

**LA INCOMPATIBILIDAD ENTRE LA INDEMNIZACIÓN
PERCIBIDA POR RESOLUCIÓN DEL CONTRATO “EX
ART. 50 DEL ET” Y OTRA PRETENDIDA AL AMPARO
DEL CODIGO CIVIL EN REPARACIÓN DE DAÑOS.**

(Comentario de urgencia a la STS de 11 de marzo de 2004. Recurso
num. 008/3994/2002).

Abdón Pedrajas Moreno

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Tomás Sala Franco

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Junio de 2004

SUMARIO

- 1.- LOS ANTECEDENTES DE HECHO RELEVANTES.**
- 2.- LA SENTENCIA DE 11 DE MARZO DE 2004.**
- 3.- EL VOTO PARTICULAR A LA SENTENCIA DE CUATRO MAGISTRADOS DE LA SALA.**
- 4.- VALORACIÓN CRÍTICA DE LA SENTENCIA.**

1.- LOS ANTECEDENTES DE HECHO RELEVANTES.

1.- Constituyen hechos probados y relevantes para la Sentencia los siguientes:

1º) El trabajador prestó servicios en la empresa demandada desde el 1 de mayo de 1964 hasta el 31 de diciembre de 1998.

2º) El trabajador, alegando un continuo trato vejatorio contra su persona, interpuso demanda contra la empresa solicitando la extinción de la relación laboral “*ex art. 50 del ET*” ante el Juzgado de lo Social correspondiente, que dictó sentencia declarando extinguido el contrato de trabajo y condenando a la empresa a abonar al trabajador una determinada cantidad (alrededor de 28 millones y medio de pesetas) en concepto de indemnización tasada “*ex arts. 50.2 y 56 del ET*”.

3º) Contra dicha sentencia se interpuso recurso de suplicación, dictándose sentencia por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha, confirmando la sentencia de instancia.

4º) Con posterioridad, se inició un expediente administrativo de incapacidad permanente respecto del trabajador con base en el dictamen emitido por el Equipo de Valoración de Incapacidades en el que consta la existencia de un cuadro clínico residual de depresión melancólica y, en base a ello, se propuso a la Dirección Provincial de

Seguridad Social la calificación de incapacidad permanente absoluta.

5º) En fecha posterior, el trabajador presentó nueva demanda contra la antigua empresa, en reclamación de cantidad, suplicando que se le condenase al pago de una determinada cantidad (40 millones de pesetas) en concepto de indemnización por los daños y perjuicios causados que han derivado en una incapacidad permanente absoluta para todo trabajo. La sentencia dictada desestima la demanda y absuelve a la demandada de la pretensión deducida pero, recurrida en suplicación ante el Tribunal Superior de Justicia de Castilla- La Mancha, éste revoca la sentencia de instancia reconociendo a favor del trabajador una indemnización, si bien menor a la solicitada (5 millones de pesetas).

6º) Finalmente, la empresa formula recurso de casación para la unificación de doctrina, alegando infracción del art. 50 del ET en relación con el art. 1101 del Código Civil y señalando como sentencia de contraste la STS de 3 de abril de 1997 (Recurso num. 3455/96).

2.- LA SENTENCIA DE 11 DE MARZO DE 2004.

2.- La cuestión de fondo planteada en el recurso de casación se centra en decidir si, una vez extinguido el contrato de trabajo como consecuencia de una resolución unilateral del trabajador “*ex art. 50 del ET*”, en el que se alegó como causa el incumplimiento grave y culpable del empresario consistente en “*un trato vejatorio*

continuado” y se percibió la correspondiente indemnización tasada como si de un despido improcedente se tratara (art. 50.2 del ET), puede o no el trabajador obtener una segunda indemnización “*ex art. 1101 del Código Civil*”, con base en los concretos daños y perjuicios (la invalidez permanente absoluta) que dice habersele producido como consecuencia de la conducta empresarial que condujo, en su día, a la extinción indemnizada del contrato.

3.- Considera la Sentencia con razón que en la STS de 3 de abril de 1997, alegada como sentencia de contraste, concurren todas las identidades exigidas por el art. 217 de la Ley de Procedimiento Laboral, por cuanto venía referida a un supuesto de resolución contractual de una trabajadora al amparo del art. 50 del ET en el que se percibe la correspondiente indemnización tasada, si bien, más tarde, cuando la trabajadora reclama una segunda indemnización como consecuencia de padecer un trastorno depresivo que ella atribuía a la conducta empresarial motivadora de la resolución contractual, la pretensión es desestimada en instancia, estimada luego en suplicación y desestimada finalmente en casación.

Hay, pues, igualdad entre las dos sentencias en las situaciones de hecho, en la petición y en la “*causa petendi*” y manifiesta divergencia en los pronunciamientos, siendo procedente, pues, entrar en el fondo del debate.

4.- Señala la Sentencia que la doctrina sobre la materia ha sido ya objeto de unificación con anterioridad, precisamente en la STS de 3 de abril de 1997 utilizada como sentencia de contraste,

Doctrina que utilizará para solucionar la cuestión de fondo objeto de debate.

Esta doctrina podría sintetizarse del siguiente modo:

1º) *“En nuestro derecho positivo la indemnización por despido improcedente (a la que el art. 50.2 del ET asimila la que devenga la resolución del contrato a instancia del trabajador por incumplimientos relevantes del empresario) es una indemnización legalmente tasada, sin margen para que el juez estime la cuantía de los daños y perjuicios, que se presumen “ex lege” por el hecho del despido improcedente o de la resolución contractual que nos ocupa, indemnizándose por la ruptura culpable del contrato y no por los perjuicios concretos que ésta pueda causar”.*

2º) *“El art. 50 del ET constituye la transcripción al derecho laboral del art. 1124 del Código Civil, precepto que establece que “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”, resolución que comporta “el resarcimiento de daño y abono de intereses”, vocablos que según constante jurisprudencia de la Sala Primera equivalen o son sinónimos a la indemnización de daños y perjuicios a que se refiere el art. 1108 del Código Civil”.*

3º) *“Es cierto que el art. 1124, al igual que el art. 1101 del Código Civil, contienen reglas generales en materia de obligaciones, pero no lo es menos que su aplicación al contrato de trabajo lo es tan sólo con carácter supletorio, por lo que su aplicación no procede*

cuando la materia está regulada expresamente, como acontece en el supuesto examinado, en el Estatuto de los Trabajadores”.

4º) *“La pretensión resolutoria de contenido indemnizatorio tasado ejercitado con amparo en la norma específica de carácter resolutorio contenida en el art. 50 del ET satisface íntegramente el interés del trabajador derivado de un incumplimiento grave de las prestaciones contractuales a cargo del empresario, y la aplicación de esta norma específica del derecho del trabajo, debe impedir la búsqueda de nuevas soluciones indemnizatorias en el campo del derecho civil, entendido como derecho común. Como sienta la Sentencia del Tribunal Supremo de 22 de enero de 1990, cuando existe una previsión indemnizatoria específica en la normativa laboral no es factible acudir a las previsiones de la misma naturaleza del derecho común”.*

En definitiva, la doctrina sentada podría resumirse en la doble afirmación de que *“donde hay norma especial no rige la norma general”* y de que *“la indemnización tasada prevista en la norma especial laboral tutela suficientemente los intereses del trabajador dañados por el empresario incumplidor”.*

Siendo esta doctrina, por lo demás, aplicable tanto a los despidos improcedentes ordinarios como a aquellos referidos a un representante de los trabajadores en los que, correspondiendo la opción a éste, opte por la indemnización, o como a los supuestos de *“despido provocado o indirecto”*, ésto es, de resolución contractual por voluntad del trabajador *“ex art. 50 del ET”.*

5.- Reconoce, desde luego, la Sentencia que la STS de 12 de junio de 2001 (Recurso num. 3827/00) señalaba, en aparente sentido contrario a la doctrina anterior, que *“tampoco es admisible afirmar 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”*.

Pero se trataba de un despido nulo por violación de derechos fundamentales en el que el trabajador era necesariamente readmitido y no indemnizado. Señala, así, la Sentencia que *“lógicamente, su doctrina no puede ser aplicable al supuesto que nos ocupa, pues allí la relación laboral permanecía incólume como consecuencia de la nulidad del despido, mientras que en el presente se trata precisamente de romper la relación laboral, a instancia del trabajador, mediante la correspondiente indemnización”*.

6.- Finalmente, como argumento adicional o *ex abundantia*, la Sentencia entra, si bien de una manera oblícua, a valorar si existió o no relación de causalidad entre la conducta empresarial en base a la que se resolvió el contrato y las dolencias del trabajador que motivaron la declaración de su incapacidad permanente absoluta derivada de enfermedad común, concluyendo en que no hay tal pues, de los hechos probados en la sentencia de instancia – no recurridos, ya que el único motivo de suplicación fue la *“infracción de*

normas sustantivas y de la jurisprudencia”,- se deduce su inexistencia.

Dirá, en este sentido, la sentencia de instancia, que “la realidad es que la prueba general médica ha puesto de relieve que el trastorno depresivo mayor que padece el trabajador en modo alguno ha sido causado por ese incumplimiento, pudiendo ser la situación laboral derivada del incumplimiento un factor más de la patología, pero en modo alguno determinante o decisivo para causarla, por tanto no existe esa relación de acusa a efecto entre la situación laboral y la enfermedad que padece”.

Concluye argumentando, en este sentido, la Sentencia que si en la STS de 3 de abril de 1997, utilizada como sentencia de contraste, se aceptó la relación de causalidad entre la conducta del empresario y el daño sufrido por el trabajador y no se aceptó la doble indemnización, con mayor motivo en el presente caso en el que no existe una tal relación causal.

3.- EL VOTO PARTICULAR A LA SENTENCIA DE CUATRO MAGISTRADOS DE LA SALA.

7.- Se formula por parte de un Magistrado (Excmo. Sr. D. A. Desdentado Bonete) voto particular a la Sentencia, al que se adhieren tres Magistrados más (Excmos. Sres. D. B. Varela Autrán, D. J. Gullón Rodríguez y D. B. Rios Salmerón), concluyendo, en sentido contrario, en el derecho del trabajador a la doble indemnización, ésto es, a la compatibilidad entre la indemnización

tasada de los arts. 50.2 y 56 del ET y la indemnización inespecífica del art. 1101 del Código Civil.

8.- La argumentación doctrinal utilizada en el voto particular viene a ser la siguiente:

1º) La indemnización tasada de los arts. 50.2 y 56 del ET tiene por finalidad exclusivamente la reparación del daño producido por la pérdida del empleo, mientras que la indemnización “*ex art. 1101 del Código Civil*” protege los daños psíquicos y morales provocados por la conducta empresarial.

2º) Se trata de daños distintos que deben ser reparados independientemente, *“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 solo 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 hubiera extinguido”*.

4.- VALORACION CRÍTICA DE LA SENTENCIA.

9.- A nuestro juicio, no parece fácil quebrar la doctrina unificada del Tribunal Supremo acerca de la inaplicabilidad del derecho civil supletorio en el caso de existir una norma especial laboral, utilizando el argumento del Voto Particular, que peca ciertamente de “*voluntarismo*”, de la compatibilidad entre dos indemnizaciones por cuanto reparan intereses o daños distintos del

trabajador. ¿Por qué no entender, al contrario, como hace la Sentencia, que la norma indemnizatoria pretende reparar ambos daños, esto es, la pérdida del empleo y los concretos perjuicios causados?

10.-En cambio, no sería descartable que, en la controversia que sobre la cuestión se suscita incluso dentro de la propia Sala de lo Social, terminase por decantarse una tercera línea argumental, que, respecto de supuestos diferentes al contemplado en la Sentencia comentada, ya cuenta con apoyos doctrinales significativos, defendiendo idéntica solución final que la que sostiene el Voto Particular - la compatibilidad entre las dos indemnizaciones – si bien, utilizando una fundamentación distinta, estrictamente laboral.

En este sentido, el punto de partida de esta otra argumentación sería la siguiente: ¿Qué sentido tendría que el trabajador obtenga igual indemnización en el caso de que el despido o la resolución contractual “*ex art. 50 del ET*” se produzca por mero incumplimiento empresarial no atentatorio de derechos fundamentales del trabajador que cuando se produjera atentando a estos últimos?

Partiendo de esta “*idea-fuerza*”, podría argumentarse, coherentemente con la jurisprudencia que trata de salvar la constitucionalidad de los arts. 182 y 177.4 de la Ley de Procedimiento Laboral - que excluye las demandas por despido y por las demás causas de extinción contractual, entre otras más, del procedimiento especial preferente y sumario de tutela de los

derechos fundamentales previsto en el art. 53.2 de la Constitución,- aplicando a los respectivos procedimientos de despido y de resolución contractual “*ex art. 50 del ET*” el régimen jurídico privilegiado - conjunto de procedimientos y garantías,- del procedimiento especial de tutela de derechos fundamentales (cfr. STS de 12 de junio de 2001, Recurso num. 3827/2000; en este mismo sentido, Auto del Tribunal Constitucional 897/1999, de 14 de diciembre o SS.TSJ de Madrid, de 31 de julio de 1992, Ar/3755 o de Castilla-La Mancha, de 25 de octubre de 1993, Ar/4469) y, dentro de él, el derecho a la indemnización prevista expresamente en el art. 180.1 de la LPL.

De esta manera, siempre que en un despido o en una resolución contractual “*ex art. 50 del ET*” la conducta empresarial incumplidora atentara contra el principio de no discriminación o contra los derechos fundamentales del trabajador, éste, junto a la indemnización tasada que, en su caso, procediese, tendría derecho a otra indemnización reparadora del derecho fundamental dañado, prevista igualmente en la ley laboral, pero remitida al prudente arbitrio judicial.

Sólo de esta manera, se argumenta doctrinalmente, sería posible salvar la constitucionalidad del art. 182 de la LPL y sólo de esta manera resultarían suficientemente protegidos los derechos fundamentales del trabajador, en cumplimiento de lo previsto constitucionalmente.

Adviértase, no obstante, que los anteriores planteamientos se refieren a supuestos en los que el ejercicio de la acción -de despido o de extinción contractual por voluntad del trabajador- se produciría con las garantías adicionales de los procesos de tutela de derechos fundamentales, por entenderse que el eventual quebranto de éstos está en la etiología de la situación extintiva, por lo que la indemnización adicional se solicitaría en el propio proceso de despido o de extinción por voluntad del trabajador, para reparar tal conculcación. Situación muy diferente a la contemplada en la Sentencia estudiada, en la que la nueva indemnización se pretendía fundamentar, a través de un nuevo proceso, en los hipotéticos daños y perjuicios derivados de la responsabilidad contractual establecida en el art. 1101 Código Civil.

11.-En definitiva, pensamos que estamos ante una problemática compleja -que permite presentaciones materiales y procesales diversas- sobre la que, tal vez, el Tribunal Supremo no ha dicho todavía la última palabra y respecto de la que, en fin, debe advertirse sobre la posibilidad de que se produzca un giro jurisprudencial, en base a los argumentos últimamente expuestos.