

**La incompatibilidad de la indemnización establecida en el art. 50 ET con cualquiera otra indemnización de resarcimiento de los eventuales daños causados por la conducta del empleador. Comentario de la STS de 11 de marzo de 2004 (RJ 3401)**

Dr. Daniel Martínez Fons, Profesor Lector de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad Pompeu Fabra de Barcelona

**1. Hechos**

El trabajador de una entidad de crédito interpuso demanda solicitando del Juzgado de lo Social núm. 1 de Ciudad Real, la extinción de su contrato al amparo del art. 50 ET. En sentencia de 26-11-1996, el Juzgado de lo Social declaró extinguida la relación laboral y condenó a la empleadora a satisfacer la indemnización legalmente prevista en el apartado 2 del art. 50 ET. En aquellas fechas el trabajador se le diagnosticó al trabajador un “trastorno adaptativo”, cuadro que posteriormente degeneró en un cuadro de depresión. Contra dicha resolución se interpuso recurso de suplicación, dictándose Sentencia por la Sala de lo Social del TSJ de Castilla-La Mancha con fecha de 11 de febrero de 1997 confirmando en todos los extremos la sentencia del Juzgado de lo Social. El 10 de marzo de 1998 se inicia expediente de incapacidad permanente, resolviéndose por resolución de 15 de marzo de 1999, en la que se reconoce la prestación en base a un cuadro clínico depresivo melancólico.

Con fecha de 14 de junio de 2000, esto es casi cuatro años después de instar la extinción del contrato de trabajo, se presenta demanda contra la empleadora en la que el trabajador solicita la restitución de los daños psíquicos causados como consecuencia del proceso que condujo en su día a la extinción de la relación laboral. El Juzgado de lo Social núm. 3 de Ciudad Real desestimó inicialmente la pretensión indemnizatoria absolviendo a la demandada. Presentado recurso de suplicación la demandada, en Sentencia de 26 de junio de 2002 la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia revocó la sentencia de la instancia, reconociendo al demandante el derecho a ser indemnizado por los daños y perjuicios causados en su salud psíquica como consecuencia de la persecución laboral de que fue objeto por parte de la empresa.

Se presenta recurso de casación para la unificación de la doctrina, alegando como sentencia contradictoria de contraste la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 3 de abril de 1997.

## 2. Fundamentos Jurídicos

La cuestión planteada en el recurso de casación para la unificación de doctrina consistía en determinar si existe o no compatibilidad entre las indemnizaciones percibidas al amparo de la extinción del artículo 50.1 ET, debido al trato vejatorio continuado por parte de la empleadora, con la indemnización general prevista en el artículo 1101 CC, con base en los perjuicios a la salud psíquica que aquella conducta empresarial ha representado para el trabajador.

La Sentencia rechaza la eventual compatibilidad entre la indemnización legalmente tasada que deriva del ejercicio de la acción resolutoria del art. 50 ET con cualquier otra indemnización de daños y perjuicios que eventualmente hubiere significado la conducta empresarial. En primer lugar, el Tribunal reitera la doctrina contenida en la Sentencia de 3 de abril de 1997, señalando que la indemnización por despido improcedente, a la que el artículo 50.2 ET asimila la que devenga la extinción del contrato a instancias del trabajador, es legalmente tasada, presumiéndose *ex lege* los daños causados por el despido. Por consiguiente, no cabe que el juzgador estime una cuantía distinta de los daños y perjuicios.

Junto con ello, la Sentencia niega la eventual aplicación de las reglas civiles contenidas en los artículos 1101 y 1124 CC. En esencia, reiterando la posición mantenida por la misma Sala en la ya referida Sentencia de 3 de abril de 1997, se considera que tanto el art. 1124 como el 1101 CC contienen reglas generales en materia de obligaciones, que solamente son de aplicación al contrato de trabajo con carácter supletorio. Así, en la medida en que esta materia está expresamente regulada en la legislación laboral no procede la aplicación de las referidas reglas civiles. En este sentido, el art. 50 ET se separa de la regla general contemplada en el art. 1124 CC en dos aspectos esenciales. Por un lado, a diferencia de lo regulado en la norma de derecho común, en el ámbito del art. 50 ET no cabe la resolución extrajudicial del contrato, siendo preciso acudir a la vía judicial para obtener el trabajador la resolución contractual con base al incumplimiento del empleador. Por otro, en la esfera laboral los daños se presumen y la cuantía de la indemnización por los perjuicios que causa la extinción de la relación de trabajo quedan legalmente tasada en virtud de la remisión del art. 50.2 ET a las reglas del despido improcedente.

En tercer lugar, la resolución ahora comentada declina la aplicación de la doctrina elaborada por el propio Tribunal en materia de indemnización por daños y perjuicios en los despidos discriminatorios al supuesto enjuiciado. Recuérdese que, de conformidad con la Sentencia de 12 de junio de 1991 (RJ 5931), es compatible la indemnización por daños morales con la obligación legal de readmisión y abono de los salarios de trámite

prevista para los despidos discriminatorios. En opinión del Tribunal, no cabe aplicar la misma solución al caso que enjuicia, puesto que en los despidos nulos la relación laboral permanece *“incólume, mientras que en el presente se trata precisamente de romper la relación laboral, a instancia del trabajador, mediante la correspondiente indemnización”*.

También desecha la Sentencia ahora relatada que pueda acogerse la interpretación favorable a la compatibilidad de indemnizaciones elaborada por la Sala 1ª del mismo Tribunal. Efectivamente, la Sala de lo Civil del Tribunal Supremo tuvo ocasión de pronunciarse acerca de la compatibilidad entre la indemnización por despido con una indemnización complementaria derivada de la conducta culposa de la empleadora que había originado una depresión a la trabajadora despida. Considera la Sala de lo Social que no cabe aplicar tal solución por dos razones: por un lado, por la ausencia de competencia jurisdiccional del orden civil para resolver cuestiones laborales; por otro, por tratarse de un despido y de la aplicación del 1902 CC y no de la compatibilidad de la extinción contractual del art. 50 ET con el 1101 CC.

Finalmente, a pesar de los argumentos que se han ido desgranando hasta aquí, el Tribunal añade un último argumento de orden fáctico. Se indica que la Sentencia del TSJ de Castilla-La Mancha que reconoce la indemnización da por supuesto que ha existido una relación causal entre la conducta empresarial con cuya base se acordó a resolución del contrato y el cuadro clínico del trabajador que motivó la declaración de su incapacidad permanente absoluta a causa de enfermedad común. Sin embargo, señala el Tribunal Supremo, la Sentencia de instancia constata lo contrario. A pesar de ello, el recurso de suplicación contra la decisión del Juzgador de instancia se limitó a denunciar infracción de normas sustantivas y de jurisprudencia al amparo del art. 191 c) LPL, sin pedir la revisión de los hechos probados que procede a través del apartado b) del citado precepto.

### **3. Voto particular**

Consideran los Magistrados discrepantes que la doctrina de la Sentencia de 3 de abril de 1997 debe revisarse, porque la indemnización prevista en el art. 50.2 ET repara exclusivamente el daño producido por la pérdida del empleo, derivada de la extinción contractual, mientras que las indemnizaciones que reclamó el demandado en el caso comentado no tienen por objeto reparar tal pérdida, sino los daños psíquicos que el proceder empresarial le causó. En este sentido, se afirma que *“son daños distintos que han de ser objeto de reparación independiente, pues de lo contrario se está exonerando al causante de la obligación de reparar las consecuencias de un acto ilícito que no han sido compensadas por una indemnización que sólo cubre el daño derivado de la*

*extinción del contrato, como se advierte si se tiene en cuenta que aquella reparación hubiera sido posible si el contrato no se hubiere extinguido”.*

Así pues, en opinión de los firmantes del voto particular, deben diferenciarse dos tipos de daños. En primer lugar, los derivados directamente del incumplimiento empresarial y, en segundo, los que el legislador une al efecto resolutorio. De ambos, solamente los relacionados con el efecto resolutorio deben considerarse tasados por el art. 56 ET, el resto han de indemnizarse de conformidad con las reglas generales que corresponde. Ello se advierte, según se indica en el voto particular, en el caso de la resolución contractual por impago de los salarios prevista en el art. 50.1.b) ET. El referido impago es una causa resolutoria, pero *“la extinción del contrato no impide reclamar los salarios no abonados y la indemnización por mora correspondiente”.*

Por último, se indica que la valoración fáctica acerca de la conexión causal entre la conducta empresarial y el daño que se efectúa en la Sentencia queda fuera del ámbito propio del recurso de casación para la unificación de la doctrina.

#### **4. Comentario**

Como se habrá advertido ya son numerosas y de diversa índole las cuestiones que suscita la STS de 11 de marzo de 2004. Nos limitaremos a señalar aquellas que, en nuestra opinión, pueden resultar de mayor relevancia.

En primer lugar, parte la construcción de Tribunal de que el artículo 50 ET constituye la transcripción en el derecho laboral del artículo 1124 CC, referido, como es sabido, a la facultad de resolver el contrato de trabajo en caso de que una de las partes no cumpliera con las obligaciones que le incumben. De este modo, si la rescisión laboral es constituye una norma específica respecto de la más general contemplada en el artículo 1124 CC, la consecuencia no puede ser otra que la de considerar que con la indemnización legalmente prevista en el art. 50.2 ET se satisface íntegramente el interés del trabajador derivado de la conducta empresarial. Consiguientemente, aplicada la norma específica en los términos legalmente previstos, no cabe acudir a otras vías indemnizatorias de Derecho Civil que presentan la misma naturaleza que la laboral.

Sin embargo, en nuestra opinión, no puede trazarse una identificación tal entre la extinción del art. 50.1 a) ET y el instituto resolutorio del art. 1124 CC que conduzca a la referida conclusión de la unicidad de indemnización en la esfera laboral. Y ello porque difícilmente puede sostenerse que el instituto laboral sea una mera especialidad de la acción rescitoria contemplada en el Código Civil. Es sabido que la jurisprudencia y doctrina judicial mayoritaria sostuvieron una interpretación restrictiva de la aplicación

de la causa resolutoria, amparándose en una interpretación integradora de los artículos 50.1. a) TRLET y 1124 Código Civil. De conformidad con dicha interpretación, se exigía en los mismos términos del artículo 1124 Código Civil, la existencia de un incumplimiento imputable al empresario, así como la manifestación de una voluntad culpable, en diverso grado, en el incumplimiento empresarial que se traducía en la aplicación del artículo 50.1.a) TRLET. Por consiguiente, junto con la irregularidad en la decisión adoptada debía constatarse la voluntad deliberada de causar el menoscabo en la dignidad o profesionalidad del trabajador; en otras palabras, la mala fe en el ejercicio de los poderes empresariales. No obstante, tras la reforma operada en el régimen jurídico de los art. 40 y 41 TRLET por la Ley 11/1994, consistente en la eliminación de la autorización previa a la adopción de la decisión empresarial, la doctrina mayoritaria se decanta por considerar que la causa contenida en el art. 50.1.a) TRLET comprende las decisiones de modificación sustancial adoptadas legalmente (y, por tanto justificadas), las que no hubieren sido impugnadas por el trabajador (y, por consiguiente, se presumen justificadas) y, en fin, aquellas que tras ser impugnadas se declaran judicialmente justificadas. Y ello porque, de conformidad con el art. 138 TRLPL, la declaración judicial de injustificación o nulidad de la decisión de modificación sustancial exigirá la reposición del trabajador en sus condiciones anteriores. El incumplimiento absoluto o cumplimiento defectuoso por parte del empresario de la sentencia desfavorable en los términos ahora apuntados justificará la solicitud del extinción del contrato por parte del trabajador al amparo de la letra c) del 50.1 TRLET. A la vista de lo antedicho, puede concluirse que, a diferencia de las normas generales, la rescisión del contrato amparada en el art. 50.1.a) ET no requiere de una conducta culposa, ni tan siquiera de un incumplimiento previo.

De conformidad con ello, parece lógico considerar que la remisión del art. 50.2 a la indemnización tasada en el art. 56 ET lo sería solamente respecto de la cuantía, sin que pueda considerarse que con ello se estima aplicable un sistema indemnizatorio en el que se tasan todos los daños derivados de la ruptura culpable del contrato propio del despido improcedente. Quiere decirse con todo ello que, tal y como sostiene un sector de la doctrina, la indemnización tasada que deriva del art. 50 ET únicamente repararía la pérdida del empleo y no otros eventuales daños que pudieren derivar de la conducta empresarial. De modo que de existir una conducta culposa de la que se infieran otros perjuicios distintos de la pérdida del empleo, deberán ser efectivamente indemnizados.

En definitiva, coincidimos con el voto particular cuando señala que es preciso distinguir dos tipos de daños: los daños derivados directamente de la eventual conducta incumplidora y los que el legislador liga al efecto resolutorio sea o no vinculado a una conducta culpable. Solamente éstos últimos están tasados legalmente en virtud de la remisión del art. 50.2 al art. 56 ET.

Por otra parte, es fácilmente deducible la relevancia que la doctrina contenida en la STS de 11 de marzo presenta para los supuestos extinción por acoso moral en el trabajo. En particular, merece recordarse que la doctrina judicial ha admitido la compatibilidad entre las acciones de extinción y de indemnización resarcitoria de daños y perjuicios en los supuestos en los que la acción resolutoria se sustanció a través del proceso de tutela de derechos fundamentales (piénsese en los supuestos de acoso moral que se manifiestan bien en actos discriminatorios, bien en la vulneración de otros derechos fundamentales). En tales casos, se ha considerado plenamente aplicable la antes referida doctrina del Tribunal en materia de despidos discriminatorios y según la cual *“no es admisible que la única consecuencia legal del despido discriminatorio haya de ser la readmisión y abono de salarios de tramitación, pues pueden existir daños morales o incluso materiales, cuya reparación ha de ser compatible con la obligación legal de readmisión y abono de salarios de trámite”*. (Vid., por ejemplo, STSJ Cataluña de 15 de julio de 2002, AS 2881). Inicialmente resultaría lógico pensar que, a la vista de argumentación mantenida por la referida STS de 11 de marzo de 2004, la doctrina judicial ahora referida deviene inaplicable, puesto que es precisamente la reclamación simultánea de ambas acciones (extinción e indemnización) la causa que excluye la compatibilidad de las indemnizaciones. No obstante, en los supuestos de ejercicio de la acción resolutoria en el seno de un proceso de tutela de derechos fundamentales no puede desconocerse que la naturaleza tasada de la indemnización por despido no es extensible a la tutela reparadora expresamente contemplada en el proceso del artículo 180 TRLPL. En este sentido, no parece que exista razón alguna que justifique, tal y como se infiere de la STS de 11 de marzo de 2004, que el resarcimiento de los daños morales derivados de la violación del derecho fundamental únicamente proceda en los supuestos de nulidad del despido. Por consiguiente, cabe pensar que continuará siendo de aplicación la doctrina judicial referida en las extinción contractuales sustanciadas ex. Art. 180 TRLPL.