

LA RESOLUCIÓN CAUSAL INDEMNIZADA DEL CONTRATO DE TRABAJO POR DECISIÓN DEL TRABAJADOR: APORTACIONES DEL MAESTRO ALONSO OLEA A SU CONFIGURACIÓN JURISPRUDENCIAL

Nuria DE NIEVES NIETO
Catedrática de Universidad
Departamento de Derecho del Trabajo
y de la Seguridad Social
Facultad de Derecho
Universidad Complutense de Madrid
denieves@der.ucm.es

SUMARIO: I. UN REFERENTE INSPIRADOR PARA LA DOCTRINA JUDICIAL Y CIENTÍFICA: EL «DESPIDO INDIRECTO» DEL DERECHO ANGLOSAJÓN.—II. LA CONFIGURACIÓN LEGAL DEL ET: SOLICITUD JUDICIAL COMO REQUISITO PARA LA EXTINCIÓN CONTRACTUAL.—III. DECISIÓN JUDICIAL EXTINTIVA Y SITUACIONES INSOSTENIBLES PARA EL TRABAJADOR PROVOCADAS POR INCUMPLIMIENTOS GRAVES DEL EMPRESARIO: PROPUESTAS JURISPRUDENCIALES Y LEGALES.

El profesor Alonso Olea profundizó en el estudio de la resolución causal indemnizada del contrato de trabajo en un valioso artículo publicado en 1978 en la *Revista de Política Social* titulado «La extinción del contrato de trabajo por decisión del trabajador» (núm. 118) en el que analizaba la regulación de la materia por la Ley 16/1976, de Relaciones Laborales. Este texto fue revisado y actualizado en una aportación posterior para la misma revista [núm. 126 (1980)] a la vista de las modificaciones introducidas por la Ley 8/1980, del Estatuto de los Trabajadores. Más adelante, volvió a interesarse por el tema en un trabajo escrito [publicado en la *Revista de la Facultad de Derecho Universidad de Coímbra*, núm. 62 (1986)] sobre el que se basaría la conferencia que pronunció el día 2 de mayo de 1989 en la Facultad de Derecho de la Universidad de Coímbra.

Su intervención (y el texto en el que esta quedaba recogida) llevaba el sugerente título de «Un problema cada vez más complejo: la extinción del

contrato de trabajo por voluntad del trabajador» que ya de por sí reflejaba la inquietud y preocupación que la ordenación de la figura extintiva por iniciativa del trabajador suscitaba en el maestro. Dicho trabajo ponía de relieve la complejidad que había ido cobrando el mecanismo extintivo por voluntad del empleado —pese a su habitual inclinación por conservar el negocio jurídico—, que se debió, entre otros factores, a la previsión de supuestos varios, con soluciones distintas para cada uno de ellos, en los que podía aparecer ocasionalmente el interés del trabajador en resolver; o en los que la resolución por el trabajador aparecía como hecho incontrovertible del que había que partir¹.

En todos los estudios citados, el profesor Alonso Olea analizó con extraordinaria lucidez los desafíos o cuestiones problemáticas de la regulación de esta vía extintiva tal y como fue siendo concebida por el legislador en los sucesivos instrumentos legales. El criterio interpretativo del maestro ha influido en la doctrina judicial, como así acreditan numerosos pronunciamientos del TCT —teniendo en cuenta su papel como presidente de dicha institución juzgadora— pero también cabe decir que numerosas resoluciones judiciales han respaldado sus posiciones doctrinales como puede constatarse en los repertorios jurisprudenciales (recogidos con frecuencia en los pies de página de sus estudios sobre la materia).

El primero de los artículos doctrinales referido comenzaba señalando lo siguiente: «así como la resolución del contrato de trabajo por voluntad unilateral del empresario tiene un nombre típico —despido—, no lo tiene, en cambio, la misma resolución cuando la voluntad resolutoria extintiva es la del trabajador» pese a que sí existen fórmulas particulares como la dimisión o el abandono². En todo caso, como el empresario, el trabajador tiene derecho a resolver unilateralmente el contrato por incumplimiento, en virtud de lo dispuesto por el art. 49.1.ª) ET («El contrato de trabajo se extinguirá [...] j) Por voluntad del trabajador, fundamentada en un incumplimiento contractual del empresario»).

¹ M. ALONSO OLEA, «Un problema cada vez más complejo: la extinción del contrato de trabajo por voluntad del trabajador», *Boletim da Faculdade de Direito. Universidade de Coimbra*, núm. 62 (1986), p. 216.

² Sobre la diferencia entre dimisión y extinción o resolución causal del contrato, *vid.* M. ALONSO OLEA y M. E. CASAS BAAMONDE, *Derecho del Trabajo*, 25.ª ed., Madrid, Thomson Reuters-Civitas, 2008, pp. 616 y ss.; A. MONTAYA MELGAR, *Derecho del Trabajo*, Madrid, Tecnos, 2023, pp. 462 y ss., y A. MARTÍN VALVERDE y J. GARCÍA MURCIA, *Derecho del Trabajo*, 32.ª ed., Madrid, Tecnos, 2023, pp. 889 y ss.

I. UN REFERENTE INSPIRADOR PARA LA DOCTRINA JUDICIAL Y CIENTÍFICA: EL «DESPIDO INDIRECTO» DEL DERECHO ANGLOSAJÓN

Centrándonos en la extinción por iniciativa del trabajador fundada en incumplimientos del empresario, cabe apreciar que cuando se alude a ella no sorprende encontrar que se utilizan indistintamente varias expresiones; entre las que se encuentran, resolución causal por voluntad del trabajador, despido invertido³, dimisión provocada⁴, extraordinaria⁵, inducida⁶ o despido indirecto⁷. Es, en principio, una cuestión terminológica pero que puede, también, revelar que existen realidades distintas, alguna expresamente regulada y otras no, que pueden coincidir en algunos puntos pero también distanciarse en otros. Evidentemente hay varias coincidencias entre la resolución causal y estas otras prácticas extintivas como que la extinción se produce por un acto resolutorio y unilateral y que es al trabajador a quien corresponde la decisión de poner fin al contrato⁸.

Con gran frecuencia, a la resolución causal del contrato por iniciativa del trabajador se la ha calificado como «despido indirecto» por la doctrina científica. También por la doctrina judicial, que en claro paralelismo con el despido disciplinario⁹, ha aludido con esa expresión a la figura extintiva

³ STSJ de Andalucía de 20 de abril de 2023 (rec. 934/2022).

⁴ J. M. LÓPEZ JIMÉNEZ, *La extinción causal del contrato de trabajo por iniciativa del trabajador*, Madrid, Dykinson, 2022, p. 25.

⁵ J. F. LOUSADA AROCHENA, «El art. 50 del Estatuto de los Trabajadores», *Revista de Derecho Social*, núm. 48 (2009), p. 109.

⁶ J. M. LÓPEZ JIMÉNEZ, *La extinción voluntaria del contrato de trabajo a instancias del trabajador*, Madrid, Dykinson, 2020, p. 59.

⁷ M. RODRÍGUEZ PIÑERO y BRAVO FERRER y M. F. FERNÁNDEZ LÓPEZ, *La voluntad del trabajador en la extinción del contrato de trabajo*, Madrid, La Ley, 1998, p. 111, y múltiples sentencias de los TSJS como, por poner un ejemplo, la de STSJ de Castilla León, de 28 de septiembre de 2011 (rec. 1334/2011).

⁸ J. M. LÓPEZ JIMÉNEZ, *La extinción causal del contrato...*, *op. cit.*, p. 20.

⁹ Un elemento que el maestro recuerda, en la comparación que puede trazarse entre el despido y la resolución causal indemnizada del contrato por voluntad del trabajador, es que para esta última el legislador exige exclusivamente gravedad —mientras que para el despido el art. 54.1 ET insiste en los caracteres de gravedad y culpabilidad del incumplimiento, sin los cuales se consideraría improcedente—. Ello lleva a plantear si, pese a la falta de mención de esa nota de culpabilidad en el art. 50.1 ET, cabría exigir su concurrencia —o, en su caso, si esta podría apreciarse relevante para la fijación de las indemnizaciones a las que el trabajador tiene derecho como parte que ha cumplido—. Sobre esto, comenta Alonso Olea que «podría describirse la lista de ET art. 50.1 diciendo que las conductas que si del trabajador respecto del empresario justifican el despido justifican, si a la inver-

causada por un incumplimiento del empresario regulada en el art. 50 ET¹⁰ en los términos dispuestos por el precepto: «1. Serán causas justas para que el trabajador pueda solicitar la extinción del contrato: a) Las modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo llevadas a cabo sin respetar lo previsto en el art. 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 arts. 40 y 41, cuando una sentencia judicial haya declarado los mismos injustificados». Ciertamente, resulta sugerente asignar aquella denominación a la figura prevista en el art. 50 ET —sin perder de vista que la mencionada disposición acoge tanto supuestos que podrían identificarse con conductas constitutivas de «despido indirecto» como otros incumplimientos en los que no se detecta intención extintiva por parte del empresario—. La presentación que se nos hace de la institución, ampliamente reconocida en otros ordenamientos jurídicos distintos del nuestro, es una excelente ocasión para reflexionar acerca de la configuración que el legislador nacional ha atribuido a este mecanismo extintivo: unilateral —a cargo del trabajador—, causal e indemnizado.

En efecto, la vía de la resolución causal por iniciativa del trabajador ha sido contemplada en diversos ordenamientos como un despido indirecto, lo que explica, como nos indica el profesor Alonso Olea, que su tratamiento jurídico haya sido integrado en el marco de las garantías frente al despido injustificado. No cabe ignorar que las consecuencias jurídicas concretas de esta modalidad extintiva no son las mismas en los diferentes ordenamientos, pero, por lo general, una resolución contractual de este tipo conduce a que las obligaciones del empleado finalicen y este adquiera el derecho a presentar reclamaciones contra el empresario que realmente ha sido quien ha provocado que la relación haya terminado. Es el caso del Derecho anglosajón que, influido por la aplicación que el Derecho estadounidense hacía de los mecanismos de tutela de derechos civiles a conductas empresariales discriminatorias —que llevaban al trabajador a decidir dejar su puesto de trabajo como si se hubiera producido un despido discrimi-

sa, que el trabajador se despidiera», en M. ALONSO OLEA, «Un problema cada vez más complejo...», *op. cit.*, p. 226.

¹⁰ SSTSJ de Galicia, de 26 de mayo de 2008 (rec. 1699/2008), y de Aragón, de 16 de junio de 2023 (rec. 375/2023).

natorio—, extendió el *constructive dismissal* a los supuestos en los que los incumplimientos graves intencionados del empresario se configuraban como la causa de la decisión extintiva del trabajador¹¹. Se entendía, como decimos, que la renuncia del trabajador a su puesto de trabajo no era verdaderamente voluntaria, sino que, en realidad, constituía un despido encubierto o indirecto.

El maestro Alonso Olea nos confirma que esa dimisión provocada o el «despido indirecto», a diferencia del supuesto regulado de resolución causal indemnizada contemplada en los arts. 49.1.j) y 50 ET¹², es una manifestación extintiva que no tienen recepción legal propia pero que se asume como reflejo de ese *constructive dismissal*¹³ que, indudablemente, guarda múltiples similitudes con el art. 50 ET, al menos en su fundamento causal y en parte de sus consecuencias jurídicas.

A nuestro parecer, aunque el «despido indirecto» podría ser acogido en el marco de regulación del art. 50 ET, no parece que pueda ser estrictamente identificado con el supuesto contemplado en dicho precepto. Así se puede apreciar en relación con el elemento causal, ya que el art. 50 ET

¹¹ A. DE MIGUEL LORENZO, *La extinción causal del contrato de trabajo por voluntad del trabajador*, Madrid, Universidad Complutense, 1992, pp. 181 y ss., y R. M. GONZÁLEZ DE PATTO, *La dimisión provocada*, Granada, Comares, 2009, p. 31.

¹² La conexión entre el 49.1.j) ET y el artículo siguiente se deduce con facilidad pues ambos tratan de la extinción de la relación de trabajo por voluntad del trabajador fundada en un incumplimiento del empresario, pero el encaje entre ellos requiere de una cierta labor de ajuste puesto que de las previsiones del legislador no es posible derivar un perfecto acoplamiento. Pese a las dificultades que se advierten en una interpretación puramente literal de los preceptos mencionados, que pueden abocar a una desconexión entre ellos, la doctrina mayoritaria ha venido vinculando el contenido del apartado j) del art. 49.1 con el art. 50 ET. Sobre la integración entre ambos preceptos se ha dicho que «no es tanto el art. 49.1.j) el que ha de servir como criterio de interpretación del art. 50, sino más bien este último el que ha de servir de criterio de interpretación de aquel, en cuanto al alcance de la voluntad del trabajador como causa de extinción (indemnizada) a la que el primero se refiere». Cfr. M. RODRÍGUEZ PIÑERO Y BRAVO FERRER y M. F. FERNÁNDEZ LÓPEZ, *La voluntad del trabajador en la extinción del contrato...*, op. cit., p. 132. Por su parte, MONTOYA MELGAR, señala que «el régimen legal de extinción del contrato de trabajo por voluntad del trabajador basada en incumplimiento grave del empresario es exclusivamente el previsto en el art. 50 ET, esto es, la resolución judicial del contrato», en A. MONTOYA MELGAR, «Acción resolutoria del contrato de trabajo ex art. 50 ET y cese voluntario en la prestación laboral. Comentario a la STS de 20 de julio de 2012», en J. GARCÍA MURCIA (coord.), *El Estatuto de los Trabajadores en la jurisprudencia del Tribunal Supremo: Estudios dedicados al Catedrático y Magistrado don Antonio Martín Valverde*, Madrid, Tecnos, 2015, p. 476.

¹³ Fuerza al trabajador a despedirse (*constructive dismissal* anglosajón), M. ALONSO OLEA y M. E. CASAS BAAMONDE, *Derecho del Trabajo*, op. cit., p. 623, o M. RODRÍGUEZ PIÑERO Y BRAVO FERRER y M. F. FERNÁNDEZ LÓPEZ, *La voluntad del trabajador en la extinción del contrato...*, op. cit., p. 111.

prevé conductas que pueden no considerarse incumplimientos graves y culpables del empresario —piénsese, por ejemplo, en situaciones de caso fortuito— por lo que es posible que se extinga el contrato por esta vía sin que haya habido una voluntad deliberadamente rebelde del empresario que conduzca al cese de la relación laboral. El «despido indirecto», en cambio, solo albergaría conductas tendentes a forzar dicho cese.

Según lo que se acaba de exponer, el incumplimiento en el «despido indirecto» (comprendido de decisiones forzadas tácitamente por quien incumple) no puede estar constituido por cualquier inobservancia empresarial, sino que debe tratarse de una contravención de entidad suficiente como para justificar la decisión personal del trabajador de extinguir el contrato; esto es, de un incumplimiento grave y culpable. Pero debe, sobre todo, ser un incumplimiento que se produce con la específica intención por parte del empresario de provocar que el trabajador abandone su puesto de trabajo. El verbo «provocar», que aquí se utiliza, alude a la voluntad deliberada de alguien de producir un resultado o una situación, esto es, una conducta, por acción u omisión, que produzca una consecuencia apetecida. Ante la presión producida por la intensidad de la inobservancia culpable del empresario, el trabajador podría decidir poner fin al vínculo que le une al empresario incumplidor.

II. LA CONFIGURACIÓN LEGAL DEL ET: SOLICITUD JUDICIAL COMO REQUISITO PARA LA EXTINCIÓN CONTRACTUAL

Por lo que se refiere al procedimiento extintivo de la resolución causal indemnizada, tal y como está diseñado en nuestro ordenamiento laboral, tanto en las situaciones ya descritas como en otras en las que dicha intención provocadora podría realmente no existir (por ejemplo, si el empresario no es consciente de que su actuación comporta un desvío en el cumplimiento de sus obligaciones), puede el trabajador activar el mecanismo que le proporciona el art. 50 ET. En tal caso, el trabajador no recurriría a la dimisión directa sino a la solicitud al órgano competente para que declare que el motivo que alega justifica que la relación sea resuelta —debiendo decidir el juzgador además de sobre la extinción, sobre el derecho del afectado a percibir la correspondiente indemnización—.

No cabe olvidar que, en este entorno de incumplimientos empresariales, el trabajador —que, igual que el empresario, puede condonar los

incumplimiento producidos— puede optar, conforme al art. 1.124 CC, entre la resolución —más la indemnización de daños y perjuicios— o el cumplimiento, exigiendo en este caso que cesen para el futuro las desatenciones cuya presencia alegue o, lo que es lo mismo, que el empresario cumpla —aparte y además de poder solicitar también en este caso la indemnización de los perjuicios derivados del incumplimiento previo—¹⁴. De hecho, como pone de manifiesto el profesor Alonso Olea, gran parte de los pleitos laborales son alegaciones de incumplimiento con petición de que «se restablezca la normalidad» esto es, de que se fuerce a cumplir, acompañadas de petición adicional de indemnización por los daños derivados del incumplimiento¹⁵.

Comentando el art. 50 ET, nuestro admirado autor señaló de forma ilustrativa lo siguiente: «tanto monta que el empresario despida como que fuerce al trabajador a despedirse es la filosofía del precepto, que se corresponde con la denominación de despido indirecto (*constructive dismissal* anglosajón) que por la doctrina se usa para designar el basado en esas causas resolutorias»¹⁶. Realmente el efecto que se produce es el mismo en nuestro diseño y en el anglosajón, pero el procedimiento de decisión de la extinción del contrato no coincide exactamente. En el «despido indirecto» o dimisión provocada¹⁷ la decisión extintiva partiría del empresario, que

¹⁴ «Si el trabajador opta por el cumplimiento, tiene, en efecto, también derecho a la indemnización por los daños y perjuicios que alegue y pruebe (SCT de 10 de diciembre de 1970) conforme al art. 1.124 CC; el juez puede moderar la cuantía de la indemnización si el incumplimiento ha sido debido a negligencia, no si a dolo (arts. 1.102 y 1.103 CC), aparte de la mayor extensión de la responsabilidad por dolo conforme a CC, art. 1.107. “La obligación genérica de indemnizar” se rige por los arts. 1.101 y ss. CC (SSTS de 24 de junio de 1971 y de 22 de junio de 1985); comprende los “daños morales” (STS de 21 de mayo de 1971)», en M. ALONSO OLEA, «Un problema cada vez más complejo...», *op. cit.*, p. 222.

¹⁵ Citando a F. DE LAS CUEVAS, en M. ALONSO OLEA, «Un problema cada vez más complejo: la extinción del contrato de trabajo por voluntad del trabajador», *op. cit.*, 1986, p. 223.

¹⁶ M. ALONSO OLEA, «La extinción del contrato de trabajo por decisión del trabajador», *Revista de Política Social*, núm. 126 (1980), p. 144. Por su parte, en el voto particular de la STS de 22 de diciembre de 2008 (rec. 294/2008) se dice «... en el denominado “despido indirecto” del art. 50 ET, donde es el trabajador quien “despide” al empresario, imputándole un incumplimiento contractual que implica un juicio de reprochabilidad».

¹⁷ La figura del despido indirecto no nos parece exactamente coincidente con la de la dimisión provocada pese a que la conducta del empresario, como desencadenante de la decisión extintiva del trabajador, es común en ambos casos. Consideramos que el despido indirecto se encuentra fundado en un incumplimiento del empresario dirigido a exteriorizar una decisión extintiva ya adoptada —y que viene implícita en la conducta incumplidora—. Por tanto, la voluntad real de extinguir la relación es del empresario, que incumple con esa intención; con independencia de quien adopta la decisión —que sería directamente el trabajador—. Por el contrario, para nosotros, en la dimisión provocada, el propio trabajador

pondría en marcha un mecanismo de presión a través de la inobservancia de sus obligaciones forzando con ello al trabajador a finalizar la relación laboral. En estos casos, el trabajador, por sí mismo, manifestaría su voluntad de terminar la relación y lo haría porque aquella conducta empresarial (incumplimiento grave y culpable del empresario) le llevaría a no desear continuar con dicha relación de trabajo. En ese proceso, el empleado no acudiría a instancias judiciales para que determinaran la extinción del contrato, sino que el contrato se extinguiría por su sola voluntad manifestada, aunque sí tendría derecho a solicitar judicialmente la reparación del daño que provoca dicha extinción (indemnización por despido e indemnización por daño moral)¹⁸.

Nuestro art. 50 ET, por su parte, ordena al trabajador a que solicite la resolución para que esta sea reconocida. Corresponde, por tanto, a los órganos judiciales pronunciarse como respuesta a la petición que le dirigen los trabajadores a la vista de graves incumplimientos empresariales¹⁹ —con independencia de si estos son o no culpables—. Desde luego, entre esas extinciones se encontrarían aquellos supuestos de resolución fundada en un incumplimiento empresarial tendente a forzar la ruptura de la relación (supuesto de «despido indirecto»). Tal circunstancia debería encauzarse, a tenor de lo dispuesto en el art. 50 ET, por la vía de la solicitud judicial de la resolución (en tanto que en la configuración anglosajona es el trabajador afectado el que toma, por sí mismo, la decisión extintiva).

toma la decisión, y la exterioriza, a partir de un incumplimiento empresarial —que puede o no tener intención extintiva—.

¹⁸ Los elementos del despido indirecto que se han señalado por la doctrina latinoamericana han sido, incumplimiento grave del empresario, decisión del trabajador de poner fin al contrato, dejar de trabajar y el daño causado. Cabe resaltar que el contrato aquí se extingue por la decisión del trabajador comunicada al empresario. Cfr. C. MANGARELLI, *Contrato de Trabajo. Derechos y obligaciones de las partes*, Montevideo, Fundación Cultura Universitaria, 2018, p. 211.

¹⁹ «Un incumplimiento que implique vejación es siempre grave. Así, cambio de condiciones con el propósito de hacerle [al trabajador] incómodo y enojoso el puesto (SSCT de 11 de julio y de 13 diciembre de 1977; también SSCT de 22 de junio y de 14 de diciembre de 1977, a contrario esta última). O no asignar al trabajador «función, servicio, ni trabajo alguno [...] [lo que] [...] le infiere un claro agravio y menosprecio» [SCT de 18 de mayo de 1978; STS de 21 de marzo de 1988 (Ar. 2.336)], o asignarle un trabajo mínimo «incompatible con el derecho [...] a ocupación efectiva [art. 4.º 2.a) ET; STS de 30 de septiembre de 1987 (Ar. 6.439)], o uno de categoría profesional notoriamente baja (SCT de 11 de diciembre de 1984), y más si ello ocurre de forma deliberada, consciente y sistemática) (STS de 16 de diciembre de 1982)». Cfr. M. ALONSO OLEA, «Un problema cada vez más complejo...», *op. cit.*, p. 226.

El principal efecto que produce el pronunciamiento judicial es el extintivo que se acompaña ineludiblemente de un efecto resarcitorio. Este doble efecto de la resolución del juez (extintivo y resarcitorio)²⁰ subraya la operatividad de la vía extintiva del art. 50 ET, que no solo sirve para lograr la terminación del contrato, sino una terminación indemnizada. La causa que justifica la voluntad de rescindir el contrato justifica también la indemnización que le corresponde al trabajador²¹. En palabras del apreciado Catedrático, «los extintivos intrínsecos a la resolución aparte, la resolución causal genera el derecho del trabajador a una indemnización de daños y perjuicios que, al tiempo, presume estos y su cuantía y los compensa, y castiga el incumplimiento contractual constitutivo de la causa...».

Por su lado, el apartado 2 del art. 50 ET, complementa lo dispuesto en el apartado anterior del precepto con una garantía para el afectado. Indica que, en caso de incumplimiento del empresario: «el trabajador tendrá derecho a las indemnizaciones señaladas para el despido improcedente» que, como prevé el art. 56.1 ET, será la «equivalente a treinta y tres días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de veinticuatro mensualidades». Con esta previsión se asegura al trabajador el reconocimiento de una cuantía resarcitoria del perjuicio sufrido —cuantía que actuaría como un instrumento de defensa del trabajador frente al abuso del derecho de organización y dirección del trabajo que corresponde al empresario—.

III. DECISIÓN JUDICIAL EXTINTIVA Y SITUACIONES INSOSTENIBLES PARA EL TRABAJADOR PROVOCADAS POR INCUMPLIMIENTOS GRAVES DEL EMPRESARIO: PROPUESTAS JURISPRUDENCIALES Y LEGALES

La escueta regulación del art. 50 ET ha propiciado que se desarrollen criterios de aplicación del mecanismo resolutorio que han tratado de proporcionar cierta seguridad jurídica; entre esos criterios hay que contar con ciertos requisitos jurisprudenciales que se entrelazan con las exigen-

²⁰ M. RODRÍGUEZ PIÑERO Y BRAVO FERRER y M. F. FERNÁNDEZ LÓPEZ, *La voluntad del trabajador en la extinción del contrato...*, *op. cit.*, p. 132.

²¹ STS de 3 de abril de 1997 (rec. 3455/1996).

cias legales. Sin poder detenernos en todos ellos²², se abordará aquí algún aspecto de interés relativo a esa petición de resolución.

Como se ha apuntado, no se está aquí ante un supuesto de extinción de la relación laboral que depende de la mera voluntad unilateral del trabajador, sino que dicha extinción queda sometida a unos requisitos legales y jurisprudenciales que tienen por objetivo evitar que, ante un incumplimiento de las obligaciones del empresario, el trabajador se vea abocado a poner fin a la relación laboral sin percibir indemnización alguna.

Por consiguiente, el trabajador puede acudir a la vía extintiva contemplada en el art. 50.1 ET, que liga «tanto la resolución como los señalamientos de las indemnizaciones que prevé, no a que el trabajador sin más resuelva por sí mismo, sino a que “solicite la resolución”»²³; del juez, hay que entender²⁴ —pese a que nada explicita la mencionada disposición—. Se impone un procedimiento complejo de carácter judicial por el que los efectos constitutivos de extinción contractual son desplegados por la sentencia estimatoria de la doble pretensión —extintiva e indemnizatoria— ejercida por el trabajador. Esta opción de política legislativa²⁵, ha sido

²² En relación, entre otras cuestiones, a la antigua exigencia de culpa en el incumplimiento empresarial o al tiempo que el empresario ha de dejar de ingresar las cuantías económicas que corresponden al trabajador para que su conducta constituya causa extintiva o, también, a la incidencia del perjuicio que causa el incumplimiento en la calificación de su gravedad...

²³ M. ALONSO OLEA, «La extinción del contrato de trabajo por decisión del trabajador», *Revista de Política Social*, núm. 126 (1980), p. 144.

²⁴ Se ha venido entendiendo, pese a que nada se diga expresamente en el art. 50 ET, que será al órgano judicial al que corresponda decidir la extinción, por lo que se exige que la relación laboral deba, hasta ese momento, estar viva, esto es, sin haber abandonado el trabajador la prestación comprometida —salvo situaciones insostenibles de afectación a su dignidad o derechos fundamentales—.

²⁵ Tributaria de la plasmada en su antecedente inmediato: la LCT de 1944 cuyo art. 78 disponía: «Se estimarán causas justas para que el trabajador pueda, por su voluntad, dar por terminado el contrato, las siguientes: a) Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de consideración por parte del empresario o de su representante o empleados, al trabajador o persona de su familia que con él vivan. b) La falta de pago o de puntualidad en el abono de la remuneración convenida. c) Exigir el empresario trabajo distinto del pactado, salvo los casos de urgencia prescritos en la Ley. d) Modificación del Reglamento establecido para el trabajo al celebrarse el contrato o incumplimiento del mismo. e) Cualquier otra causa análoga o semejante a las anteriores que el Magistrado de Trabajo estime justificadas, por ser reveladora de una situación depresiva o vejatoria para el trabajador». De este contenido se desprendía un listado de causas justas de dimisión del trabajador, que había aumentado respecto de la regulación anterior con la incorporación de una cláusula genérica [apartado e)], que convirtió en abierta lo que hasta el momento era una lista cerrada. Si bien su virtualidad como causa para dar por finalizado el contrato se hacía depender de la decisión del órgano judicial —no parecía que fuera así para los supuestos incluidos en las letras anteriores del precepto—. Cfr. R. M. GONZÁLEZ DE PATTO, *La dimisión provocada*,

fuentes de no pocos problemas dogmáticos y aplicativos advertidos desde hace tiempo por la doctrina.

El referido art. 50.1 ET —siguiendo el precedente inmediato del art. 21.2 de la Ley de Relaciones Laborales— comienza diciendo que el trabajador podrá «solicitar la extinción del contrato», lo cual supone que, en el momento de ejercitarse tal acción e incluso en la fecha de celebrarse el juicio, ha de estar viva la relación laboral, excluyendo así que el trabajador se convierta en definidor de su propio derecho. No es, pues, admisible que, con anterioridad o mientras esté en tramitación su demanda, abandone su puesto de trabajo rescindiendo voluntariamente su contrato, ya que tal conducta privaría al magistrado de la posibilidad de declarar la resolución del vínculo —que habría sido roto previamente por el interesado—.

El maestro Alonso Olea pone de relieve que «en general la posición de la jurisprudencia (tanto de la anterior al ET como de la elaborada en aplicación de este) en cuanto a esta importante cuestión es que el trabajador debe demandar pidiendo la resolución —más la indemnización que corresponda²⁶— prestando, entre tanto, sus servicios (debido “mantenerse viva la relación laboral”, o, en otras palabras, permaneciendo “en su puesto al interponer la demanda y mientras se sustancia el proceso”)²⁷».

La prosecución de la prestación de los servicios tras la interposición de la demanda ante el juez tiene, aparte de su mejor acomodo a la ley, las ventajas de que solventa *ex ante* la presencia de la causa resolutoria y, en su caso, la cuantía de la indemnización, y elimina los efectos que se derivarían de una extinción por abandono, o de un despido por incumplimiento²⁸, si la resolución fuera impugnada y su causa no se reputara presente y bastante. Por otro lado, si el incumplimiento del empresario fuera radical, lo probable es que nos halláramos ante un despido tácito,

Granada, Comares, 2009, o tesis doctoral, Granada, 2008, p. 21, y M. ALONSO OLEA, «La extinción del contrato de trabajo por decisión del trabajador», *Revista de Política Social*, núm. 118 (1978), pp. 70 y ss.

²⁶ La demanda debe comprender las dos peticiones; en tal sentido, creo, STS de abril de 1987 (Ar. 2.796). Cfr. M. ALONSO OLEA, «Un problema cada vez más complejo...», *op. cit.*, p. 229.

²⁷ Entre las sentencias que cita en sus trabajos el maestro se encuentran las siguientes: «STS de 23 de junio de 1983 y de 12 de diciembre de 1984; SSCT de 25 de marzo, de 19 de octubre y de 24 de diciembre de 1982; de 17 de septiembre de 1985; de 2 de septiembre de 1986 (Ar. 7.243) y las que cita. Sobre la extensión de este deber en caso de readmisión irregular tras un despido, TCo 33/1987, de 12 marzo (Jur. Const., t. V, ref. 229); y tras una sentencia favorable, aunque no firme, SCT de noviembre de 1986 (Ar. 12.555)». Cfr. M. ALONSO OLEA, «Un problema cada vez más complejo...», *op. cit.*, p. 229.

²⁸ Para este supuesto, STS de mayo de 1983, por ejemplo.

y sería este el que se debería impugnar²⁹, aunque la línea divisoria realmente no resulte ser tan nítida, especialmente respecto de los impagos de salarios³⁰.

De este «requisito esencial» impuesto por la jurisprudencia solo quedaba dispensado el supuesto de incumplimiento empresarial que atentara a la integridad u honor, fuera vejatorio³¹ o contrario a la dignidad personal del trabajador, implicara humillante desigualdad de trato, o impusiera al trabajador un riesgo de tal naturaleza que justificara su decisión simple e inmediata de resolver³². En este sentido se había pronunciado el Tribunal Central de Trabajo en Sentencias como las de 6 de mayo y 1 de julio de 1982: «Puede el trabajador extinguir por sí mismo el contrato de trabajo, cuando concurren determinadas conductas excepcionales, riesgo físico, el agravio a la dignidad o la imposibilidad de convivencia». Avanzado el tiempo, la aplicación de tales proclamaciones han ido generando una serie de problemas entre los que destacan, por un lado, ¿solo los supuestos de trato vejatorio o contrario a la dignidad del trabajador permitirían la dispensa de la regla general de que la relación de trabajo debía estar viva al momento de solicitar la resolución contractual?; y, por otro lado ¿realmente en esos casos extremos en los que resulta insostenible el mantenimiento de las prestaciones objeto del contrato de trabajo se produce una extin-

²⁹ Dejar de pagar el salario e impedir la entrada en el centro de trabajo (SCT de 9 de abril de 1983); también SCT de 15 de febrero, de 29 de abril y 1 y 7 [«no nos abona salarios ni nos da ocupación efectiva»] junio de 1983 y de 5 de abril de 1984» M. ALONSO OLEA, «Un problema cada vez más complejo...», *op. cit.*, p. 230.

³⁰ Si se produce un despido tras la demanda por incumplimiento, la tramitación de esta es preferente a la de la demanda por despido (STS de 4 de febrero de 1986). Cfr. M. ALONSO OLEA, «Un problema cada vez más complejo...», *op. cit.*, p. 231.

³¹ SSTCT de 25 de febrero y de 20 de marzo de 1981 (RTCT 1981, 1312 y 1945).

³² «Véanse STS de 25 de junio de 1968, de 5 de julio y de 6 de octubre de 1971, de 9 de diciembre de 1976, de 26 de junio de 1984 (y las hasta siete que en ella se citan); muy amplia, STS de 2 de julio de 1979; SCT de 14 de enero de 1975, 22 de marzo de 1976 (y las que en esta se citan), 21 e octubre de 1976; de 22 de enero, de 21 de abril y de 11 de julio de 1977; de 6 de noviembre de 1979. SCT de 20 de mayo de 1981; de 6 de mayo de 1982; de 2 de julio de 1985. Exposición general de la doctrina, vigente ya en el ET, en SCT de 25 de febrero de 1981 y de 12 de noviembre de 1985. También, con ejemplos de conducta vejatoria, STS de 26 de abril y de 17 de julio de 1982; de 1 de octubre de 1983; de descripción muy gráfica, STS de 25 de abril de 1985. SCT de 31 de mayo de 1977, de 20 de abril de 1979, de 9 de marzo de 1982, de 7 de marzo de 1984, de 25 de febrero de 1985; de peligro o riesgo, SCT de 16 de abril de 1982; excesiva probablemente STS de 11 de marzo de 1982, Ar. 1.300». Cfr. M. ALONSO OLEA, «Un problema cada vez más complejo...», *op. cit.*, p. 230.

La retractación o rectificación del empresario no borra su incumplimiento, aunque quizá pueda disminuir su gravedad (SCT de 10 de noviembre de 1980).

ción por decisión directa del trabajador afectado o podría atribuirse otra naturaleza a la cesación de actividad?

Lo debatido y decidido tanto en la STS de 20 de julio de 2012 (rec. 1601/2011)³³ como en su voto particular ayudan a reflexionar sobre estas cuestiones. En dicho pronunciamiento, el TS confirmó la necesidad de introducir una mayor apertura en torno a los supuestos en los que podía justificarse la cesación del trabajo efectivo por parte del trabajador, reconociéndose también cuando el empresario incumple su obligación de forma reiterada de abono de los salarios —también cabrían otras compensaciones como prestaciones por pago delegado—. Se determinó, respecto de la solicitud de extinción del contrato, que en esos casos no es exigible que el trabajador permanezca prestando servicios hasta que recaiga sentencia firme, siempre y cuando las condiciones de trabajo —aun no siendo contrarias a su dignidad o a su integridad— puedan implicar un grave perjuicio patrimonial, una pérdida de opciones profesionales o un peligro su subsistencia o la de las personas que de él dependen.

A partir de la mencionada sentencia se introdujo en esta dinámica rogada una mayor flexibilidad, que tuvo como consecuencia que no se obligue ya al trabajador a mantener unas condiciones de trabajo que puedan implicar un grave perjuicio patrimonial o una pérdida de opciones profesionales. Dicha doctrina permite que el trabajador cese en su trabajo por decisión propia al tiempo que ejercita la acción resolutoria asumiendo el riesgo del resultado del proceso. Con posterioridad, el TS ha matizado su criterio flexibilizador ante supuestos en los que los afectados cesan voluntariamente para pasar a prestar servicios por cuenta de otra empresa antes de la fecha de la sentencia, al desestimar en STS de 22 de marzo de 2023 (rec. 1493/2020)³⁴ la extinción indemnizada del contrato tras la presentación por el afectado de su baja para trabajar en otra compañía. Este último pronunciamiento lleva, por tanto, a mantener que, salvo en supuestos extraordinariamente excepcionales, el trabajador que acciona por la vía del art. 50 ET no puede sin más comunicar su baja voluntaria y marcharse a trabajar a otra empresa, sino que, para que ello tenga virtualidad, ha de encontrarse en una situación crítica en la que resultan determinantes factores como la duración de los incumpli-

³³ También en otras que reiteran su doctrina como las SSTs de 28 de octubre de 2015 (rec. 2621/2014), de 3 de febrero de 2016 (rec. 2654/2014) o de 13 de julio de 2017 (rec. 2654/2014).

³⁴ La Sala tuvo en cuenta, para adoptar su decisión, criterios como la duración del impago, la cuantía de la deuda y el tipo de puesto.

mientos, la cuantía adeudada y el tipo de puesto de trabajo desempeñado —que podía influir en las posibilidades de recolocación; en función de todo ello, se podrá valorar si la decisión de cesación es una decisión extrema y no caprichosa—.

A pesar de los ajustes y reajustes a los que se ve sometido el parecer del TS respecto de las circunstancias en las que el trabajador puede estar dispensado de mantener viva la relación de trabajo para poder solicitar la resolución causal indemnizada, parece que puede afirmarse que no se requeriría la permanencia en el puesto de trabajo en supuestos excepcionales —incluso poco antes de entablarse la acción resolutoria— siempre que el incumplimiento empresarial de que se trate genere una situación insoportable para el mantenimiento del vínculo. Esta circunstancia se produciría por entenderse incompatible la conducta del empleador con la dignidad profesional del empleado, por ser contraria a su integridad o a otro derecho fundamental, por implicar un grave perjuicio patrimonial o una pérdida de opciones profesionales o por poner en peligro su subsistencia o la de otras personas que de él dependan; supuestos, todos ellos, en los que queda justificado que el trabajador cese en la prestación del servicio. Ahora bien, dicha cesación cuya posibilidad se reconoce ante las circunstancias apuntadas ¿supondría forzosamente aceptar que la decisión del trabajador ha de producir una dimisión o ruptura de la relación laboral?

Según la tesis de la Sentencia del TS de 2012, la cuestión debe analizarse a partir de un doble diseño resolutivo que proporcionaría el ET: de una parte, la posibilidad de que el trabajador solicite la finalización de la relación laboral con base en el art. 50 ET y, de otra parte, la vía de la resolución directa del trabajador, esto es la resolución extrajudicial con fundamento en el art. 49.1.ª) ET (con apoyo en el art. 1124 CC y la doctrina jurisprudencial civil, que permite a la parte perjudicada, en función de su autonomía negocial, decidir por sí misma la extinción). Siguiendo esta postura, el propio trabajador puede poner fin a su relación si se ha producido un incumplimiento grave del empresario. El voto particular del pronunciamiento aludido entendió, por el contrario, que los preceptos mencionados del ET, el 49.1.ª) y el 50, no son incompatibles y que el art. 50 ET no debe ser interpretado a la luz del art. 1124 CC; de ahí que concluya que la resolución extrajudicial de la relación puede producirse, pero solo como excepción a la regla general, que es la única opción que, en principio, cabría para el trabajador.

El apreciado discípulo de Manuel Alonso Olea, el profesor Montoya Melgar ha defendido que el art. 50 ET «ha procedido a concretar los tér-

minos en que debe producirse esa extinción voluntaria, y lo ha hecho con un criterio limitativo, estableciendo como regla general un único cauce jurídico: el de ejercer la correspondiente acción ante el orden social de la jurisdicción [...] las extinciones causales (siendo la causa el incumplimiento grave del empresario) han de discurrir necesariamente por ese cauce, quedando reservado el camino de la pura y simple voluntad constitutiva del trabajador a las extinciones no causales [las que bajo el nombre de “dimisión” contempla el art. 49.1.d) ET]»³⁵. En su opinión, el régimen legal de la extinción del contrato por voluntad del trabajador basada en un incumplimiento empresarial grave es exclusivamente la resolución judicial del contrato previsto en el art. 50 ET; ese entendimiento le lleva a concluir que para proceder a la extinción causal indemnizada del contrato es preceptiva la presentación de la demanda ante el juez de lo social, siendo inadecuada la pura decisión del trabajador.

Teniendo en cuenta lo dispuesto en el art. 50 ET, es el juez, por tanto, quien ha de constituir la situación extintiva; y el presupuesto necesario para que este declare extinguido el contrato es que la relación se encuentre en vigor (no teniendo sentido que se solicite la extinción de lo ya extinguido). A esta clara disciplina legal se ha superpuesto la doctrina de la Sentencia del TS de 2012, con el fin de «compatibilizar la garantía de la decisión judicial sobre la extinción del contrato de trabajo con una garantía adicional, que permite excepcionalmente al trabajador resolver por sí el contrato cuando el incumplimiento empresarial le coloque en una “posición insoportable”»³⁶. La respuesta del Alto Tribunal lleva a plantear si no existiría otra posibilidad que, respetando lo dispuesto en el art. 50 ET, esto es, sin dejar de sostener que es el juez el que debe poner fin a la relación con la correspondiente indemnización, permitiera que el trabajador pudiera, en situaciones insostenibles, cesar en la prestación de servicios. El profesor Montoya Melgar propuso una solución que podía ser razonablemente admitida, en esos casos: la interrupción (no suspensión) de la relación de trabajo, a la manera en que la configura la LPRL, en su art. 21.2, para atender al trabajador que se ve amenazado por un riesgo grave e inminente para su salud o su vida.

La referida opción, que se sustenta en la decisión judicial extintiva, se ha visto corroborada en cierta medida por lo dispuesto por el legislador

³⁵ A. MONTOYA MELGAR, «Acción resolutoria del contrato de trabajo ex art. 50 ET y cese voluntario en la prestación laboral», en *El Estatuto de los Trabajadores en la jurisprudencia del Tribunal Supremo. Estudios dedicados al Catedrático y Magistrado don Antonio Martín Valverde*, Madrid, Tecnos, 2015, p. 476

³⁶ *Ibid.*, p. 478.

en el art. 79.7 LRJS. El precepto regula las medidas cautelares que pueden ser adoptadas en «los procesos en los que se ejercite la acción de extinción del contrato de trabajo a instancia del trabajador con fundamento en el art. 50 ET». Mediante este tipo de medidas puede dispensarse de cumplir la prestación laboral a un trabajador que se ve afectado por un incumplimiento grave y dañoso del empresario (según la remisión que ese art. 79.7 LRJS hace al art. 180.4 de la misma norma, que alude a la «suspensión de la relación» con mantenimiento del deber empresarial de cotizar y del abono de los salarios). Ahora bien, sigue sin quedar resuelto en la ley (por lo que hemos de continuar acudiendo a los pronunciamientos de los tribunales), si el trabajador puede decidir poner fin por sí mismo a su contrato ante un incumplimiento grave del empresario —por falta de abono del salario durante un extenso periodo de tiempo, por ejemplo— y aceptar una oferta de empleo que le permitiría subsistir. La solución que puede ofrecerse aquí podría ser aquella mucho más flexible que el maestro Alonso Olea apuntaba, integrando criterios jurisprudenciales civiles: «si el trabajador resuelve por sí, puede hacerlo mediante declaración no sujeta a forma especial, dirigida al empresario, con la adopción consiguiente de la conducta inequívoca que se corresponda con su decisión. Por lo demás, esta actuación del trabajador no precluye su ulterior demanda, en la que ya no pediría la resolución más indemnización, sino solamente esta»³⁷.

³⁷ M. ALONSO OLEA, «La extinción del contrato de trabajo por decisión del trabajador», *Revista de Política Social*, núm. 126 (1980), p. 145.