

La extinción del contrato de trabajo por faltas de medidas de seguridad por parte del empresario



Estudiante: Adrián Antón Pacheco

Director del Proyecto: Fernando Fernández Dobao

Fecha de Entrega: 2 de septiembre 2016

UNIVERSIDAD MIGUEL HERNÁNDEZ DE ELCHE



“La Seguridad y la Salud en el Trabajo lo es todo”

ÍNDICE

	Página
1-Resumen.....	4
2-Introducción.....	4
3-Justificación.....	5
4-Objetivos.....	8
5-Extinción contractual a instancia del trabajador por incumplimientos empresariales: Cuestiones Generales.....	8
6-La extinción indemnizada por falta de medidas de seguridad: Un análisis de la normativa y de la jurisprudencia aplicable.....	10
7- Especial referencia al acoso laboral como motivo de la extinción contractual.....	27
8- Procedimientos prejudiciales.....	30
9- Procedimientos judiciales.....	33
10- Conclusiones.....	39
11- Referencias bibliográficas.....	41
Formulario – I. Modelos de demandas para la extinción de la relación laboral.....	42



1-RESUMEN

Como es sabido, y así lo concreta la normativa laboral, especialmente en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, una de las obligaciones que vienen impuestas al empresario es la protección de la salud y seguridad de todos los trabajadores que tenga a su cargo. Pero esto, a veces, no se cumple por su parte. Nuestra normativa en materia laboral recoge en su artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores la posibilidad de la extinción de la relación laboral por voluntad del trabajador, teniendo derecho el trabajador a las indemnizaciones señaladas para el despido improcedente, la posibilidad de solicitar daños y perjuicios y poder obtener el derecho a solicitar la prestación por desempleo por extinción del contrato por causa justa.

Palabras clave: Extinción del contrato, Acoso Laboral, Salud Laboral, Seguridad Laboral, Indemnización, Extinción contractual, Jurídico PRL.

2-INTRODUCCIÓN

Debido a las características y evolución de la normativa laboral española aplicada en el mercado laboral, ponen de manifiesto expresamente la obligación del empresario el proteger a los trabajadores de la empresa. Esto es esencial en nuestro modelo productivo, ya que cada día en nuestro trabajo estamos expuestos a circunstancias que pueden tener riesgos a nuestra seguridad y salud. Por todo esto se exige a las empresas con trabajadores por cuenta ajena que se extreme las precauciones en materia de prevención de riesgos laborales.

Desafortunadamente, en contadas ocasiones no se cumple este principio y el trabajador se encuentra con la circunstancia de trabajar en un entorno no seguro. Si se produce esta situación, se tiene que activar los mecanismos legales para que se extinga la relación laboral con la empresa, para que no se produzca un accidente inminente por la falta de medidas de seguridad o salud, producida por el incumplimiento en materia laboral y seguridad.

La finalidad del presente trabajo es estudiar la normativa específica y dotar de herramientas para analizar la suspensión y/o extinción de la relación laboral en caso de incumplimiento de la normativa de Prevención de Riesgos al velar la salud y seguridad de los trabajadores de la empresa.

Este trabajo pretende realizar un estudio sobre incumplimiento de la prevención, evaluación de riesgos, medidas de protección y salud. En el caso de incumplimiento se aplicará el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, donde recoge la extinción por voluntad del trabajador, en concreto el Artículo 50 Extinción por voluntad del trabajador. Además de estudiar y analizar la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/95, de 8 de noviembre) en su artículo 14, deja de manifiesto que los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales.

El presente trabajo pretende ser una guía y aclaraciones prácticas para determinar las acciones que deben tomar un trabajador en un especial riesgo y las posibles soluciones legales para su suspensión o extinción, teniendo derecho el trabajador a las indemnizaciones de un despido improcedente y además poder solicitar la prestación contributiva del desempleo.

3-JUSTIFICACIÓN

El presente proyecto tiene la justificación de aclarar y estudiar las cuestiones que se plantean en nuestro día a día como especialistas en materia de Laboral y de Prevención de Riesgos Laborales. El trabajador, en algunas ocasiones se encuentra indefenso para poder defenderse ante la pasividad de algunos empresarios en materia de Prevención que provocan un especial riesgo del trabajador en su trabajo.

Para plantearnos la situación, debemos verificar si es un hecho aislado los incumplimientos contractuales que dan lugar a extinguir la relación contractual a instancias del trabajador.

Según los datos de la encuesta sobre 'Violencia en el Entorno Laboral', realizados por la un 11,44 % de los trabajadores en activo manifestaron que sufrían de forma cotidiana acoso laboral. Esta misma encuesta, señala al jefe y compañeros como principales fuentes de hostigamiento en un 46% y 44 % respectivamente¹.

En otros países como es Alemania cifró el coste del Acoso Laboral en el año 1995 en 100.000 millones de marcos, en Gran Bretaña se estima en 19 millones de jornadas laborales perdidas a causa del mobbing. En Suecia, entre el 10-20 % de los suicidios tienen su origen en situaciones de acoso laboral².

Tenemos que tener en cuenta no solamente la pérdida de jornadas laborales, con su coste económico en materia de acoso laboral. También veremos cómo afecta la falta o incumplimiento de medidas de seguridad en materia de Prevención de Riesgos Laborales el incremento accidentes y enfermedades profesionales.

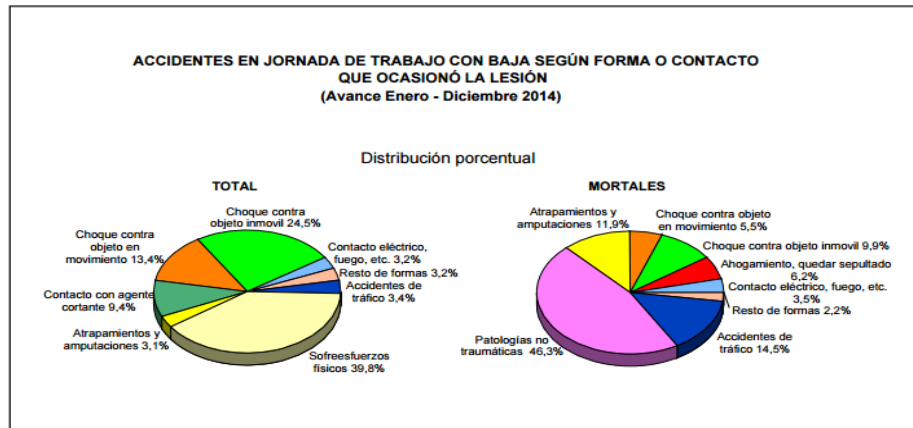
Según los datos, durante el año 2014 se han producido 482.578 accidentes de trabajo con baja, de los cuales 417.377 ocurrieron durante la jornada laboral y 65.201 fueron accidentes in itinere. En comparación con los datos del año anterior, se producen subidas del 3,2% en los accidentes en jornada y del 2,3% en los in itinere. Se han

¹ Estudio Mobbing. Universidad de Alcalá, 2001

² Pérez Bilbao, 2001

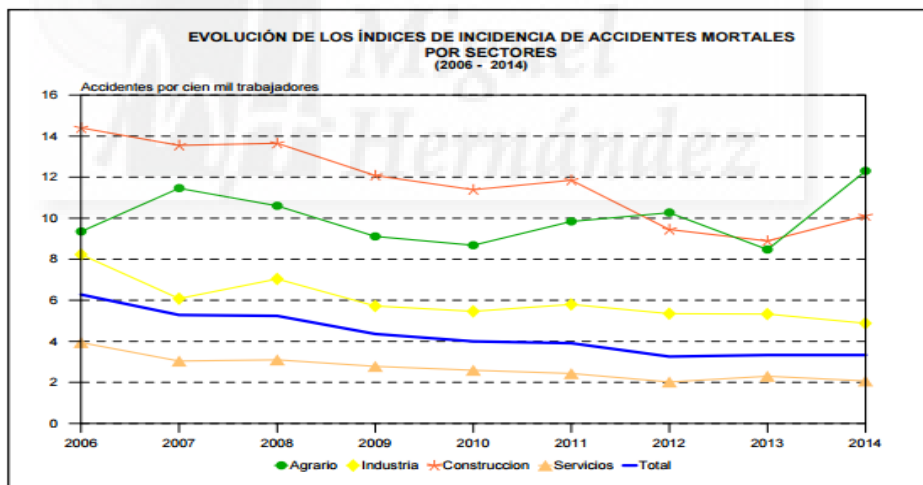
producido además 698.024 accidentes sin baja, lo que supone un ascenso del 1,4% en comparación con los datos de 2013³.

Figura-1. Estadística de Accidentes de Trabajo Comentario de principales resultados.



Datos Avance Enero - Diciembre 2014

Figura-2. Estadística de Accidentes de Trabajo Comentario de principales resultados.



Datos Avance Enero - Diciembre 2014

De acuerdo con la información proporcionada a través de las aplicaciones CEPROSS (Comunicación de Enfermedades Profesionales en la Seguridad Social) y PANOTRATSS (Comunicación de patologías no traumáticas causadas por el trabajo), en el año 2015 se han producido un total de 24.627 patologías causadas por el trabajo,

³ Estadística de Accidentes de Trabajo 2014

19.138 expedientes de enfermedades profesionales y 5.498 expedientes de patologías no traumáticas causadas o agravadas por el trabajo.⁴

Tabla-1. Observatorio de Enfermedades Profesionales “CEPROSS” y de Enfermedades Causadas o Agravadas por el Trabajo “PANOTRATSS”

.- Enfermedades causadas por el trabajo

	2015	% Δ
Enfermedades Profesionales CEPROSS	19.138	10,88
Patologías no traumáticas causadas por el trabajo (PANOTRATSS)	5.498	-3,36
TOTAL Enfermedades causadas por el trabajo	24.627	7,31

Informe Anual 2015

Tabla-2. Observatorio de Enfermedades Profesionales “CEPROSS” y de Enfermedades Causadas o Agravadas por el Trabajo “PANOTRATSS”

- Distribución de partes con baja de enfermedades profesionales por grupos de enfermedad (%)

Enfermedad profesional	Hombre	Mujer	Total
2.Causadas por agentes físicos	81,31	76,13	78,62
3. Causadas por agentes biológicos	3,78	12,18	8,15
5.Enfermedades de la piel	5,23	6,17	5,72
4.Causadas por inhalación de sustancias	5,62	2,61	4,06
1.Causadas por agentes químicos	3,85	2,91	3,36
6.Causadas por agentes carcinógenos	0,21	0,00	0,10
TOTAL	100,00	100,00	100,00

Informe Anual 2015

Debido a estas cuestiones, se irá analizando la normativa laboral, doctrina y jurisprudencia, en especial a la obligación de todo empresario de acuerdo con el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales de garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio, en todos los aspectos relacionados con el trabajo y al artículo 50 en su letra c) del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, donde recoge la extinción por voluntad del trabajador .

⁴ Observatorio de Enfermedades Profesionales “CEPROSS” y de Enfermedades Causadas o Agravadas por el Trabajo “PANOTRATSS” Informe Anual, 2015

4-OBJETIVOS

El presente trabajo tiene como objetivo principal analizar las posibles situaciones de incumplimiento de seguridad y salud que provocan la extinción y/o suspensión del contrato de trabajo. Por todo ello se deberá hacer un estudio especializado:

1. Conocer fundamentalmente la jurisprudencia nacional y comunitaria con relación a la normativa aplicable de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales y también el al artículo 50 en su letra c) del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores
2. Estudiar la doctrina y jurisprudencia nacional sobre la aplicación de dichas normativas mencionadas anteriormente.
3. Dotar de herramientas prácticas y una guía para la suspensión y/o extinción de la relación laboral con el empleador.

5- EXTINCIÓN CONTRACTUAL A INSTANCIA DEL TRABAJADOR POR INCUMPLIMIENTOS EMPRESARIALES: CUESTIONES GENERALES

Hoy en día, cada vez es más conocida la extinción del contrato a solicitud del trabajador por incumplimientos graves de las normativas laborales y de medidas de Prevención laborales. Muchos trabajadores, debido a la situación económica que está atravesando nuestra economía, intentan permanecer en su puesto de trabajo durante cierto tiempo, pero llegado a ciertos extremos, deciden desvincularse de la empresa. Desafortunadamente casi siempre, por falta de desconocimiento, es por dimisión voluntaria por parte del trabajador sin derecho a la indemnización legal correspondiente y a su prestación/subsidio por desempleo.

Legalmente, el trabajador puede extinguir el contrato de trabajo unilateralmente a través de diferentes medidas:

1) Como hemos comentado anteriormente, la baja voluntaria o dimisión, comunicando el trabajador a la empresa su decisión de abandonar el puesto de trabajo. Esta medida es la menos aconsejada, ya que no tendría derecho a la prestación de desempleo/subsidio, ni indemnizaciones por fin de contrato/despido. Incluso podría ser penalizado el trabajador con un descuento salarial en caso que no cumpla los días de preaviso fijado por el convenio y por su puesto de trabajo. Aquí podríamos encuadrar el abandono, en el cual ni siquiera el trabajador no comunica a la empresa su decisión de abandonar la empresa en la que trabaja actualmente.

2) La resolución contractual del artículo 50 sobre la extinción por voluntad del trabajador del Estatuto de los Trabajadores:

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

- b) La falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario pactado.
- c) Cualquier otro incumplimiento grave de sus obligaciones por parte del empresario, salvo los supuestos de fuerza mayor, así como la negativa del mismo a reintegrar al trabajador en sus anteriores condiciones de trabajo en los supuestos previstos en los artículos 40 y 41, cuando una sentencia judicial haya declarado los mismos injustificados. En este apartado existe la necesidad de una existencia de gravedad y culpabilidad del incumplimiento por parte del empresario.

En tales casos, el trabajador tendrá derecho a las indemnizaciones señaladas para el despido improcedente.

3) Extinción por traslado o modificación sustancial de las condiciones de trabajo en el marco de los arts. 40 y 41 del Estatuto de los trabajadores. El trabajador afectado y mediante resolución judicial podrá solicitar la extinción de su contrato.

4) La trabajadora obligada por violencia de género que se ve obligada a abandonar su puesto de trabajo.

En este caso, analizaremos especialmente, el apartado que nos ocupa en el presente trabajo, el Art. 50 c) del Estatuto de los Trabajadores:

“Cualquier otro incumplimiento grave de sus obligaciones por parte del empresario, salvo los supuestos de fuerza mayor, así como la negativa del mismo a reintegrar al trabajador en sus anteriores condiciones de trabajo en los supuestos previstos en los artículos 40 y 41, cuando una sentencia judicial haya declarado los mismos injustificados”.

En este apartado podemos encuadrar los incumplimientos en materia de Prevención de Riesgos Laborales, que la jurisprudencia y la doctrina viene aceptando, especialmente en asuntos en Seguridad Social, seguridad y salud en el trabajo. En este artículo podremos introducir los Incumplimientos en materia de Prevención de Riesgos Laborales. Por lo general la jurisprudencia y la doctrina vienen asentando la cabida de poder extinguir la relación laboral por parte del trabajador. Hay que tener en cuenta, que es necesaria una sentencia judicial estimatoria para el trabajador en la Jurisdicción de lo Social. No hay que olvidar el Artículo 156.- Concepto de accidente de trabajo del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. En su punto 4. No obstante lo establecido en los apartados anteriores, no tendrán la consideración de accidente de trabajo:

a) Los que sean debidos a fuerza mayor extraña al trabajo, entendiéndose por esta la que sea de tal naturaleza que no guarde relación alguna con el trabajo que se ejecutaba al ocurrir el accidente. En ningún caso se considerará fuerza mayor extraña al trabajo la insolación, el rayo y otros fenómenos análogos de la naturaleza.

b) Los que sean debidos a dolo o a imprudencia temeraria del trabajador accidentado.

6- LA EXTINCIÓN INDEMNIZADA POR FALTA DE MEDIDAS DE SEGURIDAD: UN ANÁLISIS DE LA NORMATIVA Y DE LA JURISPRUDENCIA APLICABLE

Para analizar las sentencias aplicables en los Tribunales de lo Social donde los trabajadores solicitan la extinción y una posible indemnización de sus contratos de trabajo, provocado por el incumplimiento de los empresarios por falta de medidas de Prevención de Riesgos Laborales.

Para todo esto, deberemos analizar los siguientes puntos:

- Normativa aplicable.
- Ámbito de aplicación jurisdiccional.
- Plazo de prescripción y caducidad para las acciones legales.
- Prescripción de acciones derivadas del contrato.
- Indemnización por extinción del contrato.
- Prestación o subsidio por desempleo.
- Daños y perjuicios.
- Jurisprudencia destacada para la extinción del contrato.

1. Normativa aplicable.

La legislación existente en la actualidad es muy diversa, como referencia normativa para la extinción del contrato de trabajo por faltas de medidas de seguridad por parte del empresario, podemos destacar la siguiente:

-Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

-Constitución Española, 1978.

-Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

-Real Decreto de 24 de julio de 1889. Código Civil.

- **Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.**

Normativa por excelencia en el Derecho Laboral para la aplicación de las condiciones laborales de los trabajadores por cuenta ajena. En este caso aplicaremos el art. 4 Refreído los derechos Laborales y su art. 19 referido a la Seguridad y Salud en el trabajo. No podemos olvidarnos del art. 50 c), concerniente a la extinción del contrato de trabajo por voluntad del trabador (Estudiado en profundidad a lo largo del presente trabajo).

✓ **Art. 4 Derechos laborales**

“2. En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho:

c) A no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español.

Tampoco podrán ser discriminados por razón de discapacidad, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

d) A su integridad física y a una adecuada política de prevención de riesgos laborales.

e) Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.”

✓ **Art. 19 Seguridad y salud en el trabajo**

1. El trabajador, en la prestación de sus servicios, tendrá derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

“ ... ”

4. El empresario está obligado a garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de esta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo. El trabajador está obligado a seguir la formación y a realizar las prácticas. Todo ello en los términos señalados en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y en sus normas de desarrollo, en cuanto les sean de aplicación.

Art. 50. Extinción por voluntad del trabajador

“... c) Cualquier otro incumplimiento grave de sus obligaciones por parte del empresario, salvo los supuestos de fuerza mayor, así como la negativa del mismo a reintegrar al trabajador en sus anteriores condiciones de trabajo en los supuestos previstos en los artículos 40 y 41, cuando una sentencia judicial haya declarado los mismos injustificados.”

- **Constitución Española, 1978.**

Máxima jerarquía en nuestro ordenamiento normativo, reconocida la integridad física y moral como un derecho fundamental.

Art. 15. De los derechos fundamentales y de las libertades públicas

“Todos tienen derecho a la vida y a la integridad física y moral, sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a tortura ni a penas o tratos inhumanos o degradantes...”

- **Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.**

Normativa básica en materia de prevención que actualizar el RD 1488/1998 teniendo esta por objetivo promover la seguridad y salud de los trabajadores. En especial para este proyecto, se hace referencia especialmente a su artículo 14 alusivo al derecho de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales y a la obligación del empresario a velar por su seguridad y salud relativa a estos.

Art. 14 Derecho a la protección frente a los riesgos laborales

“1. Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.”

El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales.

Este deber de protección constituye, igualmente, un deber de las Administraciones públicas respecto del personal a su servicio.

Los derechos de información, consulta y participación, formación en materia preventiva, paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente y vigilancia de su estado de salud, en los términos previstos en la presente Ley, forman parte del derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

2. En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, con las especialidades que se recogen en los artículos siguientes en materia de plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de riesgos, información, consulta y participación y formación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud, y mediante la constitución de una organización y de los medios necesarios en los términos establecidos en el capítulo IV de esta ley.

El empresario desarrollará una acción permanente de seguimiento de la actividad preventiva con el fin de perfeccionar de manera continua las actividades de identificación, evaluación y control de los riesgos que no se hayan podido evitar y los niveles de protección existentes y dispondrá lo necesario para la adaptación de las medidas de prevención señaladas en el párrafo anterior a las modificaciones que puedan experimentar las circunstancias que incidan en la realización del trabajo".

- **Real Decreto de 24 de julio de 1889, Código Civil.**

Aunque en el derecho laboral se tiene un principio de especialidad normativa, en este caso sería de aplicación el art. 1124 del Código Civil sobre la facultad de resolución de la obligación contractual y/o resarcimiento de los daños producidos.

Art. 1124 De las obligaciones puras y de las condicionales

"La facultad de resolver las obligaciones se entiende implícita en las recíprocas, para el caso de que uno de los obligados no cumpliere lo que le incumbe.

El perjudicado podrá escoger entre exigir el cumplimiento o la resolución de la obligación, con el resarcimiento de daños y abono de intereses en ambos casos. También podrá pedir la resolución, aun después de haber optado por el cumplimiento, cuando éste resultare imposible.

El Tribunal decretará la resolución que se reclame, a no haber causas justificadas que la autoricen para señalar plazo.

Esto se entiende sin perjuicio de los derechos de terceros adquirentes, con arreglo a los artículos 1.295 y 1.298 y a las disposiciones de la Ley Hipotecaria."

2. **Ámbito de aplicación jurisdiccional**

En este caso que nos ocupa, tendremos que aplicar a la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social. A lo largo de su art. 2. Expone claramente que las acciones correspondientes a la extinción del contrato en su art.50 a) y c) del Estatuto de los Trabajadores, será el ámbito jurisdiccional social. Ya que para ejercitar su derecho contra el empresario para el resarcimiento de los daños producidos o para garantizar el cumplimiento en materia de prevención de riesgos laborales.

En su artículo 2. Ámbito del orden jurisdiccional social:

“b) En relación con las acciones que puedan ejercitar los trabajadores o sus causahabientes contra el empresario o contra aquéllos a quienes se les atribuya legal, convencional o contractualmente responsabilidad, por los daños originados en el ámbito de la prestación de servicios o que tengan su causa en accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, incluida la acción directa contra la aseguradora y sin perjuicio de la acción de repetición que pudiera corresponder ante el orden competente.

e) Para garantizar el cumplimiento de las obligaciones legales y convencionales en materia de prevención de riesgos laborales, tanto frente al empresario como frente a otros sujetos obligados legal o convencionalmente, así como para conocer de la impugnación de las actuaciones de” ... “incluida la reclamación de responsabilidad derivada de los daños sufridos como consecuencia del incumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales que forma parte de la relación funcional, estatutaria o laboral; y siempre sin perjuicio de las competencias plenas de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en el ejercicio de sus funciones.”

3. **Plazo de prescripción y caducidad para las acciones legales**

Será de aplicación el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 59 Prescripción y caducidad. Prescripción de acciones derivadas del contrato:

“1. Las acciones derivadas del contrato de trabajo que no tengan señalado plazo especial prescribirán al año de su terminación.” En este caso no se aplicaría el plazo de prescripción del art. 59 del Estatuto de los Trabajadores, nos encontramos con una obligación de trato sucesivo, esto quiere decir que el trabajador, durante la vigencia del contrato, puede reclamar en cualquier momento cada uno de sus derechos. Si no son reconocidos, durante la vigencia del mismo, prescribiría sus acciones en un año desde que pudo hacer efectivo sus derechos.

En el supuesto de accidentes de trabajo y acciones de reclamación de daños y perjuicios derivados del mismo, las eventuales actuaciones penales, interrumpen el plazo de prescripción para su reclamación, de tal modo que la citada acción no puede iniciarse hasta que finalice la causa penal. Aunque los plazos de prescripción para las acciones en lo social se interrumpen⁵

4. Indemnización por extinción del contrato

En su art. **50.2 del Estatuto de los Trabajadores**, asimila la extinción del contrato por voluntad del trabajador, al producirse incumplimientos graves por parte del empresario al de un despido improcedente. Teniendo en cuenta que es una indemnización fijada por ley.

- Si la relación laboral es anterior a la fecha 12/02/2012 tendrá derecho el trabajador a una indemnización hasta la fecha de 45 días por año, con un tope máximo de 42 mensualidades.
- Si la relación laboral es posterior a la fecha 12/02/2012, tienes derecho el trabajador a una indemnización de 33 días por año, con un tope de 24 mensualidades.
- Si a fecha de 12/02/2012 ya has generado derecho al tope de 24 mensualidades no generarás más indemnización, aunque sí que podrá cobrar el trabajador lo generado con el máximo de 42 mensualidades.

Nota: En febrero de 2016, el supremo cambia la doctrina anterior⁶ y deja el límite acorde con la reforma laboral. Un trabajado no generará más indemnización más allá de 24 mensualidades, independientemente de su antigüedad.

5. Prestación o subsidio por desempleo

Para que el trabajador pueda percibir la prestación/subsidio por desempleo, no solamente tiene que cumplir todos los requisitos de cada ayuda (entre otros factores, la carencia necesaria). La Entidad Gestora tiene que tener acreditada la situación legal de desempleo por causa legítima que acredite la situación. Una de las causas legítimas es la resolución voluntaria del trabajador por causa justa y que no haya sido por voluntad del trabajador. Esta tiene que ser dictada por una sentencia judicial en la jurisdicción social.

⁵ STS dictada en unificación de doctrina, de 10 de diciembre de 1998

⁶ STS 572/2016 recurso de casación para la unificación de doctrina

6. Daños y perjuicios

Aparte de la resolución del contrato por el incumplimiento grave, se puede solicitar una indemnización complementaria por daños y perjuicios por las consecuencias de su dejación o incumplimiento del empresario en sus funciones como es la de vigilar la salud y seguridad de los empleados.

Esta cuantificación puede darse por distintos medios, dependiendo del tratamiento, duración de la baja, secuelas, lucro cesante, daños morales, etc. Los daños y perjuicios se pueden valorar de la siguiente forma:

-La indemnización puede cuantificarse de acuerdo con el nuevo baremo de accidentes de circulación⁷ hemos de considerar la inexistencia de un específico para los accidentes de trabajo.⁸

-La indemnización por daños morales se ha entendido aplicable la doctrina del Tribunal Constitucional⁹ que las cuantifica, una vez probado el daño, de acuerdo con las cuantías fijadas para las sanciones administrativas en Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

La Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social en su art. 183 Indemnizaciones

“1. Cuando la sentencia declare la existencia de vulneración, el juez deberá pronunciarse sobre la cuantía de la indemnización que, en su caso, le corresponda a la parte demandante por haber sufrido discriminación u otra lesión de sus derechos fundamentales y libertades públicas, en función tanto del daño moral unido a la vulneración del derecho fundamental, como de los daños y perjuicios adicionales derivados.

2. El tribunal se pronunciará sobre la cuantía del daño, determinándolo prudencialmente cuando la prueba de su importe exacto resulte demasiado difícil o costosa, para resarcir suficientemente a la víctima y restablecer a ésta, en la medida de lo posible, en la integridad de su situación anterior a la lesión, así como para contribuir a la finalidad de prevenir el daño.

3. Esta indemnización será compatible, en su caso, con la que pudiera corresponder al trabajador por la modificación o extinción del contrato de trabajo o en otros supuestos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas laborales.”

⁷ Ley 35/2015, de 22 de septiembre

⁸ Sentencia: Tribunal Supremo, Social, Sala General, 30 junio 2010, Rjud. 4123/08

⁹ Sentencia: 247/2006, de 24 de julio de 2006

7. Recargos de prestaciones

Además de lo expuesto en los puntos anteriores, desde la Seguridad Social, se puede reconocer un recargo por prestaciones en los procesos de baja que tenga el trabajador o en caso de que se le reconozca una incapacidad. Todo esto, pudiendo solicitarse de oficio por parte de la Seguridad Social en los diferentes procesos de baja o incapacidad. El recargo complementario a las otras indemnizaciones es de un 30% a un 50% dependiendo de la gravedad del incumplimiento de las medidas de salud y seguridad del empresario el empresario tiene que abonar mediante un único pago y no es asegurable.

Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. En su art. 164.- Recargo de las prestaciones económicas derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

“1. Todas las prestaciones económicas que tengan su causa en accidente de trabajo o enfermedad profesional se aumentarán, según la gravedad de la falta, de un 30 a un 50 por ciento, cuando la lesión se produzca por equipos de trabajo o en instalaciones, centros o lugares de trabajo que carezcan de los medios de protección reglamentarios, los tengan inutilizados o en malas condiciones, o cuando no se hayan observado las medidas generales o particulares de seguridad y salud en el trabajo, o las de adecuación personal a cada trabajo, habida cuenta de sus características y de la edad, sexo y demás condiciones del trabajador.

2. La responsabilidad del pago del recargo establecido en el apartado anterior recaerá directamente sobre el empresario infractor y no podrá ser objeto de seguro alguno, siendo nulo de pleno derecho cualquier pacto o contrato que se realice para cubrirla, compensarla o trasmitirla.

3. La responsabilidad que regula este artículo es independiente y compatible con las de todo orden, incluso penal, que puedan derivarse de la infracción.”

8. Jurisprudencia destacada para la extinción del contrato por voluntad del trabajador.

Los tribunales, permiten la resolución indemnizada por cualquier otro incumplimiento grave de las obligaciones del empresario, salvo los supuestos de fuerza mayor (Debiendo entenderse como la actuación de una causa extraña al empresario quedando fuera de control y voluntad. Estos supuestos además incluyen los que han sido admitidos por el empresario. Los tribunales también han dictado sentencias favorables a la extinción del contrato laboral a instancia de los trabajadores, en los casos que lesionan gravemente los derechos de estos y no son por fuerza mayor.

Podemos encontrar múltiples sentencias con el reiterado retraso de los salarios, de las prestaciones por Incapacidad Temporal, sobre las mejoras voluntarias de estas, etc. O incluso sobre la ocupación efectiva del trabajador.

En el presente trabajo nos centraremos en analizar las sentencias más destacadas en la jurisprudencia actual, que hacen especialmente referencia a la vulneración de los derechos fundamentales hacia el trabajador y el incumplimiento de las obligaciones empresariales en materia de prevención de riesgos laborales (que también puede ser un derecho fundamental)

A continuación, se hace referencia a las diferentes jurisprudencias actuales, que son relativas a la extinción del contrato por faltas de medida de seguridad, recargos por falta de estas, acoso laboral o sexual etc. Clasificando las sentencias judiciales más relevantes de la siguiente forma:

- A) Culpabilidad grave y voluntario del empresario
 - B) Extinción del contrato por incumplimiento de medidas de Prevención de Riesgos Laborales
 - C) Extinción del contrato por incumplimiento de medidas de PRL. Especial mención al acoso laboral y sexual
 - D) Estimación judicial de la indemnización por daños y perjuicios
 - E) Recargos de prestaciones por falta de medidas de seguridad
- A) Culpabilidad grave y voluntario del empresario:

Para que se produzca la extinción por voluntad del trabajador por falta de medidas de seguridad hace falta que estas se califiquen judicialmente como una culpabilidad grave y voluntaria por parte del empresario.

- **TSJ País Vasco de 11 de diciembre de 2001**

«La aplicación del examinado art. 50.1 c) requiere constatar la existencia de incumplimiento empresarial unilateral y grave de las obligaciones pactadas con el trabajador, debiendo tener en cuenta a estos efectos que, de la misma manera que el despido -o extinción unilateral del contrato de trabajo a instancia del empresario- es una figura cuya admisión reserva el legislador para los casos de mayor gravedad en el incumplimiento de sus obligaciones por parte del trabajador, lo mismo hay que exigir al interpretar la figura regulada en el art. 50 ET, puesto que no deja de ser, sino la contrapartida del despido que se reconoce al trabajador, de forma que su admisión sólo será posible en los casos de más grave incumplimiento por parte del empresario».

En la citada sentencia del TSJ del País Vasco, recoge la importancia y las circunstancias que se aplicaría la extinción del contrato por voluntad del trabajador, para la aplicación del art. 50.1 c), en este caso solamente sería posible en los casos más graves de incumplimiento por parte del empresario, y no solamente los clasificados como un mero “incumplimiento formal de la normativa”

B) Extinción del contrato por incumplimiento de medidas de Prevención de Riesgos Laborales

En este punto se remiten y se estudia las sentencias relativas a la extinción del contrato por falta o incumplimiento de medidas de Prevención de Riesgos Laborales por parte del empresario.

- ***STSJ Madrid Sala de lo Social de 12 abril 2005***

“El art. 50.1 c) ET, según criterio jurisprudencial consolidado, recoge como causa de extinción del contrato de trabajo por voluntad del trabajador cualquier incumplimiento grave de las obligaciones por parte del empresario. Ahora bien, no todo incumplimiento contractual del empresario es causa de resolución del contrato con derecho a indemnización, sino sólo los expresamente previstos en los apartados a) y b) del n.º 1 del art. 50 E. T., y aquellos otros a los que, de forma genérica, se refiere el apartado c) de este precepto, y cuya gravedad ha de vincularse a las manifestaciones de una voluntad empresarial deliberadamente rebelde al cumplimiento de las obligaciones o a un hecho obstativo, suficientemente significativo dentro de la economía del contrato que impidiese la continuidad del mismo -Sentencias 15/01/87, 13/11/87, 11/04/88 y 10/03/90-.

La doctrina anteriormente citada es la que ha aplicado correctamente la sentencia de instancia. Es indiscutible que en ese campo de incumplimientos graves tiene cabida los que se producen en materia de seguridad e higiene en el trabajo, ya que pueden afectar de una forma directa y relevante al trabajador. Pero, como se dijo anteriormente, para que opere esta causa extintiva debe acreditarse la concurrencia de unas circunstancias que revelen ese ánimo deliberado de incumplimiento. El demandante pretende justificar la pasividad empresarial en una general falta de cobertura de las medidas de seguridad e higiene de trabajo-motivo segundo del recurso-, sin vincularlas en modo alguno a las causas y consecuencias del accidente de trabajo que sufrió cuando el toro mecánico (carretilla elevadora) que conducía un compañero de trabajo, al realizar una maniobra de marcha atrás, le atropelló, ocasionándole las lesiones que se describen en el hecho probado quinto. Así se desprende de las alegaciones vertidas en el escrito del recurso, con invocación, además, de pruebas documentales referidas a circunstancias que no constan recogidas en la relación fáctica ni por vía de su revisión, no propuesta en este recurso.

La única referencia que se recoge en la sentencia recurrida a falta de medidas de seguridad que incidan en la actividad del demandante es la que se recoge en el motivo tercero y respecto de los diferentes accidentes sufridos por aquél (hecho probado duodécimo). Pues bien, tampoco estos sucesos (tales como golpe en muslo

(año 96), daño en la espalda al cargar y descargar (año 98), esguinces en dedos al manipular moldes de acero (año98), esguince en rodilla al pisar mal (año 99), etc.) permiten calificar la conducta empresarial como deliberadamente rebelde en el cumplimiento de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales, cuando de ninguno de esos sucesos consta que hubiesen sido sufridos como consecuencia de incumplimientos en las medidas de seguridad en el trabajo, ni que con dicho motivo se hubieran impuesto recargos al empresario por falta de medidas de seguridad.

Por las mismas razones antes apuntadas debe ser rechazado el motivo cuarto del recurso, en el que se denuncia una falta de formación adecuada en materia preventiva, señalando que el trabajador que manejaba la carretilla carecía de la instrucción necesaria para su manejo. Estos datos no figuran en el relato fáctico y no pueden ser traídos al recurso si no es mediante una revisión de aquél y con base en la prueba documental que obra en autos. Por tanto, este motivo, rodeado nuevamente de una serie de alegaciones apoyadas en pruebas documentales que no han sido articuladas en la forma procesalmente necesaria para otorgarles virtualidad alguna, debe ser rechazado al no poder tomar en consideración las manifestaciones que en el se realizan.

Por último, la doctrina del TS que invoca, sobre la que también se apoya el pronunciamiento de la sentencia recurrida, no altera el sentido del fallo adoptado por el Juez de instancia, porque como en ella se expresa, reiterando lo anteriormente expuesto, "el incumplimiento determinante de la resolución ha de ser grave, es decir, hacer referencia a lo esencial de lo pactado y ser de tal índole que, en términos generales, frustrate las legítimas aspiraciones o expectativas de la parte que cumplió su prestación e insta la resolución (S.T.S., Sala 1ª de 7 de marzo de 1983, 24 de julio de 1989 y 21 de septiembre de 1990; S.T.S. de la Sala 4ª de 7 de julio de 1983, 15 de marzo de 1990, y 8 de febrero de 1994) y también voluntario, entendiéndose por tal, no sólo una conducta reveladora de un incumplimiento deliberado, pertinaz y definitivo de la obligación que patentice la existencia de una voluntad obstativa al incumplimiento, sino también una voluntad rebelde al incumplimiento manifestado en la prolongada actividad o pasividad del deudor (S. T.S, Sala 1ª de 24 de julio de 1989 y 4 de abril de 1990 y 14 de junio y 7 de julio de 1988; S.T.S. Sala 4ª de 15 de diciembre de 1986, 15 de enero de 1987, y 11 de abril de 1998)", y ninguno de estos requisitos han quedado acreditados en el presente supuesto."

Sentencia del TSJ de Madrid donde el trabajador solicita la extinción de la relación laboral por falta de formación y medidas de seguridad. Este fallo aclara el supuesto de la doctrina del TS sobre la extinción del contrato debe ser un incumplimiento grave y voluntario, en este caso no quedaron acreditados.

- **TSJ Madrid Sala de lo Social, sentencia 10 de noviembre de 2004.**

"La sentencia de instancia ha considerado que la empresa ha incurrido en una conducta contraria a los legítimos intereses del trabajador e incumplido de modo grave su obligación de salvaguardar la integridad física de sus empleados al eludir una adecuada y completa averiguación de los hechos ocurridos el día 19 de septiembre de 2003 y ello en perjuicio del demandante para el que se derivaron

importantes consecuencias de la agresión física sufrida, sin proceder a sancionar, por el contrario, al agresor.

El desenvolvimiento de cualquier relación social y más concretamente de la jurídico-laboral en el seno de una empresa exige, siempre y en todo caso, el mantenimiento de unos niveles mínimos de respeto recíproco que no pueden sobrepasarse por ninguna de las partes implicadas, entre ellas el empresario, quien está obligado a que la convivencia laboral se desarrolle por los cauces adecuados. El empresario no es responsable de la conducta ilícita del empleado agresor, pero sí lo es de no adoptar las medidas adecuadas, aún a posteriori, que evidencien su clara voluntad de corregir acontecimientos como los ocurridos el 19 de septiembre. No sancionando al agresor ha discriminado al demandante quien, además, y aún cuando aquella sanción hubiese tenido lugar, se ha visto lesionado en su integridad física de forma grave.

La pasividad del empresario ante esta lesión a la integridad física de su empleado representa un incumplimiento muy grave y culpable de sus obligaciones contractuales pues no se ajusta a las exigencias de la buena fe y cuya vulneración ha convertido en ilícito o abusivo el ejercicio de su poder disciplinario solo frente al demandante, quedando al margen de cualquier protección”.

En esta sentencia del TSJ de Madrid, procedió a la extinción indemnizada ante la pasividad del empresario y a la dejadez de la investigación de una agresión de un empleado a otro compañero. Provocando un incumplimiento muy grave y culpable de sus obligaciones de velar por la salud y seguridad de los empleados.

- **TSJ Castilla y León (Valladolid) Sala de lo Social 8 de mayo de 2006**

“Pues bien, en el caso presente el ordinal segundo de los hechos probados revela, más allá de toda duda, la existencia de un riesgo derivado del trabajo que afecta al actor, puesto que se enumeran hasta siete eventos dañosos que han originado necesidad de asistencia sanitaria y seis procesos distintos de incapacidad temporal, todos ellos por la misma causa (conducción de camión dumper)”

La presente sentencia, dictaminó la extinción indemnizada de la relación laboral del trabajador por incumplimiento en materia de prevención de riesgos laborales por parte del empresario. Se ponía en riesgo la salud y la integridad física del trabajador con la continuidad del contrato de trabajo. Ha quedado probado que se ha producido un reiterado daño a su integridad física o salud, acumulando diferentes bajas por IT por la misma causa.

- **Juzgado de lo Social nº 4, Barcelona, sentencia 23 de diciembre de 2003.**

“Se estima la demanda planteada y declara la extinción del contrato de trabajo que vinculaba a las partes litigantes. El juzgado manifiesta que, aunque la empresa proporcionó al demandante protecciones auditivas, incluso personalizadas, y

cumplió con su deber de realizar las revisiones periódicas en atención a su estado de salud, su actuación ha sido insuficiente, conforme exige la Ley 3/1995 de 8 noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. Esta actuación de la empresa, que permite que el actor continúe trabajando en el mismo puesto de trabajo que le perjudica ostensiblemente su salud sin proporcionarle una solución adecuada a sus concretas y especiales circunstancias, constituye una infracción muy grave, subsumible en el art. 13 del RD-Leg. 5/2000.

Sentencia del Juzgado de lo Social de Barcelona, donde declara la extinción del contrato de trabajo por la falta de una tutela adecuada sobre la salud del trabajador, al no proporcionar los medios adaptados, concretos y especiales a las circunstancias perjudicando la salud del trabajador.

C) Extinción del contrato por incumplimiento de medidas de PRL. Especial mención al acoso laboral y sexual

Debido a su importancia y a su repercusión en materia de PRL, es necesario diferenciar la extinción vía judicial del contrato de trabajo por acoso laboral y sexual. A continuación se analizan las sentencias más relevantes.

- **TSJ de Galicia, (Sala de lo Social) Sentencia de 28 enero 2000**

“Como lo declarado probado consistió en (plurales) insinuaciones de carácter sexual y contacto físico impuesto, la Resolución de instancia aplicó correctamente los arts. 50 (extinción de la relación laboral por voluntad del trabajador) y 4.2 e) (derecho del trabajador al respeto a su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual), por lo que no resta sino su íntegra confirmación, además de remitir testimonio de la presente Sentencia al Ministerio Fiscal a los oportunos efectos, tomándose en cuenta que, conforme al informe pericial rendido (al que se remite el Juez «a quo» en el fundamento de derecho segundo), la trabajadora sufrió, como consecuencia del comportamiento del empresario «una alteración psico-somática con grave afectación para su salud física, psicológica y social», lo que, a su vez, implica un frontal rechazo al argumento empresarial de inexistencia de ofensa y de rechazo inequívoco al ir la trabajadora a comer con el empresario después de que éste la hubiera abrazado, pues las secuelas traumáticas del acoso están acreditadas, y la reacción inmediata de la víctima no es sino consecuencia del estado de confusión y de la situación de inferioridad laboral respecto del agresor”.

Importante sentencia del TSJ de Galicia en materia de acoso moral y sexual, ya que la trabajadora demostró las insinuaciones sexuales y físicas por parte del empresario. La trabajadora sufrió una alteración psico-somática grave con secuelas traumáticas. En este caso el TSJ ratificó la sentencia con la extinción del contrato laboral y la correspondiente indemnización como despido improcedente.

- **TSJ de Asturias, (Sala de lo Social) Sentencia 11 de noviembre de 2002.**

“El demandante, que ostenta la condición de representante de los trabajadores, es frecuentemente tratado por los dueños de la empresa con expresiones como "ignorante" "analfabeto" "aldeano" "no sabes ni escribir", y el pasado día 1 de febrero fue cogido por el pecho y zarandeado pro D. José Luis, uno de los propietarios.

El demandante se encuentra en situación de incapacidad temporal desde el 5 de febrero del presente año por presentar intensa sintomatología ansioso-depresivo con fuertes componentes de ideación obsesiva en torno a situación de estrés laboral vivido.

El accionante formuló denuncia ante la Inspección de Trabajo en materia de Seguridad y salud laboral que dio lugar a visita el día 5 de marzo y a informe requiriendo a la empresa para la adopción de las medidas preventivas derivadas de la evaluación de riesgos, planes de puesta, en conformidad y de las que resulten necesarios a, efectos de formación e información de los trabajadores en el plazo máximo de un mes.

Esta conducta empresarial, recogida en el inalterado ordinal 2º, altera sustancialmente las condiciones en que se desarrollaba la relación laboral, no encontrándose el trabajador jurídicamente obligado a soportar tal situación de falta de respeto a su dignidad, porque se ha producido una alteración en su perjuicio del contenido del contrato de trabajo, lo que, necesariamente, conduce a la confirmación de la sentencia de instancia y al rechazo del recurso”.

Rechazo del recurso de la empresa a la extinción de la relación laboral, provocada por amenazas físicas y verbales por parte de uno de los propietarios de la empresa a un representante de los trabajadores. Induciendo a dicho trabajador estar de baja por un trastorno grave ansioso-depresivo.

- **TSJ de Andalucía, Sevilla (Sala de lo Social) Sentencia núm. de 15 febrero de 1999.**

“El actor ejerció acción de resolución de contrato, vigente éste, que concluiría, por terminación de su plazo, algún tiempo después, pero antes de los actos de juicio y de la sentencia de instancia, que aunque apreció la concurrencia de la causa «ex» artículo 50.1 c) ET por malos tratos físicos y verbales al actor, desestimó la demanda por la previa extinción ocurrida.

Es cierto que la Jurisprudencia exige la pervivencia de la relación laboral para la viabilidad de la acción de resolución, por su carácter constitutivo, ya que sólo la sentencia. Firme será la que determine tal resolución; por ello, sostiene el rechazo de la acción si el trabajador incurre en conducta abandonista, salvo en supuestos excepcionales de atentado a su integridad o dignidad.

El supuesto presente difiere del analizado en la Jurisprudencia citada, dado que la acción se formuló cuando la relación persistía, siendo el retraso en la tramitación del proceso la que provocó que, durante ella, llegara a su término el contrato temporal; en todo caso, el trabajador estaba legitimado en el caso para acogerse a la excepción de la posibilidad de abandono por la gravedad de los malos tratos padecidos.

Por otro lado, la acción del artículo 50 ET debe entenderse también de acuerdo con los principios generales del artículo 1124 del Código Civil, que autoriza al acreedor -frente al incumplimiento de la otra parte- a exigir el cumplimiento o la resolución, con indemnización de daños y perjuicios en ambos casos. Pues bien, la indemnización «ex» art. 50 ET, la de considerarse como compensación por el incumplimiento contractual del empresario, no sólo ni exclusivamente por la conclusión del contrato, que es uno de los derechos, pero no el único, del trabajador o acreedor frente al empresario incumplidor.”

En este caso se planteó una extinción del contrato de trabajo por parte del trabajador por acoso laboral, pero debido al retraso en los juzgados de lo social, la relación laboral ya no estaba vigente al finalizar el contrato terminal. En dicha situación podría aplicarse el artículo 1124 del Código Civil para exigir la indemnización por daños y perjuicios que había tenido en la relación laboral.

- **Tribunal Superior de Justicia de Galicia, (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia de 28 noviembre de 2008**

“Menoscabo de la dignidad: acoso moral o «mobbing»: trato degradante y vejatorio por superiora jerárquica; daños y perjuicios: indemnización adicional; cuantía: determinación; prescripción: desestimación.

Desde otro aspecto y como recoge la sentencia de instancia no es una conducta aislada sino reiterada y sistemática, y es evidente que se trata de manifestaciones caprichosas y no justificadas que provocan en la demandante no solo un malestar innecesario en su trabajo, sino que le impide desarrollarlo correctamente, al menoscabar su dignidad profesional y personal. Por último es evidente que los comentarios hacia su trabajo en presencia de terceros perjudican su reputación personal y laboral lo que desemboca en que en que la demandante abandone su trabajo por motivos psiquiátricos con su baja por IT y por ultimo demande la rescisión de la relación laboral con el ejercicio de esta acción y, es por ello que entendemos que la conducta de la demandada es constitutiva de acoso laboral al ser denigrante y vejatoria para aquella y que justifica la extinción del contrato conforme al artículo 50.c) del Estatuto de los Trabajadores.”

Sentencia donde queda demostrado el acoso laboral y conforme a la extinción laboral conforme al artículo 50.c) del Estatuto de los trabajadores.

- **STSJ Canarias (LPal) Sala de lo Social de 30 de marzo 2007**

“Frente a sentencia dictada resolviendo sobre resolución contractual y despido, recurren ambas partes en suplicación. La Sala desestima el recurso de la actora y ha lugar al de la empleadora, pues para que prospere la causa resolutoria a instancia del trabajador basada en la falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario pactado, el apartado b) del art. 50,1 ET exige la concurrencia del requisito de gravedad en el incumplimiento empresarial, y a los efectos de determinar tal gravedad debe valorarse exclusivamente si el retraso o impago es o no grave o trascendente en relación con la obligación de pago puntual del salario, partiendo de un criterio objetivo, temporal y cuantitativo. Por otro lado, la sentencia de instancia justificando la resolución del contrato en el incumplimiento empresarial de la obligación de proteger la salud de sus trabajadores aplica indebidamente el apartado c) del art. 50 ET. En cuanto al acoso laboral denunciado, cabe decir, que en la actuación empresarial no se observa hostigamiento, persecución o conflicto dirigido a hacer mella en la salud de la actora abocándola al abandono de su trabajo, ni siquiera en el ejercicio por la empresa de su facultad disciplinaria.”

Sentencia donde la trabajadora plantea donde la empresa la extinción por diferentes causas como es el reiterado retraso del abono de salarios y el de incumplimiento empresarial de la obligación de proteger la salud de los trabajadores. Aclarando que no se observó hostigamiento, ni hizo mella en su salud para que abandonara la empresa.

- **TSJ Cataluña Sala de lo Social, Sentencia de febrero de 2006.**

“Desestima el TSJ el rec. de suplicación interpuesto por la demandante contra sentencia dictada en proceso sobre extinción de contrato por voluntad del trabajador. Explica la Sala que en el supuesto enjuiciado, por muy malas que sean las relaciones con la empresa y en concreto con el empleador, no se corresponden los hechos que se declaran con la existencia de ataque a la dignidad de la trabajadora ni a la existencia de mobbing, entendido como hostigamiento psicológico en el trabajo, y definido por el encuadramiento sobre un período de tiempo bastante corto de intentos o acciones hostiles consumadas, expresadas o manifestadas, por una o varias personas, hacia una tercera, debe incluirse en la enunciativa relación de causas de extinción del contrato de trabajo, al suponer, cuando aquella conducta proviene del empresario, un incumplimiento empresarial grave y culpable de sus obligaciones, entre las que se encuentra el mantenimiento de la integridad física y psíquica del trabajador, la consideración debida a su dignidad, el desarrollo de la relación conforme a los principios de buena fe, lealtad, etc.”

Desestimación del recurso planteado por el trabajador ya que no hubo existencia de mobbing ni hostigamiento. En este caso la parte actora no pudo probar la existencia de estos para la extinción del contrato de trabajo por parte del trabajador.

D) Estimación judicial de la indemnización por daños y perjuicios

A continuación, podemos encontrar dos sentencias, donde la parte actora demanda a la empresa provocado por los incumplimientos de las medidas preventivas por parte del empresario. Siendo de aplicación el Baremo de accidentes de tráfico o valoradas en función del riesgo sometido al trabajador, aun cuando no se haya materializado.

- **STSJ de Cataluña, Sala de lo Social, Sección 1ª**

“Abono procedente, por fallecimiento debido a mesotelioma pleural producido por inhalación de amianto: existiendo incumplimientos empresariales en materia de adopción de medidas preventivas, acordes con la legislación aplicable y con el conocimiento empresarial de los efectos nocivos de la exposición al amianto; cuantía indemnizatoria: aplicación correcta del Baremo previsto para accidentes de circulación, vigente a la fecha de consolidación de las secuelas, pero actualizándose los importes de los puntos a la fecha de la sentencia.”

- **STSJ Castilla y León, Sentencia de 8 de mayo de 2006**

“Esta habrá de ser valorada en función de la entidad del riesgo al que es sometido al trabajador, aun cuando el mismo no se haya materializado, si bien, como es obvio, si ese riesgo se ha actualizado en un daño, el propio daño habrá de ser considerado también para la valoración.”

E) Recargos de prestaciones por falta de medidas de seguridad

Por último lugar, hay que tener en cuenta que los tribunales españoles, están sentenciando a las empresas con recargos adicionales por falta de medidas de seguridad.

- **STSJ de Castilla y León, Sentencia de 8 de febrero de 2012**

“Los requisitos para la imposición del recargo de prestaciones del artículo 123 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social han sido reiterados por la jurisprudencia y recogidos por esta Sala en múltiples sentencias. Así, en las de 14 de julio de 2010 (rec. 1.159/10) y 14 de septiembre de 2011 (rec. 949/11) dijimos que el nacimiento del recargo de prestaciones por incumplimiento de medidas de seguridad e higiene exige la concurrencia de tres requisitos: A) que la empresa haya cometido alguna infracción consistente en el incumplimiento de alguna medida de seguridad general o especial, añadiendo que al no ser posible que el legislador concrete la variadísima gama de los mecanismos ante la imposibilidad de seguir el ritmo de creación de nuevas maquinarias, bastará que se violen las normas genéricas o deudas de seguridad, en el sentido de falta de diligencia de un prudente empleador; B) que se acredite la producción de un daño efectivo en la persona del trabajador; y C) que exista una relación de causalidad entre la infracción y el resultado dañoso; conexión que puede romperse cuando la infracción es imputable al propio interesado.”

Sentencia del TSJ donde nos aclara los tres requisitos para el recargo por faltas de medidas de seguridad: Infracción o falta de diligencia de un prudente empleador, que se acredite que ese hecho causante ha provocado un daño al trabajador y que exista una relación de causalidad entre la infracción y el daño.

- **STS, Sala 4ª, Sentencia de 26 mayo 2009**

“El trabajador sufrió un accidente al manejar un equipo de tracción tipo "scraper" que había sido recientemente instalado en un nuevo lugar, siendo el trabajador el primero que lo usó en la nueva ubicación. Se constata que en el informe realizado por el Ingeniero Técnico de Minas dice literalmente que "se desconoce qué elementos de la sujeción fueron los que fallaron, aunque el fallo simultáneo de los cuatro puntos de anclaje apunta a la deficiente instalación". Y más adelante razona que "no hay constancia de que por los técnicos de la empresa se realizara la pertinente comprobación de la instalación y todo apunta a que esa comprobación no se realizó". En consecuencia el Inspector informa de una posible infracción del art. 4 del RD 1215/1997 "El empresario adoptará las medidas necesarias para que aquellos equipos de trabajo cuya seguridad dependa de sus condiciones de instalación se sometan a una comprobación inicial, tras su instalación y antes de la puesta en marcha por primera vez, y a una nueva comprobación después de cada montaje en un nuevo lugar o emplazamiento, con objeto de asegurar la correcta instalación y el buen funcionamiento de los equipos".

Recurso de casación por unificación de doctrina, donde se constata que el accidente se produjo por la carencia de formación y capacidad técnica de los conductores para la revisión de la sujeción del “scraper” antes de su utilización, y que si hubiera tenido esa formación, hubiera podido evitar el accidente. Sentenciando a la empresa a un recargo por falta de medidas de seguridad.

7- ESPECIAL REFERENCIA AL ACOSO LABORAL COMO MOTIVO DE LA EXTINCIÓN CONTRACTUAL.

La OIT lo ha reconocido el mobbing como un grave problema para los trabajadores y las empresas ha por su frecuencia y sus efectos en la salud y el bienestar de los mismos. Podemos definir el mobbing de diferentes formas, pero las formas más acertadas han sido las siguientes:

-Su descubridor Heinz Leymann lo define como: “del fenómeno en que una persona o grupo de personas ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente (al menos una vez por semana) y durante un tiempo prolongado (más de seis meses) sobre otra persona en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr finalmente que esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo”.

-La Comisión Europea lo define como: Un comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores e inferiores jerárquicos, a causa del cual el afectado es objeto de acoso y ataques sistemáticos y durante mucho tiempo, de modo directo o

indirecto, por parte de una o más personas, con el objetivo o el efecto de hacerle el vacío.

Para poder entender los diferentes perfiles que intervienen, podemos diferenciar entre las características de la víctima y del acosador¹⁰

Perfil de la Víctima

Para que el acoso produzca su efecto, es preciso que recaiga sobre una persona cuya manera de ser propicie la reacción patológica. Se trata, por lo tanto, de personas:

- Generalmente más mujeres de entre 35 y 45 años.
- Con un alto sentido de la moralidad y un nivel de auto exigencia muy riguroso.
- Gran respeto por las normas sociales.
- Preocupados por su imagen.
- Autónomos.
- Con iniciativa.
- Gran capacidad profesional.
- Apreciados por sus compañeros.

- **Perfil del Acosador**

El acosador suele ser una persona que se puede definir como:

- Sin sentido de culpabilidad.
- Manipuladora.
- Cobarde.
- En ocasiones agresiva.
- Profesionalmente mediocre.

Jurídicamente, para que se hable de mobbing o acoso laboral, tendría que abordar los siguientes elementos característicos:¹¹

1. Presión. Para que pueda hablarse de «mobbing» es necesario que se ejerza una presión y que la víctima sienta esa presión. Por presión se entiende toda conducta que desde un punto de vista objetivo puede ser percibida como un

¹⁰ Gac. int. cienc. forense ISSN 2174-9019

¹¹ D. José Agustín Rife y Fernández Ramos, 2016

ataque. La presión requiere un comportamiento severo, con peso específico propio. Para que exista acoso moral ha de probarse que al trabajador se le han causado daños psíquicos, lo cual hace, en principio, imprescindible una pericial médica que acredite que el estado mental del trabajador es resultado directo del hostigamiento laboral al que ha sido sometido.

2. Laboral. La presión sufrida debe ser consecuencia de la actividad laboral que se realiza en el lugar de trabajo, lo que implica que debe ser cometida por miembros de la empresa. El lugar de trabajo supone un límite geográfico para su comisión, y ello en razón de que fuera de la empresa la persona tiene una mayor libertad, tanto de reacción como para su efusión; pero también porque fuera del ámbito de organización y dirección la capacidad de supervisión empresarial y reacción disminuye drásticamente.
3. Tendenciosa. Lo que significa que la presión laboral debe responder a un plan, explícito o implícito. Dicho plan requiere una permanencia en el tiempo; para que se pueda hablar de un comportamiento tendente a algo es necesario que se repita a lo largo de un período, pues de lo contrario estaríamos ante un hecho puntual y no ante una situación de «mobbing». La esencia del «mobbing», la tendenciosidad del comportamiento, es la denigración laboral que busca provocar la autoeliminación del trabajador (abandono o en su defecto la baja médica).

Algunas sentencias que han estimado la existencia de acoso moral en el trabajo ha sido provocada por:

-Medidas de aislamiento social, tales como impedir las relaciones personales con otros compañeros de trabajo, con los clientes, no dirigirle la palabra, etc.

-Apartamiento del trabajador de sus funciones de mayor responsabilidad, encomendándole trabajos de inferior categoría, ordenándole tareas innecesarias, quitándole las personas que antes tenía a su cargo o elementos necesarios para su trabajo;

-Medidas de ataque a la víctima, criticando y minusvalorando su trabajo ante otros compañeros, difundiendo rumores infundados sobre el trabajador o atribuyéndole errores que no ha cometido

Agresiones físicas o verbales, tales como imitar al trabajador, burlarse de él, proferir insultos o críticas constantes de su vida personal o comentarios ofensivos a fin de ridiculizarlo en público, etc.

En cambio, no se considera que permitan la resolución indemnizada del contrato de trabajo los siguientes incumplimientos empresariales por carecer de la gravedad suficiente:

- La presión por parte de un superior jerárquico en horas de trabajo. No calificable como mobbing. Por ejemplo, expresiones inadecuadas aisladas, exceso de jornadas, no respeto del descanso semanal, etc. (Serían sancionables administrativamente, pero por estos no es posible la extinción por parte del trabajador)
- No haber sido proporcionado el reconocimiento médico anual. O no haber sido informado o formado en materia de Prevención de Riesgos Laborales.¹²
- Agresión mutua entre el empresario y trabajador, o con un clima de gran conflictividad.
- La agresión jerárquica de un superior, no consentida por el empresario.

8- PROCEDIMIENTOS PREJUDICIALES

En este punto se describen los pasos previos que se plantean antes de proceder a la extinción del contrato por falta de medidas de seguridad por parte del empresario, con relación a la normativa aplicable de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales y también el al artículo 50 en su letra c) del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

8.1 Detección de una situación de especial peligrosidad

Par poder extinguir la relación laboral por parte del trabajador por falta de medidas de salud y seguridad por parte del empresario y para que sea estimada la finalización de esta por vía judicial, debemos considerar entre otros factores, qué se entiende como un riesgo grave y una actividad potencialmente peligrosa. Son situaciones en las que resulte probable que se materialice en un futuro inmediato y pueda suponer un riesgo grave para la salud. Por ejemplo, una maquinaria que no cumple la normativa de prevención y ya ha causado algún accidente grave.

Estos supuestos se recogen expresamente en la **Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. En sus art. 4. Definiciones, especialmente en su art. 4.4 y 4.5 cita:**

4.º Se entenderá como «riesgo laboral grave e inminente» aquel que resulte probable racionalmente que se materialice en un futuro inmediato y pueda suponer un daño grave para la salud de los trabajadores.

En el caso de exposición a agentes susceptibles de causar daños graves a la salud de los trabajadores, se considerará que existe un riesgo grave e inminente cuando sea probable racionalmente que se materialice en un futuro inmediato una exposición a

¹² STSJ de Murcia, 22 de diciembre de 2004

dichos agentes de la que puedan derivarse daños graves para la salud, aun cuando éstos no se manifiesten de forma inmediata.

5.º Se entenderán como procesos, actividades, operaciones, equipos o productos «potencialmente peligrosos» aquellos que, en ausencia de medidas preventivas específicas, originen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores que los desarrollan o utilizan.

8.2 Actuación en caso de un riesgo grave e inminente. Esquema de actuación

Para que la extinción laboral por parte del trabajador por falta de medidas del empresario tenga una sentencia estimatoria, en el presente apartado se plantea una pequeña guía actuación para actuar en caso de un riesgo grave e inminente en el trabajo. Ya que la extinción laboral por parte del trabajador, se entiende como el último recurso para resolver dicha situación.

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. En sus art. 4 Definiciones en su artículo 14. Derecho a la protección frente a los riesgos laborales

1. Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales.

Los derechos de información, consulta y participación, formación en materia preventiva, paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente y vigilancia de su estado de salud, en los términos previstos en la presente Ley, forman parte del derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

La actuación en un caso de un riesgo grave e inminente será la siguiente:

- **Identificación del riesgo.** Tendremos que analizar e identificar si el riesgo puede crear una situación de peligrosidad o inseguridad en nuestro trabajo.
- **Comunicación de la situación** de forma inmediata de la situación del riesgo grave e inminente al responsable correspondiente.
- **Estimación del riesgo o valoración**, una vez comunicado al responsable de la situación, este evaluará el riesgo.
- **¿Es un riesgo real?**, ¿es posible que se produzca algún daño durante la jornada?
- **¿Tiene un proceso seguro?** A pesar del riesgo, ¿es un proceso de trabajo seguro?
- **Control del riesgo**, aun siendo un proceso con riesgo, ¿hemos controlado o reducido estos riesgos?

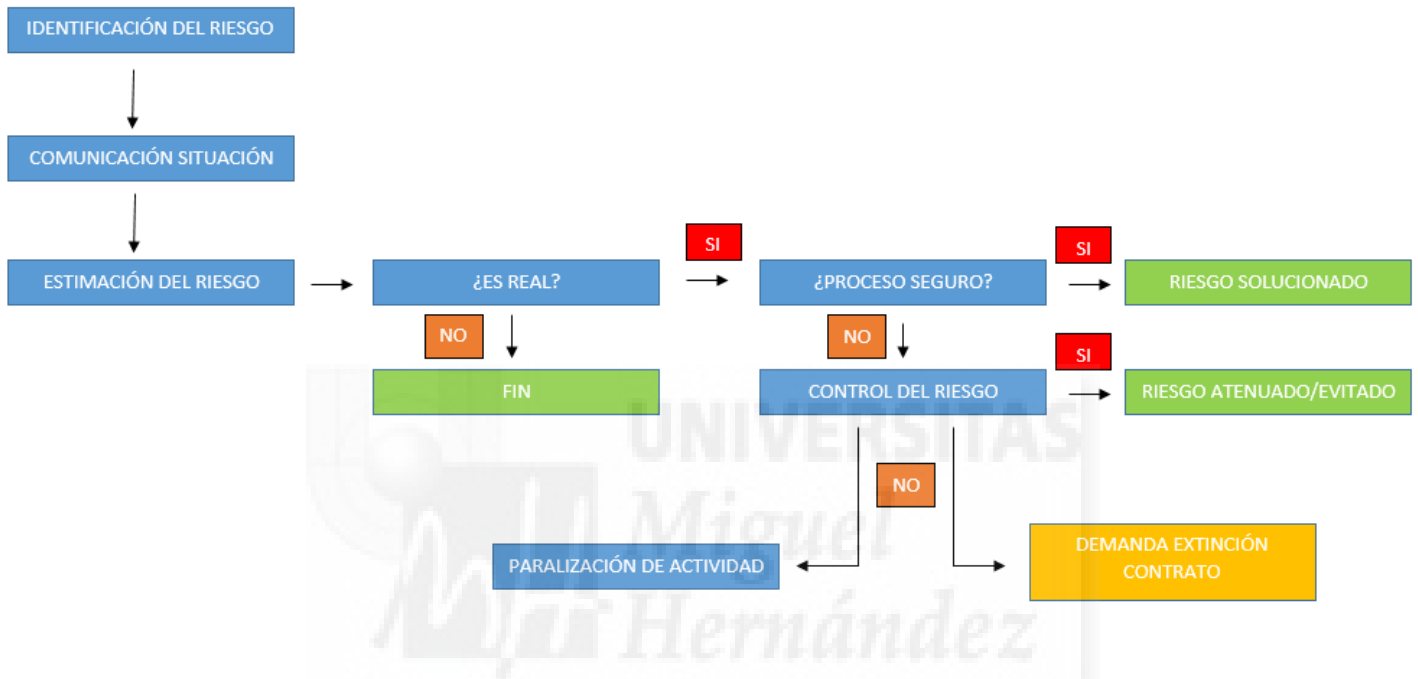
En caso de que no se haya solucionado el riesgo grave e inminente para la vida o salud, podremos decidir entre diferentes opciones:

-La paralización de la actividad y abandonar el puesto de trabajo. Que no podrán sufrir perjuicio o sanción, los trabajadores o representantes, salvo que hayan obrado de

mala fe o una negligencia grave. (Art. 21.4 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales). La paralización se levantará por Inspección de Trabajo, previa comprobación.

-Demanda extinción del contrato. Es el caso que nos ocupa a lo largo del presente trabajo.

Flujograma-1. Actuación en caso de un riesgo grave e inminente



Fuente propia, siguiendo la normativa laboral aplicable, 2016

8.3 Las pruebas

Cuando se va a proceder a demandar a la empresa para la extinción del contrato por faltas de medida de seguridad, antes de iniciar el procedimiento judicial, deberemos demostrar con pruebas fehacientes, para que se produzca la extinción del contrato o incluso una indemnización por daños y perjuicios. Los medios de prueba admitidos se regulan en la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, en su sección 3.ª De las pruebas. Concretamente en sus artículos:

- Artículo 91.- Interrogatorio de las partes.
- Artículo 92.- Interrogatorio de testigos.
- Artículo 93.- Prueba pericial.
- Artículo 94.- Prueba documental.
- Artículo 95.- Informes de expertos.
- Artículo 96.- Carga de la prueba en casos de discriminación y en accidentes de trabajo.

1. En aquellos procesos en que de las alegaciones de la parte actora se deduzca la existencia de indicios fundados de discriminación por razón de sexo, orientación o identidad sexual, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, acoso y en cualquier otro supuesto de vulneración de un derecho fundamental o libertad pública, corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

8.4 Derecho a la indemnidad y a las acciones individuales del contrato

Según el art.4.2 g) del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. “Al ejercicio individual de las acciones derivadas del contrato de trabajo”. Este derecho se le reconoce como garantía de indemnidad en el procedimiento laboral, en el que el trabajador es protegido al ejercitar sus derechos laborales, mediante la declaración de nulidad de sanciones o despido, que la empresa puede imponer al trabajador como represalia de la reclamación o ejercicio de sus derechos.¹³

9- PROCEDIMIENTOS JUDICIALES

Finalmente, y como último recurso, se tiene que proceder a una serie de procedimientos judiciales para poder obtener con éxito una resolución firme para la extinción de la relación laboral por parte del trabajador por faltas de medida de seguridad y salud del empresario. En este apartado se describen los pasos judiciales que se plantean para proceder la resolución contractual.

9.1- Procedimiento Resolutorio Judicial

El procedimiento social para la tutela de derechos fundamentales, como es la salud y seguridad en el trabajo. Tiene las siguientes fases recogidas en la Ley Reguladora de Jurisdicción Social. Ley 36/2010, de 10 de octubre:

Legitimación (Art. 177 LRJS):

1. Cualquier trabajador o sindicato que, invocando un derecho o interés legítimo, considere lesionados los derechos de libertad sindical, huelga u otros derechos fundamentales y libertades públicas, incluida la prohibición de tratamiento discriminatorio y del acoso, podrá recabar su tutela a través de este procedimiento cuando la pretensión se suscite en el ámbito de las relaciones

¹³ STC 76/2010, de 19 de octubre de 2010

jurídicas atribuidas al conocimiento del orden jurisdiccional social o en conexión directa con las mismas, incluidas las que se formulen contra terceros vinculados al empresario por cualquier título, cuando la vulneración alegada tenga conexión directa con la prestación de servicios.

2. En aquellos casos en los que corresponda al trabajador, como sujeto lesionado, la legitimación activa como parte principal, podrán personarse como coadyuvantes el sindicato al que éste pertenezca, cualquier otro sindicato que ostente la condición de más representativo, así como, en supuestos de discriminación, las entidades públicas o privadas entre cuyos fines se encuentre la promoción y defensa de los intereses legítimos afectados, si bien no podrán personarse, recurrir ni continuar el proceso contra la voluntad del trabajador perjudicado.

3. El Ministerio Fiscal será siempre parte en estos procesos en defensa de los derechos fundamentales y de las libertades públicas, velando especialmente por la integridad de la reparación de las víctimas e interesando la adopción, en su caso, de las medidas necesarias para la depuración de las conductas delictivas.

4. La víctima del acoso o de la lesión de derechos fundamentales y libertades públicas con motivo u ocasión de las relaciones jurídicas atribuidas al conocimiento del orden jurisdiccional social o en conexión directa con las mismas, podrá dirigir pretensiones, tanto contra el empresario como contra cualquier otro sujeto que resulte responsable, con independencia del tipo de vínculo que le una al empresario. Corresponderá a la víctima, que será la única legitimada en esta modalidad procesal, elegir la clase de tutela que pretende dentro de las previstas en la ley, sin que deba ser demandado necesariamente con el empresario el posible causante directo de la lesión, salvo cuando la víctima pretenda la condena de este último o pudiera resultar directamente afectado por la resolución que se dictare; y si se requiriese su testimonio el órgano jurisdiccional velará por las condiciones de su práctica en términos compatibles con su situación personal y con las restricciones de publicidad e intervención de las partes y de sus representantes que sean necesarias.

Demanda (Art. 179 LRJS):

1. La tramitación de estos procesos tendrá carácter urgente a todos los efectos, siendo preferente respecto de todos los que se sigan en el juzgado o tribunal. Los recursos que se interpongan se resolverán por el Tribunal con igual preferencia.

2. La demanda habrá de interponerse dentro del plazo general de prescripción o caducidad de la acción previsto para las conductas o actos sobre los que se concrete la lesión del derecho fundamental o libertad pública.

3. La demanda, además de los requisitos generales establecidos en la presente Ley, deberá expresar con claridad los hechos constitutivos de la vulneración, el derecho o libertad infringidos y la cuantía de la indemnización pretendida, en su caso, con la adecuada especificación de los diversos daños y perjuicios, a los efectos de lo dispuesto en los artículos 182 y 183, y que, salvo en el caso de los daños morales

unidos a la vulneración del derecho fundamental cuando resulte difícil su estimación detallada, deberá establecer las circunstancias relevantes para la determinación de la indemnización solicitada, incluyendo la gravedad, duración y consecuencias del daño, o las bases de cálculo de los perjuicios estimados para el trabajador.

4. Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 81, el juez o tribunal rechazará de plano las demandas que no deban tramitarse con arreglo a las disposiciones de este Capítulo y no sean susceptibles de subsanación, advirtiéndolo al demandante del derecho que le asiste a promover la acción por el cauce procesal correspondiente. No obstante, el juez o la Sala dará a la demanda la tramitación ordinaria o especial si para el procedimiento adecuado fuese competente y la demanda reuniese los requisitos exigidos por la ley para tal clase de procedimiento.

Fase de admisión: En esta fase producir los siguientes escenarios: Un auto de inadmisión, un auto de admisión y una solicitud de medidas cautelares (Si lo solicita la parte actora).

Auto de admisión (Art. 181 LRJS):

1. Admitida a trámite la demanda, el secretario judicial citará a las partes para los actos de conciliación y juicio conforme a los criterios establecidos en el apartado 1 del artículo 82, que habrán de tener lugar dentro del plazo improrrogable de los cinco días siguientes al de la admisión de la demanda. En todo caso, habrá de mediar un mínimo de dos días entre la citación y la efectiva celebración de aquellos actos.

2. En el acto del juicio, una vez justificada la concurrencia de indicios de que se ha producido violación del derecho fundamental o libertad pública, corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

3. El juez o la Sala dictará sentencia en el plazo de tres días desde la celebración del acto del juicio publicándose y notificándose inmediatamente a las partes o a sus representantes.

Auto de inadmisión: La demanda tiene defectos no subsanados o inadecuación del proceso.

Solicitud de medidas cautelares (Art. 180 LRJS):

1. En el mismo escrito de interposición de la demanda el actor podrá solicitar la suspensión de los efectos del acto impugnado, así como las demás medidas necesarias para asegurar la efectividad de la tutela judicial que pudiera acordarse en sentencia.

2. El juez o tribunal podrá acordar la suspensión de los efectos del acto impugnado cuando su ejecución produzca al demandante perjuicios que pudieran hacer perder a la pretensión de tutela su finalidad, siempre y cuando la suspensión no ocasione perturbación grave y desproporcionada a otros derechos y libertades o intereses superiores constitucionalmente protegidos.

No obstante lo anterior, en el caso de que se invoque vulneración de la libertad sindical, sólo se podrá deducir la suspensión de los efectos del acto impugnado cuando las presuntas lesiones impidan la participación de candidatos en el proceso electoral o el ejercicio de la función representativa o sindical respecto de la negociación colectiva, reestructuración de plantillas u otras cuestiones de importancia trascendental que afecten al interés general de los trabajadores y que puedan causar daños de imposible reparación.

3. Podrá solicitarse la adopción de medidas cautelares cuando, en caso de huelga, se impugnen exclusivamente los actos de determinación del personal laboral adscrito a los mínimos necesarios para garantizar los servicios esenciales de la comunidad, así como cuando se impugnen los actos de designación del personal laboral adscrito a los servicios de seguridad y mantenimiento precisos para la reanudación ulterior de las tareas. El órgano jurisdiccional resolverá manteniendo, modificando o revocando la designación de personal adscrito a dichos servicios conforme a las propuestas que, en su caso, formulen al respecto las partes.

4. Cuando la demanda se refiera a protección frente al acoso, así como en los procesos seguidos a instancia de la trabajadora víctima de la violencia de género para el ejercicio de los derechos que le sean reconocidos en tal situación, podrán solicitarse, además, la suspensión de la relación o la exoneración de prestación de servicios, el traslado de puesto o de centro de trabajo, la reordenación o reducción del tiempo de trabajo y cuantas otras tiendan a preservar la efectividad de la sentencia que pudiera dictarse, incluidas, en su caso, aquéllas que pudieran afectar al presunto acosador o vulnerador de los derechos o libertades objeto de la tutela pretendida, en cuyo supuesto deberá ser oído éste.

5. De haberse solicitado medidas cautelares, dentro del día siguiente a la admisión de la demanda o a la solicitud, el secretario judicial citará a las partes y al Ministerio Fiscal para que, en el día y hora que se señale dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes, comparezcan a una audiencia preliminar, en la que sólo se admitirán alegaciones y pruebas sobre la justificación y proporcionalidad de las medidas, en relación con el derecho fundamental y el riesgo para la efectividad de la resolución que deba recaer, debiendo aportar la parte solicitante el necesario principio de prueba al respecto. En supuestos de urgencia excepcional, la adopción de las medidas cautelares podrá efectuarse por el juez o Sala al admitirse a trámite la demanda, sin perjuicio de que se celebre ulteriormente la comparecencia prevista en este número.

6. El órgano judicial resolverá al término de la audiencia sobre las medidas cautelares solicitadas mediante auto dictado de viva voz, adoptando, en su caso, las medidas oportunas para reparar la situación.

Citación o conciliación y acto del juicio (Art. 181 LRJS):

1. Admitida a trámite la demanda, el secretario judicial citará a las partes para los actos de conciliación y juicio conforme a los criterios establecidos en el apartado 1 del artículo 82, que habrán de tener lugar dentro del plazo improrrogable de los cinco días siguientes al de la admisión de la demanda. En todo caso, habrá de

mediar un mínimo de dos días entre la citación y la efectiva celebración de aquellos actos.

2. En el acto del juicio, una vez justificada la concurrencia de indicios de que se ha producido violación del derecho fundamental o libertad pública, corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

3. El juez o la Sala dictará sentencia en el plazo de tres días desde la celebración del acto del juicio publicándose y notificándose inmediatamente a las partes o a sus representantes.

Sentencia (Art. 182 LRJS):

1. La sentencia declarará haber lugar o no al amparo judicial solicitado y, en caso de estimación de la demanda, según las pretensiones concretamente ejercitadas:

a) Declarará la existencia o no de vulneración de derechos fundamentales y libertades públicas, así como el derecho o libertad infringidos, según su contenido constitucionalmente declarado, dentro de los límites del debate procesal y conforme a las normas y doctrina constitucionales aplicables al caso, hayan sido o no acertadamente invocadas por los litigantes.

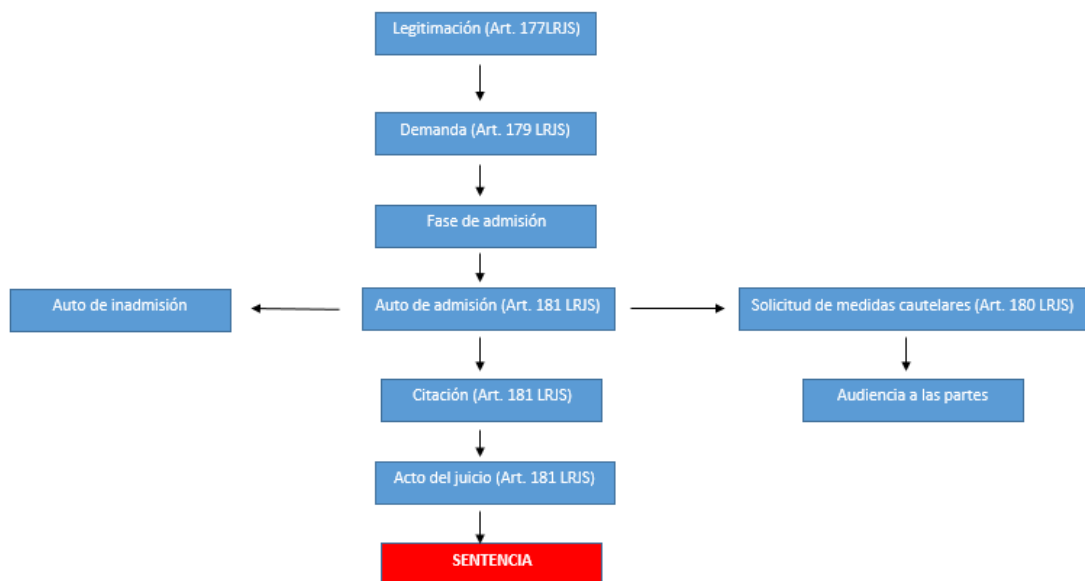
b) Declarará la nulidad radical de la actuación del empleador, asociación patronal, Administración pública o cualquier otra persona, entidad o corporación pública o privada.

c) Ordenará el cese inmediato de la actuación contraria a derechos fundamentales o a libertades públicas, o en su caso, la prohibición de interrumpir una conducta o la obligación de realizar una actividad omitida, cuando una u otra resulten exigibles según la naturaleza del derecho o libertad vulnerados.

d) Dispondrá el restablecimiento del demandante en la integridad de su derecho y la reposición de la situación al momento anterior a producirse la lesión del derecho fundamental, así como la reparación de las consecuencias derivadas de la acción u omisión del sujeto responsable, incluida la indemnización que procediera en los términos señalados en el artículo 183.

2. En la sentencia se dispondrá lo procedente sobre las medidas cautelares que se hubieran adoptado previamente.

Flujograma-2. Esquema de actuaciones procesales



Fuente: Procedimiento de la Jurisdicción Social, 2011.

9.2-Acto del juicio

Las bases para la extinción del contrato laboral por voluntad del trabajador por incumplimiento de las medidas de seguridad se recogen en la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social. En este caso la inversión de las partes en el juicio es inversa (Art. 105 LRJS):

1. Ratificación de la parte actora.
2. Se le da turno al demandado, para plantear excepciones, contestación a la demanda y solicitando el pleito a prueba.
3. Se le vuelve a dar el turno a la parte actora, este es el momento que solicita el pleito a prueba.
4. Se inicia la parte probatoria
5. Conclusiones.
6. Visto para sentencia.

9.3- La sentencia

Una vez celebrado el juicio, el juez o tribunal dictará sentencia en un plazo de cinco días, notificándose las partes dentro de los dos días siguientes, expresando los antecedentes de hecho, resumen del debate del juicio, elementos probados, fundamentos de derecho y fundamentar suficientemente el pronunciamiento del fallo. Indicará también si es una sentencia firme o no. (Art.97 LRJS)

En los procesos en los que se ejercite la acción de extinción del contrato de trabajo a instancia del trabajador con fundamento en el artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores en aquellos casos en los que se justifique que la conducta empresarial perjudica la dignidad o la integridad física o moral de trabajador, pueda comportar una posible vulneración de sus demás derechos fundamentales o libertades públicas o posibles consecuencias de tal gravedad que pudieran hacer inexigible la continuidad de la prestación en su forma anterior, podrá acordarse, a instancia del demandante, alguna de las medidas cautelares contempladas en el apartado 4 del artículo 180 de esta Ley, con mantenimiento del deber empresarial de cotizar y de abonar los salarios sin perjuicio de lo que pueda resolverse en la sentencia (Art. 79.7 LRJS)

1. Cuando la sentencia declare la existencia de vulneración, el juez deberá pronunciarse sobre la cuantía de la indemnización que, en su caso, le corresponda a la parte demandante por haber sufrido discriminación u otra lesión de sus derechos fundamentales y libertades públicas, en función tanto del daño moral unido a la vulneración del derecho fundamental, como de los daños y perjuicios adicionales derivados. 2. El tribunal se pronunciará sobre la cuantía del daño, determinándolo prudencialmente cuando la prueba de su importe exacto resulte demasiado difícil o costosa, para resarcir suficientemente a la víctima y restablecer a ésta, en la medida de lo posible, en la integridad de su situación anterior a la lesión, así como para contribuir a la finalidad de prevenir el daño. 3. Esta indemnización será compatible, en su caso, con la que pudiera corresponder al trabajador por la modificación o extinción del contrato de trabajo o en otros supuestos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas laborales. 4. Cuando se haya ejercitado la acción de daños y perjuicios derivada de delito o falta en un procedimiento penal no podrá reiterarse la petición indemnizatoria ante el orden jurisdiccional social, mientras no se desista del ejercicio de aquélla o quede sin resolverse por sobreseimiento o absolución en resolución penal firme, quedando mientras tanto interrumpido el plazo de prescripción de la acción en vía social. (Art. 183 LRJS)

10. CONCLUSIONES

La prevención es la mejor herramienta para evitar estas situaciones en el trabajo. Todo comienza con una buena política preventiva por parte de la empresa, pero ocasionalmente, este tipo de políticas no es la adecuada o incluso inexistente. Para aquellas situaciones donde el riesgo para la seguridad o salud es grave e inminente, o incluso ya se haya producido, existe como último recurso, una serie de actuaciones para proteger la integridad física y/o salud del trabajador. Esta normativa, se trata de la extinción del contrato por voluntad del trabajador por falta de medidas de salud y seguridad por parte del empresario.

Como hemos podido comprobar a lo largo del estudio, la extinción del contrato por el artículo 50 en su letra c) del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores no es un proceso sencillo, en especial en los casos donde no se ha producido el hecho causante o producido el accidente. La extinción dependerá en la mayoría de casos, de la situación que está viviendo el trabajador y de las pruebas que pueda aportar en la

celebración del juicio (Apartado 8.3). Una vez celebrado el juicio el tribunal dictará sentencia estimatoria o no de la extinción de la relación laboral y su correspondiente indemnización por daños y perjuicios (Apartado 9.3).

Por todo ello es fundamental el trabajo y coordinación del Abogado o Graduado Social en materia de Prevención de Riesgos Laborales para lograr el éxito de la estimación de la extinción indemnizada del contrato de trabajo y así poder evitar, una de las circunstancias más comunes en estos casos, la baja voluntaria por parte del trabajador. Además de evadir esta situación, se puede obtener diferentes beneficios en caso de que la sentencia sea estimatoria como es: la indemnización equivalente a un despido improcedente, la prestación o subsidio del desempleo, poder solicitar los daños morales, recargos, etc.

A lo largo de la preparación del juicio para poder obtener la extinción del contrato, se tendrá que seguir una serie de pasos, para el correcto análisis de una situación de especial peligrosidad, dolo o dejadez de las medidas de seguridad por parte del empresario, inmediatez de que se produzca el hecho causante, etc. (Apartados 8 y 9). Teniendo en cuenta que no todas las situaciones son hecho causante para la extinción de la relación laboral, ni toda la documentación e información es igualmente por el tribunal.

Personalmente, aún siendo una solución para evitar que el trabajador deba continuar la relación laboral cuando no se cumple un derecho clasificado como fundamental por la Constitución Española como es el derecho a la vida y a la integridad física y moral, el procedimiento para obtener la extinción laboral por voluntad del trabajador es bastante complejo y prolongado a lo largo del tiempo, provocando que se cumplan los plazos fijados por ley para la celebración del juicio, por la alta letigiosidad española, que es de las más alta de Europa (185 asuntos por cada mil habitantes)¹⁴. Provocando antes de iniciar el procedimiento de la extinción laboral, ya sea porque la situación es insostenible por el trabajador o el propio desconocimiento de este procedimiento, una baja voluntaria por parte del trabajador. Sin reconocimiento de sus derechos laborales y a las correspondientes indemnizaciones oportunas.

En líneas generales, me ha permitido conocer en profundidad, una herramienta más para velar y proteger jurídicamente a los trabajadores en materia de Prevención de Riesgos Laborales frente a un empresario incumplidor.

¹⁴ Fuente: El Derecho, 2016

11- REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

Para la realización de este trabajo final de máster se ha utilizado la consulta de las siguientes normas de aplicación, base de datos, jurisprudencia y documentos:

- Francis Lefebvre, Memento de lo Social 2016, edición anual.
- Accidentes laborales durante el año 2015. Mº Empleo y Seguridad Social / INSHT, 2013
- Ley 31/1995, de 8 noviembre por el que se aprueba la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Violencia y Entorno Laboral, Universidad de Alcalá mayo 2001.
- Estadística de Accidentes de Trabajo Comentario de principales resultados Datos Avance Enero - Diciembre 2014
- Observatorio de Enfermedades Profesionales “CEPROSS” y de Enfermedades Causadas o Agravadas por el Trabajo “PANOTRATSS” Informe Anual 2015)
- Constitución Española, 1978
- Real Decreto de 24 de julio de 1889, texto de la edición del Código Civil mandada publicar en cumplimiento de la Ley de 26 de mayo último
- Nuevo baremo de accidentes de circulación (Ley 35/2015, de 22 de septiembre)
- La Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social
- LEYMANN, H.; Mobbing: la persécution au travail. Seuil. Paris 1996
- D. José Agustín Rife y Fernández Ramos; Responsabilidades y sanciones en materia de PRL.
- Modelos demanda Social © Editorial Jurídica SEPIN – 2014.
- Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
- Diversas sentencias TSJ.
- Base de datos: Thomson Reuters: Aranzadi Social.
- Base de datos: Lefebvre El Derecho.

Formulario – I. Modelos de demandas para la extinción de la relación laboral

En este anexo veremos los diferentes modelos aplicables en casos aplicables para la extinción de la relación laboral por parte del trabajador en caso de incumplimiento por falta de medidas de seguridad por parte del empresario (Modelos © Editorial Jurídica SEPIN, 2014):

- a) **Modelo demanda de extinción del contrato por voluntad del trabajador por perjuicio de su formación profesional o menoscabo de su dignidad**
- b) **Modelo de la medida cautelar de exoneración de prestación de servicios por extinción del contrato a instancia del trabajador por acoso**

a) Modelo demanda de extinción del contrato por voluntad del trabajador por perjuicio de su formación profesional o menoscabo de su dignidad

**AL JUZGADO DE LO SOCIAL DE _____ QUE POR TURNO
CORRESPONDA**

D./D.^a. _____, mayor de edad, provista de D.N.I. nº _____, con domicilio en _____, calle _____ y con una antigüedad acreditada de fecha _____, ostentando actualmente la categoría profesional de _____, ante esta jurisdicción social comparece y como mejor en derecho proceda EXPONE:

Que por medio del presente escrito y con amparo procesal en el art. 80 y concordantes de la vigente Ley 36/2011, de 10 de octubre, de la Jurisdicción Social, formula demanda en EXTINCION DEL CONTRATO DE TRABAJO POR VOLUNTAD DEL TRABAJADOR BASADA EN LAS MODIFICACIONES SUSTANCIALES EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO POR MENOSCABO DE SU DIGNIDAD Y EN OTROS INCUMPLIMIENTOS GRAVES DEL EMPRESARIO contra la empresa _____, con domicilio social en _____, calle _____ y en base a los siguientes

HECHOS

PRIMERO.- Que el/la demandante ha venido prestando sus servicios en la empresa demandada _____, en el centro de trabajo de la localidad de _____, desde el _____ de _____ de _____, realizando las funciones de _____ con la categoría de _____ y una antigüedad de _____

_____, percibiendo un salario _____ de _____ euros, incluida la prorrata de pagas extras.

SEGUNDO.- Que el Gerente del centro ha sido informado de la sobrecarga de trabajo que ha venido asumiendo la demandante al encargarse cada vez de más funciones y distintas de las que le correspondían, para irse convirtiendo en más habituales desde hace un año sin contar con ayuda por parte de ninguno de los compañeros de trabajo tras la marcha de la persona con quien las compartía, y sin que se haya adoptado medida alguna por la empresa, viéndose lesionado de esta forma la formación profesional y atentando la dignidad personal.

TERCERO.- Que la demandante tuvo que tomar las vacaciones partidas, en semanas, al no serle permitido por la empresa cogerlas de otra forma, ya que su puesto no era cubierto por ningún otro empleado en sustitución, a diferencia de la compañera, _____ del centro de _____ que coge las vacaciones cuando desea.

CUARTO.- Que no fue llamada, ni ha asistido a ningún curso de formación a cargo de la empresa, mientras que el resto de sus compañeros si los han efectuado. Así como tampoco fue convocada a ninguna reunión de trabajo respecto al resto de trabajadores.

QUINTO.- Que el citado Gerente ha ido mostrando una actitud de excesiva confianza y acercamiento llegando incluso a depositar en la mesa de trabajo, un folio con dos fotografías impresas, una de ellas de fuerte contenido sexual, que consideramos como humillantes, ofensivas y discriminatorias, llegando a crearse una situación de intimidación y de máxima tensión que ha obligado a solicitar la baja por incapacidad transitoria motivada por un cuadro ansioso-depresivo, y que ha dado lugar a denuncia ante el Juzgado de guardia con fecha _____.

SEXTO.- Con fecha _____, esta parte acude al Médico al Centro de Salud de _____, siendo diagnosticada de crisis de ansiedad, remitiéndola con carácter urgente al Servicio de Psiquiatría, siendo diagnosticada por el Servicio de Salud Mental de Complejo Hospitalario _____: de Acoso laboral en el trabajo, y episodio depresivo moderado, iniciando tratamiento farmacológico, iniciando proceso de incapacidad temporal por contingencia común por dicho diagnóstico a partir del día _____ situación en la que se mantiene hasta la fecha

SÉPTIMO.- Que la trabajadora no ocupa ni ha ocupado cargo electivo sindical ni está amparada por garantías sindicales dimanantes del ejercicio del mismo.

OCTAVO.- Que intentando el preceptivo acto de conciliación ante el Servicio de Mediación Arbitraje y Conciliación con resultado de _____, lo que queda acreditado por la certificación que se acompaña.

A los anteriores hechos les son de aplicación los siguientes:

FUNDAMENTOS DE DERECHO

I

LEGITIMACIÓN. La activa corresponde al demandante al acreditar un derecho legítimo en su derecho al respeto y consideración debidas y a las condiciones laborales, sobre cuyo incumplimiento se genera la facultad resolutoria del art. 50 ET.

II

JURISDICCIÓN. Corresponde a la jurisdicción social, con arreglo a lo establecido en el art. 2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, de la Jurisdicción Social y 9.1 y 9.5 de la LOPJ.

III

COMPETENCIA. Es competente el Juzgado de lo Social _____ al que nos dirigimos de conformidad con lo dispuesto en los arts. 9.5 y 92 de la Ley Orgánica del Poder Judicial en relación a los arts. 1, 2 letra a) y 10.1 de la vigente de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, de la Jurisdicción Social, respecto a la cuestión litigiosa promovida.

IV

PROCEDIMIENTO. El proceso a seguir es el contemplado en los arts. 80 a 100 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, de la Jurisdicción Social.

V

ASUNTO DE FONDO. En relación al asunto debatido, son de aplicación

Primero. Los arts. 4.2 e), 5 c) y 50.1 a) y c) en relación con el art. 56.1 del Estatuto de los Trabajadores, así como el convenio colectivo sectorial de aplicación relativo a _____ .

En virtud de todo lo anteriormente expuesto,

SUPLICO AL JUZGADO DE LO SOCIAL que habiendo por presentado este escrito con sus copias y documentos que se acompañan, tenga por interpuesta en tiempo y forma, la admita a trámite, acuerde señalar día y hora para la celebración de la conciliación previa y, caso de no avenencia, del acto del juicio, y tras de éste y de los demás trámites oportunos, se dicte sentencia en la que estimando íntegramente la demanda de extinción del contrato de trabajo por incumplimiento grave del empresario basado en la modificación sustancial de las condiciones laborales con grave perjuicio de la dignidad, y en las ofensas de carácter sexual, proceda a resolver mi contrato de trabajo, condenando a la empresa _____ , al pago de la máxima indemnización legalmente prevista _____, computándose el período de antigüedad hasta la fecha en que se dicte sentencia. Asimismo, se condene a la empresa

al pago de una indemnización en concepto de daños morales por las vejaciones padecidas en contra de mi derecho a la dignidad y honorabilidad de _____ .

OTROSI DIGO: Que a los efectos prevenidos en el art. 21.2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, de la Jurisdicción Social, en la celebración de la vista del juicio, compareceré asistido y defendido por el Letrado Sr. D. _____ , señalándose a efectos de citaciones y notificaciones el domicilio del mismo, sito en _____ de _____, Si el demandante pretende comparecer en el Juicio ante el Juzgado de lo Social asistido de abogado, o representado por procurador o graduado social colegiado, lo debe hacer constar en su demanda; sólo es preceptiva la intervención de abogado en los recursos de suplicación ante el Tribunal Superior de Justicia y en el de casación y revisión ante el Tribunal Supremo.

SEGUNDO OTROSI DIGO: Que conforme al art. 90 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, de la Jurisdicción Social y en cumplimiento de un correcto ejercicio del derecho de defensa y de la tutela judicial efectiva que garantiza la Constitución y el resto del ordenamiento jurídico, interesa al derecho de esta parte la práctica, en dicho acto, de las siguientes pruebas:

- INTERROGATORIO del representante legal de la empresa para que previa citación al efecto y bajo juramento indecisorio, absuelva las posiciones que, en su momento, se formularán verbalmente con el apercibimiento de que en caso de no comparecer se tendrán por ciertos los hechos en los que el interrogado hubiese intervenido personalmente

- DOCUMENTAL, debiendo requerirse al demandado para que presente y aporte al proceso los siguientes documentos, con apercibimiento de que de no hacerlo sin causa justificada podrán estimarse probadas las alegaciones hechas por esta parte en relación con esta prueba:

1- Libro de Matrícula

2- Hojas salariales del trabajador demandante de los últimos doce meses.

3- Documentos de cotización TC1 y TC2 del mismo periodo, así como partes de alta y de baja en la Seguridad Social.

5- Contrato de trabajo del trabajador demandante, con sus respectivas comunicaciones de prórroga.

- TESTIFICAL, para que los testigos que a continuación se relacionan, sean citados por vía judicial para ser examinados en dicho acto de juicio:

D. _____ con domicilio en _____ calle _____

D. _____ con domicilio en _____ calle _____

SUPLICO AL JUGADO DE LO SOCIAL, que tenga por hecha dichas manifestaciones, siendo justicia que reitero, en el lugar y fecha indicados con anterioridad.

Fdo.: D./D.^a _____

b) Modelo de la medida cautelar de exoneración de prestación de servicios por extinción del contrato a instancia del trabajador por acoso.

AL JUZGADO DE LO SOCIAL N.º _____ DE _____

D./D.^a _____, provisto de DNI n.º _____, con domicilio en _____, comparezco ante el Juzgado de lo Social de _____ y, como mejor proceda en Derecho, **DIGO:**

PRIMERO. Que esta parte presentó frente a la empresa _____ demanda de extinción de contrato por acoso moral con base en el art. 50 del Estatuto de los Trabajadores el día _____ ante el Juzgado de lo Social n.º _____ de _____ con n.º de Autos _____ y fecha de _____, derivado del aumento de trabajo y de la realización de nuevas tareas más pesadas al encontrarse embarazada.

SEGUNDO. Que la empresa _____, con motivo de haberse quedado la trabajadora embarazada y, en los últimos meses del embarazo, al comunicar que no podía ocuparse de las tareas de _____, le aumenta el trabajo y se le encomiendan tareas más difíciles con motivo de su estado, hasta el punto de dejar de hablarle y restringirle el uso de los servicios de _____ de que disponía en la empresa.

TERCERO. Que esta conducta empresarial denunciada al perjudicar la dignidad y la integridad moral de esta parte hace inexigible la continuidad de la prestación de servicios tal y como venía desarrollándose.

CUARTO. Que con motivo de esta conducta esta parte SOLICITA LA SUSPENSIÓN DE LA RELACIÓN O LA EXONERACIÓN DE LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS con el fin de preservar la efectividad de la sentencia que pudiera dictarse, conforme al apdo. 4 del art. 180 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social, y con el mantenimiento del deber empresarial de cotizar y abonar los salarios sin perjuicio de lo que pudiera resolverse en sentencia Por lo expuesto,

SUPLICO AL JUZGADO que, habiendo por presentado este escrito y sus copias, se sirva admitirlo, y al amparo del precepto legal citado, y tras los trámites procesales oportunos, se proceda a adoptar la SUSPENSIÓN DE LA RELACIÓN O LA EXONERACIÓN DE LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS con la empresa demandada _____ con el fin de preservar la vulneración de sus derechos fundamentales o libertades públicas.

En _____, a _____ de _____ de _____.

Fdo.: _____