17/01/2025

El TSJM confirma el despido de un trabajador que utilizó el canal de denuncias para evitar su cese en período de prueba

Financière des Paiements Electroniq SAS, la empresa que tenía contratado a este empleado despedido, es una subsidiaria del grupo multinacional francés BNP



La sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid (TSJM) destaca, en su sentencia, que el trabajador, en conversaciones privadas y grupales de **WhatsApp** con compañeros de la empresa **Financière des Paiements Electroniq SAS –subsidiaria del grupo BNP Paribas**, una de las mayores entidades financieras de Europa– reconoció que su denuncia tenía como objetivo protegerse ante un posible despido.

Según testigos, el empleado incluso bromeó sobre su estrategia, describiendo la denuncia como un mecanismo para «blindarse» y evitar la no superación del período de prueba.

Por esto, y por otras razones, el TSJM, en su fallo de suplicación número **713/2024**, confirma como procedente el despido del empleado decretado en primera instancia por el Juzgado de lo Social 47 de Madrid.

El tribunal considera probado que el trabajador activó el protocolo interno de denuncias de acoso contra su superior jerárquico como una estrategia para blindarse frente a un posible despido durante el período de prueba.

Esta conducta, dice el TSJM, constituye una **grave transgresión de la buena fe contractual y abuso de confianza**.

El trabajador había sido contratado como técnico administrativo el 7 de noviembre de 2022, con un salario bruto de 50 euros diarios, y estaba sujeto a un período de prueba de seis meses.

A medida que se acercaba el final de este plazo, su rendimiento fue evaluado como insuficiente, con resultados por debajo de los estándares de la empresa.

LA EMPRESA REALIZÓ DOS INVESTIGACIONES INTERNAS

Ante esta situación, la empresa a realizar dos investigaciones internas.

La primera, relativa a las denuncias de acoso, concluyó que no había evidencia de comportamiento inapropiado por parte del superior jerárquico. En paralelo, evaluó el desempeño laboral del trabajador y determinó que su bajo rendimiento justificaba la

extinción de la relación laboral.

El TSJM considera que este uso estratégico del canal de denuncias desvirtua su finalidad principal, que es la protección de los derechos fundamentales de los empleados frente a situaciones de acoso u otras conductas ilícitas.

El abuso del protocolo fue calificado por la empresa como una falta muy grave, al comprometer la confianza entre trabajador y empleador.

«Estos hechos suponen un incumplimiento imposible de dejar impune por parte de la empresa, ya que ha hecho uso de un mecanismo existente en la Empresa para la protección de los derechos fundamentales de sus empleados de manera indebida y caprichosa, con un interés particular alejado del fin que tiene el canal de denuncias de acoso laboral», decía la carta de despido.

El tribunal basó su fallo en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores, que considera causa de despido disciplinario la transgresión de la buena fe contractual y el abuso de confianza.

Las declaraciones de testigos y las pruebas documentales, incluidas las citadas conversaciones de WhatsApp, evidenciaron la intencionalidad del trabajador cuando presentó la denuncia, según cuenta **Pere Vidal**, asociado director en RocaJunyent, especialista en derecho laboral.

Este caso subraya la importancia de un uso responsable de los canales de denuncia interna en las empresas. El tribunal envía un mensaje claro: estos mecanismos no pueden ser utilizados como herramientas de defensa personal frente a problemas laborales, sino que deben preservar su propósito legítimo de proteger derechos fundamentales.

Financière des Paiements Electroniq SAS es una empresa dedicada al sector de los servicios financieros, particularmente en la gestión de pagos electrónicos. Su actividad está centrada en la oferta de soluciones de pago digital, adaptándose a las necesidades de empresas y consumidores en un contexto de creciente digitalización de los servicios financieros.

La sentencia puede ser recurrida por el trabajador en casación ante el Tribunal Supremo.

Fuente: https://confilegal.com/

LINK DE LA NOTICIA