

La dignidad profesional como factor determinante de la extinción causal por incumplimiento del empresario

Professional dignity as a determining factor in the termination of employment due to employer non-compliance

José Manuel López Jiménez

*Profesor Ayudante Doctor. Dpto. de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Valencia*

ORCID ID:

Recibido: 17/5/2026

Aceptado: 16/6/2026

doi: 10.20318/labos.2026.10643

Resumen: La extinción causal del artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores ha constituido comúnmente una amalgama de motivaciones habilitantes de la rescisión contractual, de entre las cuales la falta o retraso del pago del salario u otros aspectos tan dispares como el acoso laboral han constituido el principal objeto de estudio de la doctrina laboralista. Sin embargo, desde que la Ley 3/2012, de 6 de julio dejara a la dignidad profesional sin su requisito anexo de la formación profesional, lo cierto es que este concepto ha requerido una actualización constante derivada de la novación de las propias relaciones laborales y por tanto también, de las modificaciones sustanciales cualificadas que exceden de lo dispuesto en el art.41.ET. siendo precisa una revisión de su estado actual.

Palabras clave: Dignidad, extinción, modificación sustancial, incumplimiento, contrato de trabajo.

Abstract: The grounds for termination set forth in Article 50 of the Workers' Statute have traditionally encompassed a wide range of justifications for contract termination, among which failure to pay or delay in paying wages –as well as issues as diverse as workplace harassment– have been the primary focus of labor law scholarship. However, since Law 3/2012 of July 6 removed the requirement for vocational training from the concept of professional dignity, the truth is that this concept has required constant updating due to changes in labor relations themselves and, consequently, to the substantial modifications that go beyond the provisions of Article 41 of the Workers' Statute, making a review of its current status necessary.

Keywords: Dignity, termination, material modification, breach, employment contract.

*jose.m.lopez-jimenez@uv.es

1. Introducción

De entre los muchos aspectos que en la actualidad están siendo revisados tanto por la jurisprudencia como por la doctrina en relación con las relaciones laborales, una de las situaciones que permanece constante e indubitadamente estática es la naturaleza jurídica del contrato, manteniendo su carácter sinalagmático y carácter recíproco, así como la necesaria coexistencia de consentimiento, objeto y causa.

Sin embargo, el incumplimiento de las obligaciones derivadas del contrato de trabajo, así como aquellas de carácter extracontractual, han adoptado en los últimos años formas antaño desconocidas.

En cualquier caso, el artículo 41 ET ha sido tradicionalmente entendido como dique de contención del *ius variandi* del empresario, precepto que ha sido completado por el art.50 ET para aquellos supuestos de tipo cualificado.

Se trata pues de la garantía laboral que el ordenamiento ofrece al art.10 CE cuando se habla del respeto a la dignidad de la persona y que se refleja en su normativa laboral a través del art.4.2.e ET, en que se exige del empresario respecto al trabajador “*la consideración debida a su dignidad*”.

Así, y si bien las últimas modificaciones operadas en el segundo de los preceptos han ido encaminadas a mejorar la automaticidad de las resoluciones en materia de impagos y retrasos en el salario, lejos queda ya la última variación en la cual se hacía referencia al 50.1.a ET para separar dicho concepto del de formación profesional.

Dicha modificación no fue considerada ni mucho menos anecdótica dado que en muchas ocasiones ambas figuras, si bien etimológicamente muy diversas, eran tratadas como dos caras de una misma moneda con valoraciones a menudo coincidentes, a pesar de que los conceptos no pudieran considerarse sinónimos.

Sin embargo, el ámbito fáctico de las conductas que desembocan en la habilitación de la causa extintiva, y en la que en todo caso sigue debiendo concurrir la gravedad del incumplimiento por parte del empresario, ha ido progresivamente perfilándose hacia nuevos métodos en los que incluso se producen colisiones entre los apartados a y c del precepto.

De igual manera, y en lo que al recorrido procesal del precepto se refiere, con carácter global el artículo 50 ET ha enfrentado la necesidad de articular medidas cautelares tendentes a la protección del bien jurídico protegido más allá de la primigenia obligación de la pervivencia del vínculo al no producirse aquí la situación cercana a la autotutela que ofrece el art.41 ET.

Es por ello por lo que, pese a que en ninguno de los preceptos contenidos para con la extinción causal, salvo en cierta manera en el apartado b, puede huirse del carácter casuístico de la determinación de la importancia del incumplimiento, el objetivo principal de este trabajo no es otro que el de analizar el estado actual del concepto de dignidad profesional como elemento definitorio de esta figura jurídica y cómo las nuevas relaciones laborales han incidido en su desarrollo.

2. La extinción causal ex art.50.1. a) ET

El contrato de trabajo, como todo vínculo incluido dentro del derecho de obligaciones, se caracteriza por el establecimiento de deberes recíprocos que constituyen el objeto y causa de este, habilitando al legislador a su rescisión en caso de incumplimiento o a la exigencia a la parte incumplidora de los daños o intereses que de tal contravención se derivaran (art.1124 CC).

El ordenamiento laboral, por su parte, establece igualmente una serie de supuestos que habilitan al empresario a extinguir el contrato de trabajo (art.54 ET) y al trabajador cuando quien no cumpliera sea el empleador, entendiendo que es causa extintiva la voluntad del trabajador, cuando esta se sustente en un incumplimiento contractual del empresario (art.49.1.j ET).

Ciertamente, cuando se habla en dicho precepto de la voluntad del trabajador, quizás más bien pudiera estarse hablando de la iniciativa, pues el concepto voluntario puede tener mayor relación con una resignación al incumplimiento que con una voluntad deliberada de carácter extintivo si bien es cierto que se puntualiza que la voluntad queda supeditada al propio incumplimiento.

Sea como fuere, el art.49.1.j. ET queda completado por lo dispuesto en el art.50. ET en el cual se establecen supuestos más o menos genéricos repartidos en tres preceptos cuya característica principal es la entidad del incumplimiento, quedando claro por parte del legislador que lo contenido en el precepto refiere a supuestos de extrema gravedad que impiden una subsanación o pervivencia del vínculo y exceden de la mera eventualidad contractual, ya sea por la sustancialidad reforzada de las modificaciones operadas en la relación laboral, o por la gravedad, y en ocasiones la culpabilidad, que acompaña a los referidos incumplimientos.

De esta manera, es bastante común el tratamiento de aspectos tan llamativos como los retrasos o impagos en el salario, situación esta cuantificada y cualificada por el legislador recientemente por la LO 1/2025, de 2 de enero, de medidas en materia de eficiencia del Servicio Público de Justicia.

Otras causas, como la que aquí se trata, no sólo encuentran una regulación abierta a mayor interpretación, sino que la misma debe ser acomodada con el paso del tiempo atendiendo a la realidad fáctica que le acompaña.

Llegados pues a este punto se encuentra el art.50.1.a) ET que entiende como “causa justa” para la resolución del contrato a aquellas modificaciones sustanciales que excedan de lo dispuesto en el artículo 41 ET y produzcan un menoscabo de la dignidad del trabajador.

Se observan por tanto dos requisitos indispensables para la determinación extintiva por esta vía como son la lista de motivos del art.41 ET que, además, dado que no se trata de requisitos alternativos sino concurrentes, deberá atender contra la dignidad del trabajador. Tales modificaciones podrán derivarse de las condiciones de trabajo reconocidas en el contrato, en los acuerdos o pactos colectivos o incluso las que provinieran de una decisión unilateral del empresario (41.1.2. ET).

Es por ello que el objeto de este trabajo se centrará en la evolución del concepto de la dignidad laboral como causa extintiva en relación con las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entendiendo estas no sólo como un supuesto cercano a la novación contractual por la importancia de su afectación, sino por la trascendencia incumplidora que llevó al legislador a otorgar a esta figura la mayor indemnización posible de entre las contenidas en el ordenamiento laboral, amén de su gran variedad casuística que en algunos casos ha llegado a confundir o conectar con las causas del 50.1.c) ET, que incluye “cualquier otro incumplimiento grave” y que en ocasiones ha servido como refugio de contravenciones de difícil ubicación en el primero de los preceptos.

Y ello porque, si bien es cierto que el artículo 41 ET recoge la mayoría de los supuestos que pudieran determinarse como “sustanciales”, también incluye la acepción “entre otras” que, al igual que la cláusula de cierre del art.50ET, allana el camino a la inclusión de conductas no previstas, pero de igual afectación al contenido del vínculo.

3. La modificación sustancial de las condiciones de trabajo

Debe entenderse como “sustancial” aquello que es “importante o esencial” (RAE) y, por tanto, queda claro que el legislador habilita al trabajador a extinguir el contrato de trabajo cuando se produzca una modificación que pueda ser calificada como sustancial y se dé de forma unilateral por parte del empresario o con su anuencia.

El nacimiento de las relaciones de trabajo proviene de la autonomía de la libertad de los contratantes manifestada en el art.1255 CC y en el 3.1.c) ET, que al hablar de las fuentes del derecho laboral incluye “la voluntad de las partes, manifestada en el contrato de trabajo”. A su vez, en el desempeño del vínculo asiste al empresario el poder de dirección, bajo cuya dependencia deberá el trabajador desempeñar sus funciones. Sin embargo, y al tratarse de relaciones de tracto sucesivo, es decir, cuyo cumplimiento observa una prolongación en el tiempo que debe ser cumplida de forma continua hasta su extinción, es posible que en el normal desarrollo de la actividad empresarial y laboral surjan necesidades productivas que lleven al empresario a realizar modificaciones operativas para las que este queda asistido por el *ius variandi*.

Sin embargo, las necesidades empresariales, incluso cuando estas respondan a la mejora de la productividad de la empresa, pueden no ser compartidas por el trabajador (ROJAS, 1996, p.281), aspecto este de menor relevancia cuando de obligaciones pactadas se trata, pero de gran valor cuando lo que se pretende es una modificación contractual.

Por lo que se refiere a los requisitos de la modificación, y sin entrar en el concepto de dignidad que será abordado de forma específica, es clara la necesidad de que la misma configure una modificación de tipo sustancial, esto es, que la misma refiera a los supuestos contenidos en el artículo 41 ET, pero más aún, que se dé mediante una decisión unilateral del empresario (SEMPERE, y SAN MARTÍN, 2011, p.54) que suponga un detrimento de las condiciones anteriores del trabajador o simplemente, la ausencia de voluntad de este.

Por lo que se refiere a las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, y a pesar de cumplir el elemento objetivo de situarse la variación dentro de los supuestos contenidos en el art.41 ET, la realidad es que la misma debe considerarse cualificada, esto es, susceptible de constituirse por su importancia como un elemento desencadenante de la extinción. Esta interpretación del todo casuística ha sido concebida por la jurisprudencia ya desde tiempo atrás como la derivada de la *“interpretación racional (...) que implica para los trabajadores una mayor onerosidad de las prestaciones con un perjuicio comprobable”* (STCT de 17 de marzo de 1986).

Más aún, debe entenderse que la sola modificación sustancial de las condiciones de trabajo puede llevar a los consabidos derechos derivados del art.41.3. ET, pero no a la extinción del art.50.1.a) ET (PENDAS, 1992, p.70) pues, de lo contrario, el primero carecería de sentido.

Esta voluntad restrictiva queda amparada por la jurisprudencia al referirse a los supuestos de acoso moral, en el que además de valorar su incardinación en los apartados a y c) del artículo 50 ET, indica que *“no toda actitud de tensión en el desarrollo de la actividad laboral puede merecer el calificativo de acoso moral”*¹. De igual modo, no toda modificación sustancial debe ser incardinada en el art.50 ET.

Por tanto, de lo descrito en el precepto se presume que su objeto va dirigido a una específica mala praxis del art.41 ET. Así, se entiende que la contravención de dicho artículo viene precedida de un incumplimiento cualificado derivado de la falta de respeto a la dignidad del trabajador, sin que pueda interpretarse que cabe la causa extintiva por cualquier otra contravención de lo dispuesto en el precepto.

Sea como fuere, dos son los requisitos de la causa extintiva que deben ser tenidos en cuenta: la dignidad profesional del trabajador y el incumplimiento de lo dispuesto en el artículo 41ET, debiendo considerarse la modificación por parte de la empresa como grave y siendo directa o indirectamente responsable de ella quien la llevo a cabo.

4. El menoscabo de la dignidad profesional como elemento diferenciador de la causa extintiva

El concepto de dignidad profesional constituye una acepción tradicionalmente recordada por el legislador, pero raramente conceptualizada, entendiéndose por tanto que obviamente debe estar, pero cuyo despliegue doctrinal pertenece a entes más flexibles que determinen en cada momento su concepción. Así, el art.1 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos indica que *“todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos”*. De una forma algo más descriptiva, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales describe en su art.7 que para el aseguramiento de la dignidad (profesional), las condiciones de trabajo deben ser *“justas y favorables”*.

En cualquier caso, la realidad fáctica del concepto de dignidad lleva a una interpretación tradicionalmente delegada en la doctrina y, principalmente, en la jurisprudencia.

¹ STSJ de Madrid, de 20 de junio, Rº386/2025.

Entendida pues la dignidad profesional como una corriente específica de la dignidad humana, el principal objetivo es que el trabajo subordinado y dependiente no constituya la causa de la degradación del trabajador a la consideración de mercancía propiedad del mercado (MONEREO, 2019, p.162).

En este caso, no obstante, el análisis se realiza no sólo del menoscabo de la dignidad como elemento de incumplimiento profesional, sino también como habilitación de la causa extintiva.

Debe decirse en primer término que el concepto de dignidad permanece como requisito exclusivo dentro del art.50.1.a) ET, si bien este hecho no siempre fue así, dado que hasta la reforma laboral operada por la L3/2012, de 6 de julio, le acompañaba también el menoscabo de la formación profesional del trabajador. Cuesta en este sentido imaginar que el derecho a la formación profesional del trabajador constituyera el límite para la mejora de la flexibilidad interna de la empresa, máxime cuando en multitud de ocasiones ambos conceptos eran tratados de forma conjunta, pero encuentra su lógica en base a dos motivos: delimitar específicamente el supuesto a causas del artículo 41 ET que no sigan el procedimiento establecido y mantener un “criterio social objetivo” como elemento descriptivo de la conducta incumplidora (BLASCO, 2013, p.131).

Cabe plantearse en este sentido si la sustancialidad debe encontrarse en la modificación o en la condición. Es decir, el hecho de que variar cualquiera de los aspectos incluidos en el art.41ET determinará su condición de sustancial o lo hará por el contrario la entidad de esta.

Pues bien, tal y como indica la doctrina (REQUENA, 2017, p.17), el adjetivo sustancial es ubicado por parte del legislador para referirse a la modificación, y no a la condición, por lo que no toda modificación de las condiciones incluidas en el art.41ET puede considerarse como sustancial. Con mayor motivo, cuando se está ante una situación cualificada como la del art.50ET, será necesaria no sólo la contravención del procedimiento establecido para la modificación sino también la relevancia de la misma.

Por lo que se refiere al menoscabo de la dignidad profesional, obviamente los supuestos incluidos como susceptibles de modificación sustancial son del todo heterogéneos, si bien es reiterada la jurisprudencia en referencia a la movilidad funcional y de la jornada de trabajo.

De este modo, en no pocas ocasiones se está ante un supuesto de vaciado de funciones en el cual progresivamente se van limitando las responsabilidades o los encargos del trabajador. Efectivamente, reconoce la jurisprudencia que son susceptibles de ser consideradas como modificación sustancial de las condiciones de trabajo “*las medidas adoptadas, sin justificación alguna*” que afecten a los objetivos del trabajador tales como la distribución geográfica de los objetivos o las zonas de prospección, limitando el acceso de este a la consecución de los resultados previstos y la obtención de los bonus asociados a dichas marcas, excediendo de la potestad de organización de la “*dinámica comercial amparada en el art.20 ET*”.²

² STSJ de Galicia, de 29 de enero de 2021, Rº4032/2020.

Estas medidas que plantean situaciones en las que perviven los objetivos marcados y las condiciones establecidas en el contrato de trabajo, revierten en la práctica en modificaciones sustanciales encubiertas que, a su vez, no observan el procedimiento establecido en el art.41 y que, por tanto, dada su entidad y carencia procedimental, amparan la habilitación del art.50.1.a) ET.

Sin embargo, la determinación de la causa habilitante como menoscabo de la dignidad profesional continúa siendo un aspecto jurídico difícilmente objetivable. Y ello porque la perfilación de este concepto, a todas luces jurídicamente indeterminado, reviste una necesidad de valoración posterior a su causación. Dicho de otra manera, la clave está en los efectos producidos tanto como en la causa de estos.

Tradicionalmente, y hasta la reforma del año 2012, convivían los conceptos de dignidad y formación profesional y, pese a que en caso alguno fueron descritos por el legislador o la jurisprudencia como necesariamente concurrentes, lo cierto es que la tendencia valorativa de los tribunales fue siempre propensa a su valoración conjunta, hecho este que en ocasiones desdibujaba su concreción e incluso suponía de facto la necesidad de acreditar ambos perjuicios.

Por lo que se refiere a la casuística clásica, existe bastante consenso a la hora de incluir la movilidad funcional descendente como uno de los supuestos más claros de menoscabo de la dignidad profesional, especialmente cuando este hecho supone el paso del trabajador a desempeñar sus funciones bajo el mando de quienes fueron sus subordinados en el pasado. No obstante, este hecho más o menos incontrovertido, queda como insuficiente a la hora de establecer una lista, siquiera representativa, de ejemplos que pudieran englobarse dentro de esta conducta.

Sea como fuere, se trata sin duda del supuesto de hecho más representativo y sobre el que gira una mayor tradición conductual, según la cual se considerará menoscabo de la dignidad profesional la modificación que, pudiendo considerarse como humillante o vejatoria, suponga un detrimento de las aspiraciones del trabajador en la empresa y que puede producirse, bien por una degradación directa en el organigrama de la empresa, o también por un vaciado fáctico de sus funciones que no pueda justificarse por razones de competitividad empresarial y cuya finalidad sea el ataque a la consideración externa y/o autoestima del trabajador³.

En este sentido, y más allá de la movilidad funcional, los tribunales acostumbran también a valorar, *obiter dicta*, otros aspectos de naturaleza más circunstancial pero que acompañan o refuerzan la voluntad denigrante de las decisiones emprendidas. De este modo, en ocasiones se aprecian variaciones de naturaleza ponderable como el traslado físico de un espacio privado como un despacho a uno público, en mayor o menor medida asimilables al cargo que se ostentaba, mientras que en otras la variación ofrece mayores certezas⁴. Curiosamente, en su mayoría se está ante supuestos de menoscabo de la

³ STSJ de La Rioja, de 27 de noviembre de 2025, R°155/2025.

⁴ STSJ de 19 de octubre de 1998, R°1998/4315. Supuesto de asignación de funciones de aparcacoches a un trabajador que ostentaba el puesto de jefe del Departamento de Servicios Generales de un casino.

dignidad del trabajador que en realidad vienen fundamentados en una degradación que generalmente a lo que viene a afectar es a la desaparecida formación profesional.

No ha sido poco común tampoco en la doctrina y la jurisprudencia asimilar el menoscabo de la dignidad profesional con la afectación de los derechos fundamentales. No obstante, y pese a que esta asimilación sin duda observa una ágil correlación, la realidad interpretativa del precepto puede llevar a valorar aspectos que el legislador no llevó nunca a su tenor literal y que tampoco ha corregido con posterioridad.

Más aún, como recuerdan algunos autores (ÁLVAREZ, 2016, p.136), los derechos fundamentales, sin perder ni un ápice de su fuerza, deben ser matizados e interpretados conforme a la realidad de las relaciones laborales, aspecto este que viene referenciado en pronunciamientos realizados por el Tribunal Constitucional en los cuales se especifica la necesidad de adecuar su valoración al ejercicio propio de los vínculos de trabajo⁵.

En cualquier caso, este silogismo mantiene su dificultad por el hecho actualizado por reiteración jurisprudencial de que el menoscabo de la dignidad profesional debe en todo caso probarse, sin que pueda presumirse, por lo que no cabe establecer un paralelismo que dote de automaticidad a su declaración, reforzando el carácter judicial de la conducta, en contraposición a las conductas establecidas en el art.41.3.ET⁶.

Más aún, debe exigirse que la conducta que acompaña a la modificación sustancial suponga un grado de humillación que alcance una gravedad que permita ser considerada como tal. Insiste la jurisprudencia a la hora de entender que una modificación realizada siguiendo los criterios del art.41.3. ET estará correctamente ejercitada y deberá hacer uso de la propia tutela que el legislador ha establecido para sí misma.

Es por ello por lo que debe ponderarse la importancia de la conducta, entendiendo que *“los conceptos de integridad moral y trato degradante son los suficientemente estrictos como para impedir la banalización del derecho fundamental reconocido y también lo suficientemente flexibles como para ajustarse a los problemas y condiciones de la vida actual”*.⁷

5. La gravedad del incumplimiento y la responsabilidad empresarial

Pese a que no es hasta el último párrafo que en realidad se hace referencia al concepto de incumplimiento en la cláusula de cierre del art. 50 ET, lo cierto es que la acepción “cualquier otro”, lleva a la indefectible conclusión de que este precepto tiene carácter penalizador de las conductas del empresario que incurran en un incumplimiento de la suficiente importancia.

A su vez, el hecho de que el propio ordenamiento establezca para su compensación la indemnización más alta posible reitera la entidad que debe exigirse de la conducta incumplidora.

⁵ STC 88/1985, de 19 de julio.

⁶ STSJ de Madrid, de 18 de abril de 2024, R°5086/2024.

⁷ STSJ de Santa Cruz de Tenerife, de 28 de febrero de 2025, R°232/2024.

Sin embargo, los conceptos de gravedad y culpabilidad conviven de distinta manera y graduación a lo largo de los tres supuestos de extinción causal, al punto que, en determinadas situaciones, como la culpabilidad asociada al impago del salario, queda completamente desvirtuada al considerarse un deber inherente al objeto y causa del contrato.

Por lo que se refiere al incumplimiento derivado del apartado 50.1.a) ET debe exigirse una triple valoración de la gravedad.

Así, en primer lugar, debe valorarse la condición sustancial de la modificación operada en las condiciones de trabajo. A estos efectos, lo será siempre y cuando se manifieste con la entidad necesaria en las causas establecidas en el art. 41 ET.

Precisamente, en segundo lugar, la modificación deberá realizarse sin cumplir con lo establecido en el propio artículo pues, de lo contrario, se estaría ante el caso expuesto por el propio precepto.

Finalmente, debe determinarse si la conducta en sí misma menoscaba la dignidad profesional del trabajador.

Por su parte, la culpabilidad vendrá determinada por el ámbito subjetivo de la modificación, esto es, por la voluntad de quien detenta el poder de organización de generar una situación indigna o permitirla, aspecto este que comúnmente radica en la justificación de las medidas adoptadas y su impacto en el sujeto pasivo, ya sea de forma directa, o indirecta a través de su entorno.

5.1. La gravedad del incumplimiento

Teniendo en cuenta los tres aspectos anteriormente indicados respecto a la determinación de la conducta habilitante del apartado a) del art.50 ET, la jurisprudencia ofrece un primer acercamiento al concepto de modificación sustancial que indica que *«por modificación sustancial de las condiciones de trabajo hay que entender aquéllas de tal naturaleza que alteren y transformen los aspectos fundamentales de la relación laboral, entre ellas, las previstas en la lista «ad exemplum»⁸.*

De igual manera, también puede determinarse el concepto de modificación sustancial desde el punto de vista negativo, entendiendo en este caso que se estará ante variaciones excluidas de lo dispuesto en el art.41 ET o que por su naturaleza deban considerarse como accidentales, siempre que el perjuicio o sacrificio padecidos por los trabajadores afectados no pueda en caso alguno valorarse como suficiente.

Ateniéndonos al carácter causal de la modificación sustancial, que debe en todo caso ampararse en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, la doctrina resulta unánime al valorar que el control judicial alcanzará la determinación de la existencia de la causa, más que a su ponderación, si bien sí puede centrarse su actuación en la valoración del nexo causal entre la causa acreditada y la modificación (GOERLICH *et al*, 2025, p. 441). Esta valoración realizada para la modificación sustancial común

⁸ (STS de 26 de abril de 2006, Rº 2076/2005).

debe ampliarse en lo que a la extinción causal se refiere, asumiendo que la valoración de los tribunales alcanzará aquí no sólo al citado nexo, sino también a la determinación del menoscabo de la dignidad profesional.

Mayores dificultades observa el menoscabo de la dignidad profesional, cuyo concepto puede aventurarse, pero cuyo despliegue casuístico es inabarcable sin la valoración expresa de cada supuesto de hecho, debiendo en todo caso probarse y sin que sea posible su presunción.

Sin embargo, el principal problema reside en la confluencia del menoscabo de la dignidad y el carácter sustancial de la modificación.

De esta manera, sin duda la conducta deberá afectar a “lo esencial de lo pactado” (ÁLVAREZ, 2012, p. 117) pero la estimación del menoscabo de la dignidad observa mayores dificultades.

Esta situación deriva del hecho de que, si bien el legislador no exige un requisito cuantitativo para determinar dicho menoscabo, la realidad fáctica lleva indefectiblemente a la seguridad de que la conducta habrá de ser en todo caso ponderada, si bien no para su resarcimiento, sí para su determinación, y la misma se dará o no, pero no cabrá una valoración intermedia.

No obstante, para reducir la inseguridad jurídica que lo indicado puede comportar, la tendencia adoptada por los tribunales ha ido en función de la denominada “jurisprudencia objetivadora”, en la cual la culpabilidad queda en parte subsumida dentro de las obligaciones de quien debe garantizar los derechos violentados, y la gravedad del incumplimiento será valorada en cada caso⁹.

Finalmente, y si bien las protagonistas del art.50 ET son la modificación sustancial de las modificaciones de trabajo y la dignidad profesional, quizás por su mayor discusión o dificultad de ponderación, la realidad es que en todo caso deberán darse las conductas sin respetar lo dispuesto en el art.41 ET pues de lo contrario, se estará precisamente ante la situación ya prevista por el legislador para las modificaciones fuera del *ius variandi* del empresario.

5.2. La conducta empresarial y la culpabilidad

El requisito de culpabilidad observa un análisis variopinto dentro de las distintas causas del art.50ET, pasando desde la práctica irrelevancia en el supuesto de los impagos o retrasos en el pago del salario a la necesidad de acreditación de su cláusula de cierre. Por lo que refiere a las modificaciones sustanciales operadas con menoscabo de la dignidad del trabajador, la tendencia se acerca más a la valoración de la culpabilidad como elemento definitorio que a su ignorancia, y ello porque en el caso que aquí se aborda, el perjuicio causado al trabajador es de tipo específico, a diferencia de lo que acontece con las modificaciones operadas ex. Art.41.3 ET. (SAN MARTÍN, 1999, p.218).

⁹ STS de 21 de noviembre de 2000, R°2000/10303.

Curiosamente y en este sentido, la causa habilitante de la entrada en juego del precepto como es una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, sin dejar de ser condición *sine qua non* para su accionamiento, palidece ante el menoscabo de la dignidad profesional, aspecto este que no puede asimilarse a una suerte de asepsia organizativa fundamentada en la libertad de empresa o la mejora de su competitividad.

Más bien al contrario, en tales conductas debe apreciarse una voluntad deliberada, no sólo de incumplimientos formales, sino de derechos de tal relevancia que hacen imposible separar tal conducta del ánimo de quien la acomete, llegando incluso a entenderse la causa de la modificación como “intrascendente” (BEJARANO, 2000. p. 30)¹⁰.

Ante esta situación, subyacen dos posibles valoraciones respecto a la intervención empresarial.

En primer lugar, es obvio que la decisión debe exceder de lo objetivamente asumible desde un punto de vista de gestión empresarial y poder de dirección. Efectivamente, no cabe sino entender que un ilícito fundamentado en una mala praxis formal (el incumplimiento de lo establecido en el art. 41.3. ET) pero también material (el menoscabo de la dignidad) requiere una actitud determinada por parte del empresario consistente en una actuación decididamente arbitraria y causante de perjuicio, o en su caso, pasiva y por tanto permisiva con la conducta que lo genera.

En segundo lugar, por su parte, no puede obviarse la tendencia objetivadora que han adquirido los tribunales de forma progresiva según la cual la entidad del ilícito podría justificar en sí misma la culpabilidad sin necesidad de probarse, especialmente si se tiene en cuenta que los derechos de los trabajadores generan correlativos deberes de tutela y garantía por parte del empresario.

Más aún, lo cierto es que en el caso que ocupa, la dignidad profesional es el bien jurídico de mayor valor, si bien su menoscabo se produce a través de un ulterior incumplimiento, consistente en la falta de cumplimiento formal de las exigencias de la modificación sustancial, ya sea por una difusa justificación de las causas relacionadas con el art.41.1.ET, o por la ausencia completa de estas y por tanto, la eliminación del concepto racional en la mejora de las deficiencias empresariales que pudieran habilitar tal medida y, por tanto, mejorar la situación de la compañía (SEMPERE, 2023, p.42).

Sea como fuere, la incidencia de la empresa en sentido amplio, entendiendo el ámbito subjetivo del incumplimiento tanto en quienes detentan su propiedad como en quienes la ejecuten, es innegable, habida cuenta de los tradicionales criterios para determinar el ataque a la dignidad profesional y que se manifiestan en la percepción que compañeros y superiores pueden tener sobre el sujeto pasivo, así como el perjuicio efectivamente causado sobre este, aspectos que en caso alguno pueden suceder sin la intervención del empresario.

¹⁰ La intrascendencia de la causa debe en todo caso referirse a su graduación o ponderación, no a su existencia, pues es imprescindible tanto para los supuestos del art.41.3 como 50.1.a) ET.

Teniendo en cuenta esta interpretación extensiva del concepto de empresario y, por tanto, de su intervención en la causa habilitante, resulta en este sentido necesario valorar igualmente la incidencia de la gestión algorítmica en la determinación de la actividad empresarial, al punto de que como apuntan diversos autores, este recurso queda proyectado en la *“integridad de las facetas que componen la autonomía organizativa empresarial”* (RODRÍQUEZ, 2024, p.43). Ante ello, no puede caber otra conclusión que la de la responsabilidad de la empresa ante los criterios organizativos que del uso de la gestión algorítmica se deriva.

Sin embargo, no cabe duda de que este hecho confiere un nuevo reto para la práctica laboral, no ajeno a la realidad de los vínculos de trabajo en su conjunto, pero sí en definitiva generadores de una nueva realidad en lo que a la intervención del empresario en el poder de dirección se refiere.

6. La colisión entre los supuestos de los apartados a) y c) del art.50.ET

El tercer y último de los apartados del art.50 ET ha constituido siempre un precepto de imposible análisis global dado que, por una parte, engloba dos conductas diametralmente opuestas en cuanto a su concreción y, por otra, está destinado a ser depositario de todas aquellas que sean susceptibles de habilitar la extinción causal pero que no se hubieran tenido en cuenta en sus dos primeros apartados.

En el caso que ocupa, no obstante, y pese al nexo común del art.41ET, no procede valorar la negativa empresarial a la reincorporación del trabajador en sus anteriores condiciones, centrando el objeto de estudio en su función de cláusula de cierre, a través de la defensa del trabajador ante “cualquier otro incumplimiento grave” por parte del empresario.

A estos efectos, reitera la jurisprudencia el hecho de que tampoco en el apartado c) *“todo incumplimiento empresarial es susceptible de determinar la resolución del contrato de trabajo”* sino solo aquellos que prueben un ánimo deliberado y rebelde que impida la continuidad del vínculo¹¹.

La importancia de esta valoración conjunta reviste vital importancia dado que el legislador, al regular la dignidad profesional del trabajador ex art.4.2 e) ET, ejemplifica su menoscabo a través de una figura muy concreta como es el acoso en sus diferentes formas, aspecto este que tiene una mayor relación directa con el apartado c) que con el apartado a) del art.50ET.

Este hecho se ha venido manifestando principalmente en base a dos grupos de conductas como son la garantía de indemnidad y las distintas conductas constitutivas de acoso laboral (SIERRA, 2020, p.86). Supuestos en los que, en todo caso, el concepto de dignidad profesional y su afectación se ha mantenido como eje vertebrador de la habilitación extintiva, siendo el requisito de modificación sustancial el que decae parcialmente.

¹¹ STSJ de Castilla la Mancha, de 11 de noviembre de 2022, R°1397/2022.

6.1. *La garantía de indemnidad*

En los supuestos de la garantía de indemnidad, la principal diferencia viene del hecho de que la modificación sustancial, amén de no respetar el procedimiento del art.41 ET, pasa de ser la causa, aspecto este que habilitaría al art.50.1.a) ET, a ser la consecuencia de las reclamaciones previas realizadas por el trabajador. Ello lleva también a la común petición del trabajador de la valoración de ambas situaciones, ya sea por estimar una mayor posibilidad de éxito de la acción o porque efectivamente se está ante conductas que pudieran ser ubicadas en ambos preceptos.

Sirva como ejemplo el supuesto en que se produce una modificación sustancial con modificación de la jornada de trabajo en la que se acciona por ambos preceptos, indicando el tribunal que no procede la extinción vía art.50.1.a) al no haberse acreditado el menoscabo de la dignidad por no haber modificación de funciones, ni tampoco del 50.1.c) ET al estar destinado este supuesto únicamente para la negativa a la reincorporación en las anteriores condiciones tras haberse producido una modificación sustancial¹².

Otro supuesto claro de colisión entre los apartados a) y c) del art.50ET es el relativo a las situaciones de acoso en el trabajo, especialmente en lo que al acoso moral se refiere, al punto de que es bastante común encontrar acciones de solicitud extintiva conjunta de ambos supuestos.

6.2. *El acoso laboral*

Por lo que respecta al concepto de acoso, son bastantes los pronunciamientos doctrinales y jurisprudenciales en torno a su significado, pudiendo en todo caso entender como elementos concurrentes en todas ellas las situaciones hostiles, vejatorias, sistemáticas y continuadas tendentes a atentar contra la persona trabajadora de forma deliberada y consciente a través de la afectación directa o indirecta de sus condiciones de trabajo.

Y es precisamente en esta distinción final donde debe hallarse la principal diferencia. De esta manera, si la conducta de acoso se realiza de forma directa sobre la persona trabajadora, procederá con mayor asiduidad la aplicación del apartado c) (GARCÍA y MORENO, 2006, p.222), referido a “cualquier incumplimiento grave”, pues desaparece la modificación sustancial de las condiciones de trabajo como elemento instrumental. En cambio, si el trato degradante se produce como resultado de una modificación sustancial sin seguir lo previsto en el art.40 y 41ET, aquí sí, efectivamente estaremos ante un supuesto del apartado a), toda vez que parece complicado separar el acoso moral en el trabajo del menoscabo de la dignidad profesional del trabajador.

Si bien ambos preceptos ofrecen situaciones que debieran ser excluyentes entre sí, su estudio conjunto obedece al carácter subsidiario o complementario que ofrece el apartado c), tendente a incluir todas aquellas situaciones que, siendo consideradas graves

¹² STSJ de Aragón, de 18 de enero de 2021, R°647/2020).

y culpables por parte del empresario, no puedan ubicarse dentro de los dos preceptos específicos que le preceden.

Así, el acoso moral en el trabajo constituye *“sin duda causa justa para que el trabajador pueda ejercitar, entre otras, la oportuna acción rescisoria”* siendo indiscutible su accionamiento por la vía del art.50ET¹³.

A estos efectos, y pese a la reiterada concurrencia ambos preceptos, lo cierto es que debe ponderarse la importancia de cada uno de los supuestos de hecho. Dado que en el apartado a) la conducta, aunque heterogénea, proviene de una situación específica como es la modificación sustancial de las condiciones de trabajo que redunde en menoscabo de la dignidad profesional, resulta complejo accionar únicamente por este precepto ante los supuestos de acoso, ya que si lo que se pretende demostrar es una reiteración y ánimo deliberado de minar la integridad moral del trabajador, y aun siendo la modificación de tal entidad, puede echarse en falta el elemento repetitivo.

Por su parte, el apartado c), al constituir una cláusula de cierre de amplio contenido, ofrece una facilidad mayor para acoger a los supuestos de acoso moral en el trabajo.

Debe concluirse que la acción conjunta de ambos preceptos se da en supuestos en que, considerándose por parte del trabajador que se ha sufrido una conducta acosadora, ha concurrido entre los motivos que justifican tal consideración una modificación sustancial del apartado a) del art.50 ET. Y todo ello teniendo en cuenta que, como es criterio asentado por la Sala IV del Tribunal Supremo, cuando se trata de violación de derechos fundamentales debe priorizarse en todo caso *“la valoración de los hechos y demás circunstancias concurrentes”*¹⁴.

7. Aspectos procedimentales relativos a la extinción causal

Uno de los aspectos más relevantes que acompaña al art.50ET es el relativo a la obtención de tutela judicial, habida cuenta de la gravedad de los incumplimientos que de él se derivan y la perentoria necesidad, por una parte, de su cesación, y por otra, de obtener su compensación.

A diferencia de lo que ocurre con la extinción causal del art.41 ET en la cual existe un derecho de autotutela ante una modificación sustancial de las condiciones de trabajo correctamente ejercitada, que permite una extinción tasada cuya perfección no precisa de la intervención del órgano judicial, en este caso se está ante un negocio jurídico resolutorio cuya tutela sí deben otorgar los tribunales y que no está exenta de problemas procedimentales.

Pero por encima de todo debe valorarse el hecho de que, mientras se sustenta la acción, el bien jurídico protegido, y por tanto el puesto en peligro, no es otro que la dignidad profesional del trabajador, lo cual exige unas garantías cualificadas en la sustanciación del proceso.

¹³ STSJ de Galicia, de 22 de diciembre de 2008, Rº4930/2008.

¹⁴ STS 330/2013, de 25 de febrero de 2015, Rº1549/2015.

7.1. *El tradicional requisito de permanencia del vínculo*

La necesidad de pervivencia del vínculo en el momento en que el órgano judicial se pronuncia sobre las causas descritas en el art.50ET constituye una regla general a la que paulatinamente se han ido añadiendo matices tendentes a suavizar una situación transitoria caracterizada por la concurrencia de algunos de los incumplimientos laborales más graves que pueden darse en el seno de la relación laboral¹⁵.

De esta manera, será necesaria con carácter general la vigencia del vínculo dado que es la propia sentencia judicial la que debe dilucidar si concurre la causa invocada. Es por ello que debe concluirse el carácter constitutivo que tendrá la sentencia, y que ha caracterizado el íter procesal de la mayoría de los supuestos de hecho relativos a la extinción causal.

Baste como ejemplo claro el supuesto de un despido disciplinario en que, ante la declaración de improcedencia del mismo, el trabajador, con condición de representante legal de los trabajadores, opta por la resolución indemnizada y posteriormente acciona por la vía del 50.1.a) ET, entendiendo el órgano judicial que *“si la relación laboral se extinguió por voluntad del trabajador con anterioridad al dictado de la presente sentencia, la aplicación de la citada doctrina jurisprudencial impide que pueda declararse la resolución de su contrato de trabajo”*.¹⁶

No se trata no obstante de una situación inmutable o exenta de matizaciones, pues el propio Tribunal Supremo, en consonancia con la LJS, valora situaciones en las cuales, ante la posible causación de un perjuicio grave, pueda exonerarse al trabajador de la prestación de servicios.

De hecho, el propio Tribunal Supremo ha venido tradicionalmente exigiendo la pervivencia del vínculo con el objeto protector del puesto de trabajo ante una eventual sentencia desfavorable para el trabajador que pudiera, además de no obtener su pretensión, perder su puesto de trabajo. Sin embargo, pronunciamientos operados en los últimos años han abierto una vía que comenzó en los supuestos de impago de salarios (50.1.b ET) que se produjo precisamente en período de crisis y en los cuales se indicaba la necesidad de establecer mecanismos más flexibles. En este sentido, resulta interesante que, pese a que el apartado citado del fallo no fuera el que aquí se trata, su ejemplificación tuviera una relación estrecha con su objeto, al indicar que las graves condiciones del trabajador pueden facultar la extinción aun cuando estas “no sean contrarias a su dignidad o a su integridad”. Dicho de otra manera, el límite de dignidad profesional no es ni siquiera necesario para habilitar una extinción anterior si las condiciones de trabajo del empleado fueran lo suficientemente graves, constituyéndose pues como límite máximo¹⁷.

En este sentido, debe plantearse a qué puede referirse dicha exoneración en la prestación de servicios fundamentada en un perjuicio grave, cuando es precisamente la gravedad del incumplimiento empresarial la que faculta la interposición de esta acción.

¹⁵ STS de 6 de noviembre de 2017, R°683/2016.

¹⁶ STS 61/2023, de 24 de enero, R°437/2021.

¹⁷ SSTs de 20 de julio de 2012, R°1601/2011 y de 28 de octubre de 2015, R°2621/2014.

Acudiendo como es costumbre al ámbito casuístico de la cuestión, se observa que, si bien efectivamente se ha ido paulatinamente aceptando esta opción, la necesidad de pervivencia del vínculo, aún sin prestación de servicios, se ha llevado hasta las últimas consecuencias. Baste como ejemplo el supuesto en que, habiéndose acordado tal medida cautelar, la concurrencia de un ulterior despido no impugnado por la trabajadora, supuso la inviolabilidad para determinar la extinción al haberse considerado ya extinta la relación laboral¹⁸.

Efectivamente, la exoneración de la prestación de servicios no es óbice para la pervivencia de la relación laboral, aspecto este que reforzó la LJS a través de su artículo 79.7., indicando que en el caso de que la conducta empresarial pudiera perjudicar la dignidad del trabajador, así como su integridad moral o cualquier otro derecho fundamental, cabrá la aplicación de las medidas previstas en el art.180.4 de la propia norma.

En este sentido, el precepto prevé medidas que incluyen desde la suspensión de la relación laboral a la citada exoneración, pasando por la reordenación o reducción del tiempo de trabajo, así como aquellas otras que pudieran asegurar la pervivencia del vínculo. Sin embargo, el objeto inicial de tales medidas viene dado por la situación de la trabajadora víctima de violencia de género, por lo que para el caso que nos ocupa más bien procede analizar las dos primeras situaciones, más razonablemente aplicables a los supuestos extintivos del art.50ET.

En este caso cabe plantearse si se está ante un doble juicio sobre el menoscabo de la dignidad profesional dado que tanto la regulación de la extinción causal como la habilitación de las medidas cautelares contienen dicho término.

A estos efectos, debe entenderse que, en lo que a las medidas cautelares se refiere, lo que se valora es simplemente el riesgo, sin entrar a valorar su existencia o no, sino simplemente la probabilidad real de la causación de un daño que pudiera amenazar al bien jurídico protegido.

7.2. El plazo de interposición de la acción extintiva

La pluralidad de situaciones contenidas en el artículo 50ET hace que la determinación de los plazos de prescripción observe una importancia extraordinariamente relevante, no tanto en cuanto a su duración sino más bien a su cómputo.

En este sentido, el precepto no establece plazo específico alguno por lo que es indiscutida la doctrina y la jurisprudencia a la hora de entender que se adoptará el plazo común de un año contenido en el art.59.1 ET.

El principal problema surge cuando del debate se centra en determinar el *dies a quo* a partir del cual pueda interponerse la acción y, paralelamente, comience a computar el plazo prescriptivo.

La base legal del art.59.2. ET indica que tal situación se dará *exactamente* “*en el momento en que la acción pueda ejercitarse*”. Esta aseveración lleva a la conclusión de que

¹⁸ STS 330/2020, de 14 de mayo de 2020, Rº 282/2017.

el plazo de prescripción comenzará a contar desde el día en que el incumplimiento haya quedado consumado junto con todos los requisitos que le son propios.

Dentro de la heterogeneidad del art.50ET se hallan supuestos de distinta dificultad en lo que a la determinación del momento de consumación se refiere pues, atendiendo a lo dispuesto en la LO1/2025, de 2 de enero, el cómputo prescriptivo de las acciones derivadas del impago o retraso en el salario son fácilmente identificables dada su especificación cuantitativa. De esta manera, tan pronto sea exigible el tercer impago o sexto retraso de salario se entenderá, según su nueva redacción, que el incumplimiento ha quedado completamente realizado y procede pues el inicio del cómputo de un año.

Muchas más dificultades ofrece el apartado c), teniendo en cuenta que, al tratarse de una cláusula de cierre, la heterogeneidad conductual trasciende a la del propio art.50 en su conjunto. Algunos autores (TALENS, 2017, p.169), han valorado que, habida cuenta de que lo que comúnmente se trata en este apartado es la vulneración de derechos fundamentales, este plazo no comience a correr al menos hasta que la conducta incumplidora no haya cesado.

Si procediera establecer una clasificación en cuanto a su dificultad, pudiera interpretarse que las modificaciones de las condiciones de trabajo que supongan un menoscabo de la dignidad profesional se haya en un punto intermedio dado que contiene un recurrente punto de partida como es el de la propia modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

A estos efectos, en primer lugar debe quedar sentado el hecho de que, pese a que el art.59.4.ET establece, en relación con su apartado anterior, un plazo de caducidad de veinte días hábiles para la acción contra *“decisiones empresariales en materia de movilidad geográfica y modificación sustancial de las condiciones de trabajo”*, existe unanimidad a la hora de valorar que en este caso el precepto refiere a la impugnación de las medidas, y no a la acción cuyo fin es la extinción del contrato de trabajo contenida en el art.50ET¹⁹.

Sentado lo anterior, la propia jurisprudencia ha venido a reiterarse en el criterio de que la acción, ex. Art.50ET, podrá interponerse desde que concurran los requisitos previstos en el propio precepto, entendiendo que en principio se producirán con la notificación de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo²⁰.

En ocasiones como se ha podido observar anteriormente, la modificación sustancial de las condiciones de trabajo conlleva de forma explícita situaciones que varían al extremo la situación del trabajador, así como sus perspectivas dentro de la empresa y la visión que sus compañeros puedan tener de él. Sin embargo, la realidad es que el menoscabo de la dignidad profesional no se produce siempre por la movilidad realizada, sino que atiende más a su ejecución, ya sea por un tácito vaciado de funciones, por aspectos relativos al espacio a ocupar o por la metodología del nuevo trabajo a desarrollar.

Debe recordarse en este sentido que la acción extintiva basada en el art.50.1.a) no acoge a la mera modificación sustancial sino que ésta debe llevar aparejada el menoscabo

¹⁹ STS de 29 de octubre de 2012, R°3851/2011.

²⁰ STS de 20 de abril de 2009, R°2558/2008.

bo de la dignidad profesional, aspecto este que en ocasiones no puede observarse en el momento de su notificación, ya sea por su deliberada ocultación o porque los efectos derivan de su ejecución y no de su determinación. Así, la “sola y desnuda modificación sustancial de las condiciones de trabajo podrá dar lugar al ejercicio de los derechos del art.41.1. ET, pero no a la extinción del contrato”²¹.

Por tanto, el momento en que la acción podrá llevarse a cabo según el art.59.2.ET será aquel en que concurran ambos requisitos, que puede o no traducirse en el momento de la modificación sustancial, constituyendo sin duda un elemento decisivo, aunque no definitivo, teniendo en cuenta a su vez, que el menoscabo de la dignidad profesional no puede presumirse y habrá de probarse por el trabajador.

Y ello porque no es posible entender que el perjuicio, y por tanto el momento en que la acción pueda ejercitarse “*se entienda producido en todo caso como consecuencia de la mera modificación, siendo preciso que ésta provoque en el afectado un perjuicio real*”²².

7.3. La indemnización prevista

El art.50.2. ET establece que, en caso de darse los supuestos de hecho previstos en el apartado precedente, procederá la indemnización señalada para el despido improcedente. A estos efectos, y en lo que a la doctrina de la indemnización cuando la extinción procede de la voluntad del empresario se refiere, prevalece el carácter tasado que le acompaña entendiendo que la misma no busca la restitución íntegra, sino una suma económica que el empresario ha de abonar al trabajador y cuya función es la de sustituir al resarcimiento de los perjuicios, sin necesidad al contrario que en el orden civil, de que tal resarcimiento haya de ser cuantificado.

Situación similar se produce en lo que respecta a la modificación sustancial de las condiciones de trabajo que lleva acompañada un menoscabo de la dignidad profesional entendiendo que, una vez se pruebe tal extremo, no procederá su cuantificación, sino que la misma obtendrá una respuesta automática y tasada²³.

Sin embargo, lo cierto es que la cualificación del daño producida en supuestos como el relativo a la dignidad profesional, comporta por su entidad la valoración de otras situaciones que deben ser tenidas en cuenta. Tanto es así que, pese al generalizado y unánime carácter de la indemnización tasada, la propia LJS contiene en su art.183.3 una previsión respecto a la compatibilidad de otras indemnizaciones con las que se deriven de la modificación o extinción del contrato de trabajo.

En este sentido, sin duda la generalidad tasacional viene acompañada de una excepción que contempla el resarcimiento del menoscabo de los derechos fundamentales del trabajador más allá de la dignidad profesional incluida en el propio art. 50ET.

²¹ STSJ de Madrid, de 8 de abril de 2021, Rº665/2020 y STS de 8 de febrero de 1993.

²² SSTs de 8 de febrero de 1993 y 3 de mayo de 1990.

²³ STC 6/1984, de 24 de enero y STS de 10 de enero de 2023, Rº 3770/2021.

Así, en todo caso han de valorarse de forma separada los daños y perjuicios constitutivos de la extinción del contrato de trabajo y que derivarán en una indemnización tasada, de aquellos relativos a la lesión de un derecho fundamental del trabajador, siendo en todo caso compatibles ambas indemnizaciones²⁴.

De este modo, a los dos requisitos necesarios para activar la extinción del art.50.1.a), se suma a la hora de accionar por una ulterior indemnización la afectación de derechos fundamentales adicionales y sobre los cuales no sólo debe probarse su existencia, sino el nexo causal entre la medida adoptada y el daño causado.

Más allá de la indudable fundamentación legal respecto a la compatibilidad de las indemnizaciones, la jurisprudencia contempla supuestos tales como el probado trastorno psíquico causado por la “conducta empresarial determinante de la extinción contractual”, enfatizando la diferencia entre un supuesto de extinción contractual común, aunque cualificado, de aquel que atenta contra la “sanidad física y mental” del trabajador²⁵.

De entre los supuestos reconocidos como tendentes a la obtención de la indemnización adicional puede encontrarse el del mobbing, que si bien como causa autónoma puede incluirse dentro del art.50.1.c) ET, lo cierto es que pudiera operar dentro del apartado a) cuando su ejercicio es tendente al cumplimiento de la modificación sustancial que inició la situación, existiendo una presión laboral tendenciosa sobre la persona trabajadora y sobre la cual el juez debe pronunciarse sobre la cuantía de la indemnización abarcando, aquí sí, “tanto los daños patrimoniales como los daños morales” en su cuantificación.

Desde el punto de vista negativo en consecuencia, debe plantearse que en caso alguno procederá una indemnización adicional si no puede probarse la vulneración de derechos fundamentales que, además, deben ser autónomos y distintos del inherente a la propia extinción contractual.

Finalmente, debe indicarse que no existe un automatismo entre la concurrencia del supuesto de hecho del 50.1.a) ET y la vulneración de derechos fundamentales, por lo que la misma deberá probarse, sin que pueda estipularse una indemnización adicional si no se ha acreditado tal vulneración²⁶.

8. Perspectivas de futuro en torno al concepto de dignidad profesional

A pesar de que el concepto de dignidad profesional se constituye como elemento definitivo de cara a la habilitación de la extinción causal, su concepto no siempre ha sido desgranado con efectos extintivos, sino que también ha aparecido referenciado en relación a otras conductas, pues si de algo no cabe duda, es de la transversalidad del concepto que, dentro de las relaciones laborales, debe acompañar al trabajador desde antes de comenzar el desempeño de sus funciones hasta que pueda darse por finalizado el plazo de prescripción de la última acción posible.

²⁴ STS de 17 de mayo de 2006, R°4372/2004.

²⁵ STSJ de Andalucía, de 25 de mayo de 2022, R°2974/2021.

²⁶ STSJ de la Comunidad Valenciana, de 31 de mayo de 2018, R°1398/2018.

Como se ha dicho anteriormente, las características asociadas a la dignidad profesional son inherentes a la condición de trabajador, pero afrontan retos distintos paralelos al devenir de la sociedad en que convive.

De esta manera, en ocasiones su valoración no se hace de forma directa, sino que aparece como elemento instrumental para la interpretación de otros principios. Es el caso del derecho a la igualdad de trato y no discriminación, especialmente en supuestos donde la conciliación se convierte en elemento de estigma que puede producir una organización del trabajo que perjudique las aspiraciones de la trabajadora cuando se produce un trato desigual injustificado²⁷.

A estos efectos, la valoración judicial debe tener en cuenta si la medida empresarial es justificable; si, siéndolo, está fundamentada en un trato injustificado, y si la misma tiene impacto en los derechos fundamentales.

De igual manera, un segundo aspecto que debe valorarse es el relativo a la introducción de las nuevas tecnologías en el ámbito de las relaciones laborales, lo cual lleva a plantearse nuevos retos en lo que a dignidad profesional se refiere.

Desde el punto de vista del empresario, la introducción y modificación de condiciones tendentes a ejercer las labores de vigilancia y control es normalmente tratado por doctrina y tribunales a través de la vía extintiva del despido disciplinario, especialmente en lo que a la valoración de la licitud de la prueba se refiere.

No obstante, el propio Estatuto de los Trabajadores en su artículo 20.3. pone como límite específico a este poder del empresario “*la consideración debida a su dignidad*”. En este sentido, acostumbran los tribunales a realizar una valoración del equilibrio entre la dignidad del trabajador, en concurrencia con otros derechos como la intimidad o la propia imagen, y el interés del empleador en la protección de su patrimonio²⁸.

La misma valoración ha observado en todo caso el Tribunal Constitucional que, al valorar la instalación de equipos de videovigilancia, ha recordado la necesidad de proteger en todo caso la “humana dignidad” del trabajador, haciendo referencia a la antigua redacción del art.20ET e indicando en todo caso que las acciones en material de control empresarial deben ajustarse en todo caso a esta “finalidad legítima”²⁹.

Sin embargo, la valoración del menoscabo de la dignidad profesional exige un análisis *ex ante* dado que el mismo no se produce en la alegación de supuestos incumplimientos por parte del trabajador, sino en su mera fijación cuando esta se hace de manera ilícita. Así, la modificación de estos sistemas sin cumplir con los requisitos legales puede llevar a la aplicación del 50.1.a) ET o, subsidiariamente, de su apartado c).

Esta situación debe aplicarse igualmente al supuesto del trabajo a distancia, máxime cuando el mismo queda establecido con carácter voluntario para las partes, y en el cual el límite a las facultades de control queda igualmente limitado a la dignidad del trabajador (art.22. de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia).

²⁷ STC 119/2021, de 31 de mayo.

²⁸ STEDH de 17 de octubre de 2019 (Núms. 1874/13 y 8567/13 *López Ribalda y otros c. España*).

²⁹ STC 39/016, de 3 de marzo.

Así, y pese a la voluntariedad de las partes para la contratación bajo esta modalidad, la modificación a este sistema puede comportar la afectación de diversas condiciones que pueden ser consideradas como sustanciales, pudiendo incluso producirse la discriminación y el menoscabo de la dignidad profesional con el mantenimiento de las condiciones del trabajador presencial cuando esta acción suponga un perjuicio derivado del desempeño del trabajo bajo esta modalidad (CASAS, 2025).

En tercer lugar, es innegable la importancia de la introducción de algoritmos en el desempeño de la labor empresarial de dirección y organización, aspecto este que ha venido solventándose a través del deber de información incluido en el art.64.4. ET y que incluye a los representantes de los trabajadores como depositarios y vigilantes de su correcto uso.

Sin embargo, y más allá de que no existe un número ni mucho menos cercano a la totalidad de empresas que cuenten con RLT, la realidad es que en la actualidad y como es lógico, la principal defensa de los derechos de los trabajadores realizada por los tribunales va precisamente a proteger tal derecho de información, así como la libertad sindical desde un punto de vista colectivo³⁰. No obstante, esta valoración puede quedar a incompleta ante futuros supuestos de modificación de condiciones incluidas en el art.41.3. ET que se hagan sin respetar lo dispuesto en dicho precepto, con especial atención a los sistemas de trabajo y rendimiento, y que pueden sin duda tener su afectación en la dignidad del trabajador. Y ello porque, tal y como indica el preámbulo de Ley 12/2021, de 28 de septiembre (Ley Rider), los cambios introducidos por la gestión algorítmica y las nuevas tecnologías “*se están dando de manera ajena al esquema tradicional de participación de las personas trabajadoras en la empresa*”.

En definitiva, el concepto de dignidad profesional es un derecho difícilmente ubicable en un momento concreto de la relación laboral, ya que como derecho fundamental debe acompañar a la persona, y más concretamente al trabajador, en toda la relación laboral. Sin embargo, hasta fechas muy recientes su análisis se ha centrado en su función como límite a la potestad de control del empresario, función que sin duda seguirá desempeñando junto a otros derechos como la intimidad o el honor, pero es indudable que a las tradicionales conductas determinantes de su menoscabo y relacionadas con la movilidad funcional, la nueva realidad tecnológica viene a desarrollar modernos métodos de afectación como puede ser la determinación del sistema de trabajo y rendimiento, la cada vez más flexible concepción de la jornada y el horario de trabajo, o incluso la determinación del salario.

Las dificultades en su análisis no obstante no pueden considerarse tan novedosas por cuanto su naturaleza de concepto jurídico indeterminado le ha acompañado desde su concepción. A su vez, el hecho de no constituir una causa de índole cuantitativa como la recogida en el 50.1.b) ET o de mayor amplitud interpretativa como el 50.1.c) ET, justifican un estudio continuo de su conceptualización y uso, que en todo caso mantendrá su labor transversal de dique de contención del poder de dirección del empresario en la frontera del *ius variandi*.

³⁰ SAN de 4 de julio de 2025, R°182/2025.

Bibliografía

- ÁLVAREZ GIMENO, Rafael, La extinción indemnizada por modificaciones sustanciales tras las reformas de 2012, En *Claves para el estudio de las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo*, Aranzadi Thomson Reuters, 2012, Pp. 115-142.
- ÁLVAREZ GIMENO, Rafael, *La extinción causal por voluntad del trabajador*. Comares, 2012.
- BEJARANA HERNÁNDEZ, Andrés, *Extinción indemnizada del contrato por causa de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo*, Tirant lo Blanch, 2000).
- BLASCO PELLICER, Ángel, *La extinción del contrato de trabajo en la reforma laboral de 2012*, 2012, Tirant lo Blanch.
- CAVAS MARTÍNEZ, Francisco, & BLASCO JOVER, Carolina, SEMPERE NAVARRRO, Antonio (Dir.), *Modificación sustancial de condiciones de trabajo, ERTes y mecanismo RED* Aranzadi, 2023.
- CASAS BAAMONDE, María Emilia, Teletrabajo regular y derecho a la prevención de riesgos laborales, ¿Y el principio de igualdad de derechos de teletrabajadores y trabajadores presenciales y la prohibición de perjuicio en las condiciones de trabajo por su prestación a distancia? La silla ergonómica. *Revista de Jurisprudencia Laboral*, (9), 2025.
- GARCÍA RODRÍGUEZ, Bernardo y MARTÍNEZ MORENO, Carolina, La tutela jurisdiccional frente al acoso laboral. Una aproximación al estado de la cuestión. En *Acoso Moral en el Trabajo. Concepto, prevención, tutela procesal y reparación de daños*. Thomson-Aranzadi, 2006, Pp. 217-234.
- TALEN PESET, José María (DIR.), & GARCÍA ORTEGA, Jesús (Coord.). *Derecho del Trabajo* (13.^a ed.), Tirant lo Blanch, 2025.
- MONEREO PÉREZ, José Luis, *La dignidad del trabajador: Dignidad de la persona en el sistema de relaciones laborales*. Ediciones Laborum.2019.
- PENDAS DÍAZ, Benigno, *La extinción causal del contrato de trabajo por voluntad del trabajador*, ACARL, 1992.
- REQUENA MONTES, Óscar, La modificación sustancial de condiciones de trabajo que no respeta lo previsto en el artículo 41 ET y redundante en menoscabo de la dignidad del trabajador, en TODOLÍ SIGNES, Adrián; TALÉNS VISCONTI, Eduardo Enrique; REQUENA MONTES, Óscar y TORMOS PÉREZ, Juan Alberto, *La extinción indemnizada del contrato por voluntad del trabajador. Artículo 50 ET*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2017, pp. 13-71.
- RODRÍGUEZ ESCANCIANO, Susana, *El algoritmo como soporte de las decisiones empresariales: claves jurídico-laborales para una transición justa*. Tirant lo Blanch, 2024.
- ROJAS RIVERO, Gloria Pilar, Movilidad y modificación de las condiciones de trabajo en la reforma de la legislación laboral. En *La dimensión de la empresa y la reforma de la legislación laboral: V Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. 1996, Pp. 273-294.

- SAN MARTÍN MAZZUCCONI, Carolina, *El régimen jurídico de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo. Estudio del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores*, Aranzadi, 1999.
- SIERRA HERNAIZ, 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, (43), 2020, Pp. 73-94.
- SEMPERE NAVARRO, Antonio Vicente y SAN MARTÍN MAZZUCCONI, Carolina, *La indemnización por daños y perjuicios en el contrato de trabajo* (2.^a ed.). Aranzadi, 2011.
- TALÉNS VISCONTI, Eduardo Enrique, Algunos aspectos procedimentales sobre la acción resolutoria, en TODOLÍ SIGNES, Adrián; TALÉNS VISCONTI, Eduardo Enrique; REQUENA MONTES, Óscar y TORMOS PÉREZ, Juan Alberto, *La extinción indemnizada del contrato por voluntad del trabajador. Artículo 50 ET*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2017, pp. 141-190.
- TODOLÍ SIGNES, Adrián, TALÉNS VISCONTI, Eduardo, REQUENA MONTES, Óscar, & TORMOS PÉREZ, Juan Alberto, *La extinción indemnizada del contrato por voluntad del trabajador (art. 50 ET)*, Tirant lo Blanch, 2017.