspondiente protocolo de acoso, que tiene por objeto investigar y evaluar lo acontecido” para esclarecer los extremos denunciados.

Además, y en aras de lograr la máxima objetividad al respecto, la empresa encargó a un despacho externo la investigación y la emisión de un informe, suspendiendo temporalmente de sus funciones a las personas involucradas en los extremos denunciados, “dando así de nuevo respuesta al recurrente y tratando de impedir cualquier situación que pudiera suponerle un perjuicio”.

Fuente: https://www.economistjurist.es/

LINK DE LA NOTICIA