

**LA «SITUACIÓN DEPRESIVA
O VEJATORIA PARA EL TRABAJADOR».
NOTAS SOBRE EL ACOSO EN EL TRABAJO
Y LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO
DE TRABAJO *EX ART. 50 ET AL HILO*
DE ALGUNOS ESTUDIOS
DEL PROFESOR ALONSO OLEA**

Ángel JURADO SEGOVIA

Profesor Contratado Doctor

Departamento de Derecho del Trabajo
y de la Seguridad Social

Facultad de Derecho
Universidad Complutense de Madrid

angel.jurado@ucm.es

SUMARIO: I. INTRODUCCIÓN.—II. SOBRE LA CAUSA RESOLUTORIA.—
III. SOBRE LA «FORMA» DE LA EXTINCIÓN.—IV. SOBRE LOS EFECTOS
INDEMNIZATORIOS DE LA RESOLUCIÓN CONTRACTUAL.

I. INTRODUCCIÓN

Corrían finales del año 2002, cuando quien escribe estas líneas acometía las primeras lecturas para la elaboración de una tesis doctoral sobre el acoso en el trabajo. Sentía una considerable fascinación por el aparente carácter novedoso del tema, imbuido, en gran medida, por la cierta grandilocuencia con la que unas primeras sentencias del orden social se habían referido al fenómeno del *mobbing*¹ y también por algunas propuestas legislativas que aludían a la necesidad de regular específicamente la cuestión². Y fue la lectura de un estudio del profesor Alonso Olea³ la que me

¹ Cfr., por ejemplo, STSJ de Navarra, de 18 de mayo de 2001; SSJS núm. 3 de Vigo, de 28 de febrero de 2002; núm. 2 de Gerona, de 17 de septiembre de 2002.

² Cfr., entre otras, la Proposición de Ley «derecho a no sufrir acoso moral en el trabajo» (BOCG, Serie B, núm. 175-1, de 23 de noviembre de 2001).

³ M. ALONSO OLEA, «La extinción del contrato de trabajo por decisión del trabajador», *Revista de Política Social*, núm. 118 (1978), pp. 69 y ss.

hizo empezar a interiorizar que quizá el tema no era tan novedoso como parecía. A través de la citada lectura advertí que en la Ley del Contrato de Trabajo de 1944 (art. 78) —aunque con origen ya en una Ley previa de 6 de noviembre de 1941, que introdujo por primera vez el carácter indemnizado de la resolución contractual a instancias del trabajador—, se contemplaba como causa de dicha resolución, no solo los «malos tratos de obra o palabra o la falta de grave consideración» al trabajador —ya prevista entre el elenco de causas resolutivas desde el Código de Trabajo de 1926⁴—, sino también una referencia más abierta y finalista relativa a «cualquier otra causa análoga o semejante [...] reveladora de una situación depresiva o vejatoria para el trabajador». Unos términos, sin duda, bastante expresivos respecto a la esencia de lo que comúnmente se viene entendiendo que significan las conductas de acoso en el trabajo, como atentando al derecho fundamental a la integridad moral (art. 15 CE)⁵, y que, por ende, resultarían indicativos de que conductas semejantes a las que contemporáneamente son denunciadas como tales acosos venían siendo sido reprobadas, desde hace tiempo, por el ordenamiento y los tribunales laborales a través de dicha resolución indemnizada del contrato de trabajo⁶.

Que el maestro Alonso Olea tenía un particular interés en el tratamiento normativo y jurisprudencial de la extinción del contrato de trabajo por voluntad del trabajador, se desprende, no solo de que publicase diversos en estudios sobre la materia en referencia a diversas momentos normativos y con la oportuna reseña de jurisprudencia y doctrina judicial⁷ —así como, dejando constancia expresa en algún caso de que el estudio se había sometido a la consideración de sus colegas en el Tribunal Central del Tra-

⁴ Cfr. I. ALBIOL MONTESINOS, *La resolución del contrato de trabajo por el trabajador*, Valencia, Escuela Social, 1973, p. 68.

⁵ Al respecto, me remito a mis consideraciones en A. JURADO SEGOVIA, *Acoso moral en el trabajo: análisis jurídico-laboral*, Madrid, La Ley, 2008, particularmente, pp. 95 y ss. y 129 y ss. En la doctrina del TC, sobre la caracterización de los atentados a este derecho fundamental en el ámbito laboral, resulta de particular interés la STC 56/2019.

⁶ Valga una referencia a la STS de 2 de febrero de 1967, en que se califica de situación depresiva y vejatoria la de un trabajador que había sido excluido, por contraste con sus compañeros, de la realización de horas extraordinarias y de ciertas mejoras retributivas, además de haber sido objeto de la asignación de funciones claramente inferiores a las habitualmente desarrolladas y sufrir una situación de aislamiento del resto de compañeros inducida por la empresa.

⁷ Además del estudio referenciado en la nota 3, también se ocupó del tema, una vez aprobado el Estatuto de los Trabajadores de 1980, en «La extinción del contrato por decisión del trabajador», *Revista de Política Social*, núm. 126 (1980), pp. 137 y ss. Y también en «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), pp. 241 y ss.

bajo⁸—, sino también del hecho que discípulos suyos —seguramente por influencia del maestro— abordaran investigaciones sobre el particular⁹. Y la lectura de los estudios del profesor Alonso era, sin duda, exigible para quien se enfrentaba al análisis de un tema en que la resolución contractual indemnizada se ha venido revelando como el principal cauce de tutela utilizado por los trabajadores que denuncian ser objeto de una conducta de acoso en el trabajo¹⁰.

Pues bien, tomando como hilo algunas consideraciones vertidas en estudios del profesor Alonso Olea, sobre la extinción indemnizada del contrato de trabajo por voluntad del trabajador, se exponen diversas cuestiones de interés respecto a tal extinción en los supuestos de acoso en el trabajo, dando cuenta de puntos de continuidad y cambio en el marco normativo y en la interpretación judicial que ha venido teniendo claramente entre sus razones de ser la defensa la posición personal del trabajador¹¹.

II. SOBRE LA CAUSA RESOLUTORIA

Sobre la aludida cláusula general y de cierre que aludía a la «situación depresiva o vejatoria para el trabajador», como justificativa de la resolución indemnizada de contrato de trabajo por voluntad de trabajador, el profesor Alonso Olea¹² subrayaba que constituía la oportuna sanción al incumplimiento del deber impuesto al empresario respecto a la consideración debida a la «dignidad humana» del trabajador (art. 75.6 LCT). Y, asimismo, destacaba que, sin perjuicio de que la jurisprudencia y la doctrina del TCT¹³ hubieran identificado particularmente como conducta dolosa subsumible en tal causa la violación del deber de dar ocupación efectiva al trabajador (art. 75.2 LCT) —ciertamente, uno de los comportamientos integrantes con cierta frecuencia de las conductas de acoso¹⁴—, dicha

⁸ Cfr. M. ALONSO OLEA, «La extinción...», *op. cit.*, 1978, p. 69.

⁹ A. MONTOYA MELGAR, «La extinción del contrato de trabajo por abandono del trabajador», Sevilla, Instituto García Oviedo, 1967, y A. DE MIGUEL LORENZO, *La extinción causal del contrato de trabajo*, Madrid, Civitas, 1993.

¹⁰ Cfr. M. CORREA CARRASCO, *Acoso laboral. Regulación jurídica y práctica aplicativa*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2019, p. 70.

¹¹ Cfr. 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. 119.

¹² M. ALONSO OLEA, «La extinción...», *op. cit.*, 1978, p. 79.

¹³ Cfr. STS de 9 de junio de 1971 y STCT de 18 de mayo de 1978.

¹⁴ Cfr., por ejemplo, SSTSJ Murcia, de 2 de septiembre de 2003; Galicia, de 11 de abril

causa definía de forma genérica una situación contractual de abuso de derecho, singularizante de lo que en otros ordenamientos se viene denominando como «despido indirecto», en referencia a cualquier conducta o actitud del empresario, o de quien tenga su autoridad, que revele una situación del suficiente abuso, gravedad y torpeza como para fundamentar la decisión del trabajador de resolver el contrato de trabajo. En esta misma línea, alguna otra doctrina sobre la materia identificaba como líneas de tendencia la vinculación de esta causa resolutiva, por ejemplo, con la falta de ocupación efectiva, acompañada incluso a veces del aislamiento físico del trabajador, así como con el abuso de autoridad y el tratamiento desigual arbitrario o discriminatorio¹⁵.

En el vigente marco normativo, aunque siendo mucho menos expresivo el tenor legal el mismo rol cabría atribuirle a la cláusula general contenida en el art. 50.1.c) ET, que consiente la extinción contractual indemnizada por voluntad del trabajador ante cualquier incumplimiento grave de las obligaciones empresariales. Aunque, durante cierto tiempo, de la praxis judicial se dedujese un papel más bien residual o subalterno de esta causa de resolución respecto a los otros supuestos contemplados en los apartados *a) y b)* del art. 50.1 ET, cierta doctrina ya advirtió que la misma estaba llamada a cumplir unas funciones de mayor alcance, atribuyéndole ser el reflejo más próximo a esa figura del «despido indirecto»¹⁶, de la que, como hemos visto, se hacían eco los estudios del profesor Alonso Olea; una figura muy característica de los ordenamientos anglosajones, en que la resolución contractual operaría más como sanción al deudor que incumple gravemente, que como simple medio de liberación de una de las partes insatisfecha con el devenir de la relación, habiendo tenido en su configuración una notable influencia la protección de los derechos fundamentales, proyectándose para tutelar al trabajador frente al empresario que con su comportamiento lo sitúa en una situación de «dimisión provocada» y evitar así que resulte ineficaz la protección contra el despido al no instrumentarse formalmente como tal la conducta empresarial¹⁷.

de 2003; Madrid, de 27 de septiembre de 2004; Asturias, de 13 de octubre de 2006; País Vasco, de 19 de enero de 2010; Asturias, de 30 de septiembre de 2016.

¹⁵ Cfr. I. ALBIOL MONTESINOS, *La resolución...*, *op. cit.*, pp. 140 y ss.

¹⁶ M. RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER y M. F. FERNÁNDEZ LÓPEZ, *La voluntad...*, *op. cit.*, pp. 194, 198 y 199.

¹⁷ Cfr. *ibid.*, pp. 111 y ss., 139-141 y 190 y 191. Sobre la figura del *constructive dismissal* en el Derecho norteamericano, A. DE MIGUEL LORENZO, *La extinción...*, *op. cit.*, pp. 155 y ss.

Pues bien, los comportamientos de acoso en el trabajo, dadas sus características y variedades morfológicas, se revelan ciertamente como el ejemplo paradigmático para resaltar la operatividad del art. 50.1.c) ET como cauce para que el trabajador pueda extinguir la relación laboral desde diversas perspectivas conectadas con el incumplimiento del empresario de sus deberes relativos a los derechos fundamentales de la persona del trabajador. Es cierto que un único incumplimiento grave de cualquiera de las obligaciones del empresario podría bastar para justificar la extinción indemnizada del contrato de trabajo por la vía del art. 50.1.c) ET. Y otro tanto ocurre en relación con la causa prevista en el art. 50.1.a) ET, relativa a modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo que redunden en perjuicio de la dignidad del trabajador —*vid. infra*—. Sin embargo, el apartado c) del art. 50.1 ET, dado su carácter abierto, permite subsumir en él aquellas conductas que, aunque no alteren material y sustancialmente las condiciones de trabajo, atenten, en todo caso, contra la debida consideración a la dignidad del trabajador, con el consecuente incumplimiento por parte del empresario del deber de respeto a los derechos fundamentales¹⁸. Y ya sea por quedar acreditadas conductas objetivamente degradantes o por otros de tipo de actos o decisiones menos groseras, pero igualmente orientadas a vejear o degradar moralmente al trabajador. En este sentido, teniendo en cuenta el carácter proteiforme del acoso y volviendo a traer a colación la regulación de las causas resolutivas contenida en la antigua LCT de 1944 (art. 78), cabe afirmar que el art. 50.1.c) ET permite instar la resolución del contrato de trabajo tanto en caso de «malos tratos de obra o palabra» o «falta grave de consideración» al trabajador, como ante cualquier otra causa análoga «reveladora de una situación depresiva o vejatoria para el trabajador». Como antes se apuntaba, en este último caso, el acento se pondría en toda situación que denotase un carácter particularmente abusivo del comportamiento empresarial.

Y, en efecto, de la jurisprudencia y doctrina judicial se colige que en la causa extintiva del art. 50.1.c) ET tienen cabida aquellos comportamientos que infringen manifiestamente las reglas de convivencia laboral —*v. gr.*, insultos, injurias, desconsideraciones—¹⁹, así como aquellas otras conductas compuestas por actos que valorados aisladamente no siempre se revelan objetivamente como vejatorios o degradantes, pero que debi-

¹⁸ Expresiva al respecto, recientemente, STSJ Cataluña del 25 de mayo de 2023.

¹⁹ Cfr. M. BRAVO-FERRER y M. F. FERNÁNDEZ LÓPEZ, *La voluntad...*, *op. cit.*, pp. 192, 193, 197 y 198. Y en la doctrina judicial relativa al acoso, *vid.*, por ejemplo, SSTSJ País Vasco, de 25 de enero de 2005, y Cataluña, de 25 de mayo de 2006.

do al contexto y a la forma en que se llevan a cabo —*v. gr.*, situación conflictiva, unidireccionalidad, abuso de derecho, reiteración— pueden considerarse, asimismo, atentatorias de la integridad moral del trabajador²⁰. Estos últimos supuestos son obviamente de más difícil calificación, si bien el art. 50.1.c) ET, de igual modo que su antecedente relativo a la «situación depresiva o vejatoria para el trabajador, consiente un control estricto de corrección de los poderes empresariales vinculado a sus «límites internos» —buena fe y abuso de derecho—, permitiendo, además, que el juez no solo valore los hechos y conductas más relevantes y recientes, sino que lleve a cabo una valoración conjunta en la que se tengan en cuenta ciertos antecedentes para valorar si realmente la conducta empresarial ha colocado al trabajador en una situación de «dimisión provocada»²¹.

Además, siendo el acoso un manifiesto incumplimiento contractual del derecho a la consideración debida a la dignidad del trabajador *ex art. 4.2.e) ET*, no parece que para la viabilidad de la acción extintiva se deban plantear obstáculos derivados de la gravedad que se exige expresamente por el art. 50.1.c) ET. Como señalaba el profesor Alonso Olea, con apoyo en la doctrina del TCT, un incumplimiento que implique vejación es siempre grave, pudiéndose afirmar algo semejante respecto a la nota de culpabilidad, extraída de la referencia en el precepto a la fuerza mayor como exclusión del incumplimiento resolutivo²².

Por otra parte, siguiendo con la causa resolutoria *ex art. 50.1.c) ET*, cabe subrayar que la misma resultaría también aplicable cuando la conducta de acoso no se pueda imputar directamente a la empresa, pero se le pueda reprochar una conducta omisiva o pasiva ante dicho acoso. En esta misma línea apuntaban las consideraciones del profesor Alonso Olea, cuando al referirse a la «situación depresiva o vejatoria del trabajador» entendía que podía provenir de actos o de una actitud del empresario²³. Amén de que el mismo veía en las causas de resolución *ex art. 78 LCT* una de las manifestaciones legales de las que se podía inferir un deber de pro-

²⁰ Para algunos supuestos de acoso que responderían a estos perfiles, justificando la extinción de la relación laboral *ex art. 50.1.c)*, *vid.*, por ejemplo, SSTSJ Andalucía/Sevilla, de 19 de diciembre de 2002; País Vasco, de 24 de octubre de 2006, y Cataluña, de 25 de mayo de 2023.

²¹ En esta línea, aludiendo a este tipo de control que consiente el art. 50.1.c) ET y trayendo a colación consideraciones acerca de cómo opera la figura del «despido indirecto» en el ordenamiento británico, M. RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER y M. F. FERNÁNDEZ LÓPEZ, *La voluntad...*, *op. cit.*, pp. 112, 199 y 200.

²² M. ALONSO OLEA, «La extinción...», *op. cit.*, 1980, p. 143.

²³ M. ALONSO OLEA, «La extinción...», *op. cit.*, 1978, p. 79.

tección del empresario respecto a la propia persona del trabajador²⁴. Por tanto, la cuestión residiría en valorar la conducta del empresario y determinar si se le puede imputar un incumplimiento grave y culpable de su deber de protección frente a la eventual conducta de acoso acontecida dentro de su ámbito de organización y dirección²⁵. Si se entiende que concurre tal incumplimiento, no hay duda, tal y como se colige de la doctrina judicial, que el vigente art. 50.1.c) ET es el cauce adecuado para resolver indemnizadamente el contrato, invocando no solo el derecho del trabajador a la consideración debida a su dignidad, sino también el deber de prevención y protección que pesa sobre el empresario en materia de riesgos laborales²⁶. Todo ello reforzado, además, con la idea de que el deber de buena fe contractual está subyacente, como también apuntaba el profesor Olea, en el ámbito de las causas de resolución contractual *ex art. 50 ET*²⁷ y compeleiría al empresario a un ejercicio diligente de sus poderes para proteger a los trabajadores ante las conductas de acoso.

Dicho lo anterior, cabe referirse también a la causa resolutoria que, desde la Ley de Relaciones Laborales de 1976, ha venido haciendo alusión a las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo contrarias a dignidad del trabajador, actualmente recogida en el art. 50.1.a) ET. Es lógico que el profesor Alonso Olea²⁸, cuando se introdujo por primera vez dicha causa, entendiera que la misma se podía reconducir, en buena medida, a las ya contempladas en la LCT de 1944. Con todo, desde el punto de vista de lo que se entiende como acoso en el trabajo, la doctrina ha venido señalando que el mismo va más allá del ámbito de imputación normativa de la causa extintiva *ex art. 50.1.a) ET*²⁹. Y es que, desde hace tiempo, en la práctica aplicativa esta causa ha quedado principalmente vinculada al incumplimiento empresarial de respetar los derechos relativos a la profesionalidad del trabajador consagrados en el art. 39 ET, como límites a los poderes de movilidad funcional del empresario. Y, por ello, la dinámica de

²⁴ M. ALONSO OLEA, *Derecho del Trabajo*, Madrid, Universidad Complutense, 1973, pp. 176 y ss.

²⁵ Al respecto, me remito a mis consideraciones en A. JURADO SEGOVIA, *Acoso...*, *op. cit.*, pp. 594 y ss.

²⁶ Cfr., por ejemplo, SSTSJ País Vasco, de 24 de octubre de 2006, y Cataluña, de 25 de mayo de 2023.

²⁷ M. ALONSO OLEA, «La extinción...», *op. cit.*, 1980, p. 143. Abundando en esta misma línea, M. RODRÍGUEZ-PÍÑERO Y BRAVO-FERRER y M. F. FERNÁNDEZ LÓPEZ, *La voluntad...*, *op. cit.*, pp. 148-149.

²⁸ M. ALONSO OLEA, «La extinción...», *op. cit.*, 1978, p. 79, y «La extinción...», *op. cit.*, 1980, p. 143.

²⁹ Cfr. A. JURADO SEGOVIA, *Acoso...*, *op. cit.*, p. 525 y doctrina allí citada.

esta causa extintiva se ha traducido, en gran medida, en la facultad del trabajador de resolver el contrato de trabajo acreditando un perjuicio sobre tales derechos, situándose el factor clave de valoración en la entidad y la duración del cambio de funciones o responsabilidades del que haya sido objeto el trabajador, prescindiéndose, por lo general, de cualquier elemento de culpabilidad en la actuación empresarial, entendida tanto en un sentido restringido como *lato*³⁰. Esto es, una tendencia interpretativa que, a la postre, otorga una dimensión objetiva a la dignidad del trabajador, enraizada a su profesionalidad, como límite a la capacidad de los poderes empresariales sobre el contenido de la prestación laboral³¹; lo que ha llevado a apreciar un atentado a la «dignidad profesional», sin necesidad de que concurra una violación de los derechos fundamentales de la persona del trabajador³². En el propio tratamiento efectuado en el *Derecho del Trabajo* del profesor Alonso Olea se pueden encontrar también consideraciones sobre dicha causa extintiva en esta misma línea; a saber; relevancia del perjuicio derivado del desborde de los límites a la movilidad funcional, aunque no exista voluntad maliciosa o motivo torpe³³.

Por ello, seguramente se puede afirmar que la causa *ex art. 50.1.a) ET* se asimila, en mayor medida, a una «dimisión antinovatoria»³⁴ destinada a preservar el «estatus profesional» del trabajador frente a los poderes de movilidad funcional del empresario. En cambio, los supuestos en que el trabajador es objeto de una conducta acoso, la facultad resolutoria se define mejor, como antes se apuntaba, a través de la idea del «despido indirecto», que permite reaccionar no tanto para salvaguardar los intereses del trabajador como prestador de servicios —«dignidad profesional»— cuanto frente al incumplimiento empresarial de sus deberes de respeto y protección de los derechos fundamentales de la persona del trabajador. Y ello

³⁰ Más extensamente en A. JURADO SEGOVIA, *Acoso...*, *op. cit.*, pp. 212 y ss.

³¹ Para «el éxito de esta acción resolutoria ha de producirse una modificación sustancial de las condiciones de trabajo del trabajador afectado que le perjudique profesionalmente o redunde en menoscabo su dignidad [...], expresión que ha de medirse con un criterio social objetivo, entendiendo que existe menoscabo en su dignidad cuando resulte un agravio para el trabajador que llevando a cabo determinadas actividades es relevado de ellas y encargado de otras menos cualificadas», STSJ Andalucía/Sevilla, de 19 de diciembre de 2002.

³² Expresiva al respecto, STSJ Madrid, de 29 de febrero de 2008.

³³ M. ALONSO OLEA y M. E. CASAS BAAMONDE, *Derecho del Trabajo*, Madrid, Civitas, 1999, p. 479.

³⁴ Sobre los perfiles de esta figura y sus diferencias con el denominado «despido indirecto», que, como hemos dicho, es al que más se aproxima la causa extintiva del art. 50.1.c), cfr. M. RODRÍGUEZ-PIÑERO y BRAVO-FERRER y M. F. FERNÁNDEZ LÓPEZ, *La voluntad...*, *op. cit.*, pp. 106 y ss.

abstracción hecha del modo en que se materialice dicho incumplimiento; esto es; ya sea de una forma más o menos evidente y grosera —*v. gr.*, ofensas verbales, desconsideraciones—, ya sea de un modo más soterrado mediante el ejercicio del poder de dirección del empresario, pero sin necesidad de que se produzca siempre una alteración sustancial en los cometidos y/o funciones desarrolladas por el trabajador³⁵.

Por tales razones, la concurrencia de la causa extintiva *ex art. 50.1.a) ET*, aunque pueda ser relativamente frecuente en los supuestos de acoso³⁶, no se presenta como un presupuesto ineludible a efectos de resolver el contrato cuando se alega una conducta de este tipo. Y, al mismo tiempo, una decisión empresarial que consienta la extinción indemnizada *ex art. 50.1.a) ET*, si no va acompañada de otros hechos que revelen, aunque sea de modo indicario, que la decisión se enmarca dentro de una conducta orientada a degradar moralmente al trabajador, no se puede equiparar a un atentado de los derechos fundamentales de la persona del trabajador calificable de acoso. En esta línea se ha pronunciado en diversas ocasiones la doctrina judicial a la hora de calificar modificaciones referidas a las funciones asignadas trabajador³⁷. La distinción no es baladí, toda vez que, si desde el plano de legalidad ordinaria y a efectos de instar la resolución indemnizada del contrato de trabajo se predica un mismo tratamiento, no ocurre lo mismo desde la perspectiva constitucional. Aunque ambas situaciones quedarían conectadas con derechos reconocidos constitucionalmente, solo las conductas que pueden ser calificadas de acoso atentan contra el núcleo de derechos a los que el ordenamiento constitucional garantiza una tutela reforzada (art. 53.2 CE). Mientras que las conductas que simplemente cabe subsumir en el art. 50.1.a) ET agotarían su nivel de protección en el plano de la legalidad ordinaria que desarrolla el mandato del art. 35.1 CE³⁸. Y, como se verá, esta distinción de planos cobra especial sentido a la hora de determinar la tutela indemnizatoria que merecen unas y otras situaciones (*vid. infra IV*).

Por tanto, aunque pueda concurrir también la causa extintiva contemplada en el art. 50.1.a) ET, en puridad de términos, la extinción indemnizada del contrato de trabajo en los supuestos de acoso debe venir de la mano del

³⁵ En este sentido resulta expresiva la STSJ Cataluña, de 27 de mayo de 2005.

³⁶ Cfr., por ejemplo, SSTSJ Andalucía/Sevilla, de 19 de diciembre de 2003; Canarias, de 19 de mayo de 2004, y Madrid, de 26 de enero de 2024.

³⁷ Cfr., entre otras, SSTSJ Castilla-La Mancha, de 14 de abril de 2004; Madrid, de 1 de septiembre de 2005; Madrid, de 28 de febrero de 2006; Cataluña, de 12 de junio de 2006; Madrid, de 29 de febrero de 2008; Navarra, de 31 de mayo de 2010; Cataluña, de 5 de diciembre de 2013, y Andalucía, de 16 de noviembre de 2017.

³⁸ Al respecto, A. JURADO SEGOVIA, *Acoso...., op. cit.*, pp. 200 y ss.

art. 50.1.c) ET³⁹. Y es que existe o no un perjuicio objetivo en los derechos profesionales, lo que suele acaecer en los supuestos de acoso es que el ejercicio del *ius variandi* se presenta, atendiendo al resto de circunstancias, como abusivo, por desconectado del fin legítimo al que obedece su atribución legal y orientado simplemente a alterar el normal desarrollo de prestación laboral. Son particularmente las exigencias de la buena fe contractual y la prohibición de abuso de derecho las que pueden revelar la antijuricidad de la decisión empresarial en atención, por ejemplo, a la ausencia de información y motivación de las razones de la misma y/o a su afectación individualizada sin justificación razonable a un único trabajador, poniendo de manifiesto, junto con otras circunstancias, que la movilidad funcional aparece decidida de forma arbitraria probablemente por una animadversión hacia el trabajador⁴⁰. Tales conductas, sin perjuicio de que concurra también causa que justifique la resolución contractual a través del art. 50.1.a) ET, se incardinarian con mayor rigor en la causa contenida en el art. 50.1.c) ET⁴¹.

III. SOBRE LA «FORMA» DE LA EXTINCIÓN

En los citados estudios del profesor Alonso Olea no pasó inadvertida la importante cuestión relativa a la «forma» de la resolución causal e indemnizada por voluntad del trabajador. Al respecto, se daba cuenta de que, si bien la concurrencia de la causa podría facultar al trabajador a resolver por si mismo el contrato, un mejor acomodamiento a los textos legales y razones prácticas de tutela del propio trabajador conducían a entender que la resolución indemnizada exigía la presentación de una demanda judicial, prestando el trabajador entre tanto sus servicios⁴²; solución que, efecti-

³⁹ Cfr., en esta línea, entre otras, SSTSJ Galicia, de 11 de abril de 2003; Cataluña, de 20 de junio de 2005, y País Vasco, de 24 de octubre de 2006.

⁴⁰ En este sentido, sobre la buena fe como límite a la movilidad funcional ordinaria, SSTSJ Baleares, de 7 de abril de 1992 y Cataluña, de 12 de noviembre de 2002. En semejante sentido en un supuesto de acoso, STSJ Andalucía/Sevilla, de 19 de diciembre de 2002. En la doctrina, *vid.* A. MONTOYA MELGAR, *La buena fe en el Derecho del Trabajo*, Madrid, Técnicos, 2001, p. 82.

⁴¹ En esta línea, en el manual del profesor Alonso Olea se apunta que todos los incumplimientos vejatorios implicarían un incumplimiento grave *ex art. 50.1.c) ET*, aparte de que pueda concurrir también una modificación sustancial menoscabadora de la dignidad, aproximándose a la causa del art. 50.1.a) ET, en M. ALONSO OLEA y M. E. CASAS BAAMONDE, *Derecho...*, *op. cit.*, pp. 481-482.

⁴² M. ALONSO OLEA, «La extinción...», *op. cit.*, 1978, p. 82, y «La extinción...», *op. cit.*, 1980, pp. 144-145.

vamente, se sostuvo, respecto a normas anteriores al ET, por el TS y por el TCT⁴³, y también por la jurisprudencia concerniente ya al art. 50 ET⁴⁴. Sería, por tanto, la sentencia y no la mera voluntad extintiva del trabajador la que daría derecho a la indemnización prevista en el art. 50.2 ET, por lo que la continuidad del trabajador en la prestación de servicios en el inicio y durante la tramitación del proceso constituiría, *a priori*, un «requisito esencial» para la estimación judicial de la resolución indemnizada del contrato de trabajo⁴⁵.

Ocurre, sin embargo, que la afirmación anterior exigía alguna matización en orden a reparar en el presupuesto que en ocasiones está en la base misma de la pretensión resolutoria del trabajador, cual es la inexigibilidad inmediata de la continuación del contrato de trabajo para preservar elementos relativos a la dignidad de la persona. Y, ciertamente, consideraciones en este sentido estuvieron presentes desde los años sesenta en la jurisprudencia y también en doctrina del TCT, admitiéndose excepciones a la regla general de seguir prestando servicios durante la tramitación judicial de la resolución indemnizada. Así se daba cuenta en los estudios del profesor Alonso Olea, haciendo particular referencia a aquellos supuestos en que el incumplimiento empresarial presentaba notas vejatorias⁴⁶. Y de ello bebió claramente la jurisprudencia posterior relativa a la extinción indemnizada *ex art. 50 ET*, autorizando que el trabajador instase la resolución indemnizada sin necesidad de mantenerse en su puesto de trabajo —llegándose a hablar de una suerte de suspensión o interrupción de la relación laboral⁴⁷, quizá con derecho a percibir posteriormente las retribuciones en forma de salarios de tramitación una vez declarada judicialmente la resolución contractual⁴⁸—, por ejemplo, en caso de ser objeto de malos tratos de palabra u obra o en otras situaciones con notorio riesgo para su integridad física y/o dignidad, poniéndose de manifiesto que la convivencia labo-

⁴³ Cfr., entre otras, SSTCT, de 21 de octubre de 1976, y de 11 de julio de 1977.

⁴⁴ Cfr., entre otras, SSTS de 21 de julio de 1989, de 26 de noviembre de 1986, de 18 de julio de 1990 y de 23 de abril de 1996.

⁴⁵ Cfr. A. DE MIGUEL LORENZO, *La extinción...*, *op. cit.*, pp. 119 y ss., citando, entre otros, a M. ALONSO OLEA y M. E. CASAS BAAMONDE, *Derecho...*, *op. cit.* En la misma línea, M. RODRÍGUEZ PIÑERO Y BRAVO-FERRER y M. F. FERNÁNDEZ LÓPEZ, *La voluntad...*, *op. cit.*, p. 208.

⁴⁶ M. ALONSO OLEA, «*La extinción...*», *op. cit.*, 1978, p. 82, y «*La extinción...*», *op. cit.*, 1980, p. 145, con cita de diversas sentencias del TS y del TCT, resaltando particularmente como el ejemplo de conducta vejatoria la STCT, de 31 de mayo de 1977.

⁴⁷ Cfr. STSS, de 22 de octubre de 1986, y de 18 de septiembre de 1989.

⁴⁸ Como se puntualizaba, con apoyo en alguna decisión judicial, en M. ALONSO OLEA y M. E. CASAS BAAMONDE, *Derecho...*, *op. cit.*, pp. 483-484. *Vid.* también A. DE MIGUEL LORENZO, *La extinción...*, *op. cit.*, pp. 128 y 148.

ral resultaba muy difícil y generaba una situación insoportable para el trabajador⁴⁹. Esto es, se entendía que ello procedía cuando «la continuidad laboral atente a [...] la integridad personal, o en general, a aquellos derechos fundamentales que corresponden al hombre por el solo hecho de su nacimiento»⁵⁰. Que la aplicación de esta jurisprudencia resultaba acomodable a supuestos calificados, años más tarde, como acoso en el trabajo es un dato verificado en la propia experiencia judicial⁵¹.

Con todo, pese a estas orientaciones interpretativas, venía siendo pauta habitual que la doctrina subrayase los riesgos a los que se exponía el trabajador que decidía cesar en la prestación de servicios antes de que se resolviese la acción judicial *ex art. 50 ET*, habida cuenta que el control judicial sobre la concurrencia de una situación que excepcionalmente exonerase a seguir prestando servicios coincidía con el mismo momento de valoración de la causa justificativa, exponiéndose así el trabajador a que judicialmente se entendiese no concurrente una situación suficientemente grave para exonerar la prestación de servicios, desestimándose la acción resolutoria con derecho a indemnización, a pesar de que sí pudiera existir causa suficiente para extinguir el contrato⁵². Y, por ello, en aras de la seguridad del trabajador se vino especulando sobre la posibilidad de obtener en estos casos una tutela cautelar de los tribunales. Particularmente, respecto a las acciones extintivas invocando situaciones de acoso, durante la vigencia de la Ley de Procedimiento Laboral, se abogó por la aplicación del régimen de medidas cautelares previsto por dicha Ley para la tutela de los derechos fundamentales, en tanto que garantía procesal que cabía extender a todos aquellos procesos en que se invocase la protección de tales derechos, con independencia que no se sustanciases a través del procedimiento especial previsto a tal efecto; medidas cautelares que se entendía que se podían traducir en una resolución judicial declarando la suspensión de la relación laboral durante la tramitación judicial de la acción resolutoria *ex art. 50 ET*⁵³.

Pues bien, la última gran reforma procesal en materia laboral, cristalizada en la Ley 36/2011, reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS), se hizo eco de esta cuestión, incluyendo una disposición en materia de medi-

⁴⁹ Cfr. SSTS de 26 de noviembre de 1986 y de 18 de julio de 1990.

⁵⁰ STS de 8 de noviembre de 2000.

⁵¹ *Vid.*, por ejemplo, SSTSJ Cataluña, de 10 de febrero de 2003, y de 20 de junio de 2005.

⁵² Cfr. M. RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER y M. F. FERNÁNDEZ LÓPEZ, *La voluntad...*, *op. cit.*, pp. 118 y 119.

⁵³ A. JURADO SEGOVIA, *Acoso...*, *op. cit.*, pp. 535 y ss. y doctrina allí citada.

das cautelares que reza lo siguiente (art. 79.7): «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 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 inexcusable 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 art. 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». Y nótese que el aludido art. 180.4, inserto en la ordenación del procedimiento especial de tutela de derechos fundamentales, prevé que «cuando la demanda se refiera a protección frente al acoso» podrán solicitarse diferentes medidas cautelares, entre ellas «la suspensión de la relación o la exoneración de prestación de servicios». Por consiguiente, cabe afirmar que se ha producido un recorrido que ha ido desde una ya especial consideración por el legislador y los tribunales de las situaciones vejatorias a la hora de permitir la resolución indemnizada del contrato por voluntad del trabajador, hasta una protección legal más articulada y reforzada de estas situaciones, hoy calificadas muchas veces de acoso, en el marco de la ordenación de la tutela judicial relativa a los derechos fundamentales de la persona del trabajador⁵⁴.

Por lo demás, todavía en este terreno, el profesor Alonso Olea, probablemente imbuido por un cierto paralelismo entre el art. 1224 CC y las previsiones legales sobre resolución causal del contrato por voluntad del trabajador, no descartaba, como antes se apuntaba, que jurídicamente el trabajador tuviese en cualquier caso la opción de comunicar dicha resolución causal al empresario, sin que tal actuación precluyese su ulterior demanda solicitando tan solo la indemnización asociada a dicha extinción causal⁵⁵. Un planteamiento que, sin embargo, no tuvo reflejo, como se ha visto, en la jurisprudencia dominante durante tiempo, hasta curio-

⁵⁴ Destacando que la doctrina jurisprudencial actuó como impulso en la introducción normativa de esta mejora relativa a la tutela cautelar en el ámbito de la extinción *ex art. 50 ET*, en M. CORREA CARRASCO, *Acoso laboral...*, *op. cit.*, p. 70.

⁵⁵ M. ALONSO OLEA, «La extinción...», *op. cit.*, 1978, pp. 77, 82 y 83, y «La extinción...», *op. cit.*, 1980, p. 145. También otros autores se pronunciaban en la misma línea, antes y después de la aprobación del ET. Cfr. I. ALBIOL MONTESINOS, *La resolución...*, pp. 150 y 151, y M. GARCÍA FERNÁNDEZ, *La terminación del contrato de trabajo por voluntad del trabajador*, Palma de Mallorca, Universidad de Palma de Mallorca, 1983, p. 114.

samente hace relativamente pocos años. En efecto, desde el año 2012, el TS ha dictado varias sentencias⁵⁶ que, trayendo a colación el régimen civil de la resolución de contratos y considerando demasiado rígida la exigencia predicada en el ámbito laboral de seguir prestando servicios y accionar judicialmente —ocasionando, por ejemplo, la imposibilidad de aceptar otros empleos—, se han apartado de la doctrina jurisprudencial tradicional, entendiendo que, con carácter general, hay que conceder al trabajador la posibilidad de optar entre ejercitarse la acción resolutoria y continuar prestando servicios o dejar de prestar servicios al tiempo que se ejerce la acción, asumiendo en este caso el riesgo de que no se aprecie causa justificativa para la indemnización asociada a la resolución y la relación laboral se haya igualmente extinguido por su decisión —a lo que cabría añadir, asimismo, la imposibilidad de acceder a la protección por desempleo por no concurrir la nota de involuntariedad propia de la situación legal de desempleo (art. 267 LGSS)—.

De este riesgo era, sin duda, consciente profesor Alonso Olea, y, por ello, seguramente no rechazaba frontalmente la lectura tradicionalmente efectuada por la jurisprudencia, máxime considerando las excepciones admitidas en situaciones particularmente gravosas por sus características vejatorias, que hoy, como se ha reseñado, son objeto de una tutela legal y judicial expresa y más precisa a través de la regulación de las medidas cautelares. Una tutela cautelar, que, en cierta medida, ha venido a institucionalizar tales excepciones desde hace tiempo admitidas por los tribunales, aportando mayor seguridad al trabajador que pretende no seguir prestando servicios, pero que, al mismo tiempo, aunque sea implícitamente, ha confirmado la regla general de mantener viva la relación laboral a efectos de poder obtener resolución contractual indemnizada; algo en lo que no parece reparar suficiente y cabalmente la última jurisprudencia que admite la opción del trabajador de extinguir y luego reclamar la indemnización *ex art. 50 ET*⁵⁷.

⁵⁶ STS de 20 de julio de 2012, seguida, entre otras, por las SSTS de 28 de octubre de 2015, de 3 de febrero de 2016 y de 23 de diciembre de 2016.

⁵⁷ En esta misma línea crítica con la dicha jurisprudencia, E. TALENS VISCONTI, *El procedimiento de extinción causal del contrato de por voluntad del trabajador: puntos críticos*, Albacete, Bomarzo, 2016, pp. 38 y ss.

IV. SOBRE LOS EFECTOS INDEMNIZATORIOS DE LA RESOLUCIÓN CONTRACTUAL

En otro orden de cuestiones, respecto a los efectos de la resolución causal por voluntad del trabajador, los estudios del profesor Alonso Olea se detenían naturalmente en los derechos indemnizatorios reconocidos al trabajador. Y, a este respecto, en uno de sus estudios sobre la materia se planteaba la cuestión de la vigencia simultánea de la Ley del Contrato de Trabajo de 1944 y de la Ley de Relaciones Laborales de 1976 y otras normas concordantes. La primera preveía que la indemnización correspondiente al trabajador sería determinada judicialmente atendiendo a la naturaleza del caso y a las circunstancias concurrentes, con el límite máximo de 1 año de salario. Por su parte, a partir de la Ley de 1976, además de adicionarse como causa resolutoria la relacionada con modificaciones de las condiciones de trabajo que pudieran «redundar en perjuicio grave de la formación profesional o menoscabo notorio de la dignidad», el legislador se remitía para estos casos «entre otros supuestos, legalmente reconocidos» —rezaba la norma— a otra indemnización diferente, que, a partir de una interpretación sistemática, parecía deducirse que era la determinada por el magistrado, pero con un mínimo de dos meses por año de antigüedad y un máximo de cinco años de salario, modelables en el caso de empresas de menos de veinticinco trabajadores. Como señalaba el profesor Alonso Olea, no era sencillo conjugar los preceptos de las diversas normas en liza, si bien, con apoyo nuevamente en resoluciones del TCT⁵⁸, se apuntaba que la solución más correcta pasaba por entender que el incremento indemnizatorio que desprendía de la regulación posterior a la LCT de 1944 debía quedar reservado para aquellos supuestos en que, en aplicación de una norma u otra, se concluyese que la causa justificativa de la resolución contractual constituía una situación depresiva o vejatoria para el trabajador o un menoscabo notorio de su dignidad, pero no en otras circunstancias también previstas legalmente como causa justificativa de la resolución contractual en las que no resultaba posible verificar una situación de «despido indirecto» (*vid. supra* 2), especialmente grave, abusivo o vejatorio⁵⁹.

⁵⁸ Cfr. SSTCT de 22 de junio de 1977, de 13 de diciembre de 1977 y de 14 de diciembre de 1977.

⁵⁹ M. ALONSO OLEA, «La extinción...», *op. cit.*, 1978, pp. 80 y 81.

Pues bien, aunque las consideraciones precedentes se refieren a una cuestión interpretativa obviamente superada, las mismas, salvando las distancias, evocan en cierta medida a uno de los aspectos espinosos que posteriormente se han planteado respecto a los efectos económicos de la resolución del contrato de trabajo *ex art. 50 ET*. Como es sabido, la legislación posterior ha transitado hacia el carácter completamente tasado de las indemnizaciones por despido improcedente y, con ello, también de la indemnización asociada a la extinción indemnizada del contrato de trabajo *ex art. 50 ET*. Y, como se apuntaba, una de las cuestiones controvertidas, que se plantearon con particular intensidad precisamente a raíz de la aprehensión judicial del acoso en el trabajo, fue la relativa al posible reconocimiento de una indemnización adicional a la legalmente tasada. Para comprender mejor el alcance de esta cuestión parece oportuno realizar unos apuntes sobre la evolución jurisprudencial y también normativa habida; lo que, además, puede aportar ciertos elementos de interés para el actual debate sobre la adecuación o no del carácter tasado de las indemnizaciones por despido improcedente en términos reparadores y disuasorios⁶⁰.

Respecto a lo acontecido en materia de resolución contractual por voluntad del trabajador *ex art. 50 ET*, una primera referencia jurisprudencial destacable sería la STS de 3 de abril de 1997, que resolvió el recurso de unificación de doctrina presentado contra una STSJ que había reconocido una indemnización por daños y perjuicios con fundamento en el art. 1101 CC, solicitada por una trabajadora que había resuelto previamente el contrato de trabajo al amparo del art. 50.1 ET. Los hechos declarados probados ponían de manifiesto que la conducta empresarial consistió en una vejación reiterada. Pues bien, el TS estimó el recurso revocando la indemnización concedida por considerar que, siendo cierto que «el art. 1101 CC, en el que el trabajador fundamenta su pretensión, contiene reglas generales en materia de obligaciones, no lo es menos que su aplicación al contrato de trabajo lo es tan solo con carácter supletorio, por lo que

⁶⁰ Al respecto, entre otros, C. MOLINA NAVARRETE, «La indemnización disuasoria por despido disciplinario, entre otros (auroras) y ocasos (crepúsculos): ¿justicia resarcitoria o “justicia del cadí”?», *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. 451 (2020); I. BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, «Valor social del trabajo y el despido injustificado “agravado”: la indemnización complementaria a la legal tasada como instrumento de “disuasión marginal”», *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, núm. 1 (2022), y O. FERNÁNDEZ MÁRQUEZ, «Indemnizaciones legales tasadas por extinción de la relación laboral. Apunte crítico sobre las nuevas propuestas de complementación judicial mediante compensaciones adicionales», en AAVV, *El Derecho del Trabajo que viene*, A Coruña, Colex, 2023.

su aplicación no procede cuando la materia está regulada expresamente, como acontece en el supuesto examinado, en el Estatuto de los Trabajadores». Para el TS, «la causa o motivo de la resolución contractual es única, y habiéndose producido esta en la esfera laboral, regida por el Estatuto de los Trabajadores, a esta norma habrá de estarse en virtud del principio de aplicación preferente de las disposiciones especiales, sin que quepa, tras agotar esta vía resolutoria con su contenido indemnizatorio tasado y, por tanto, no sujeto a prueba alguna, retornar, de nuevo, al Código Civil —del que, en su día, se desgajó el Derecho del Trabajo, para adquirir autonomía propia— para, con base en el mismo incumplimiento contractual ya agotado en sus consecuencias indemnizatorias, obtener un nuevo resarcimiento de daños y perjuicios».

A pesar de la contundencia de esta tesis jurisprudencial, en la doctrina de suplicación se siguieron dando pronunciamientos favorables al reconocimiento de indemnizaciones adicionales a la prevista con carácter tasado en el art. 50.2 ET, particularmente en diversos supuestos en que se había estimado como causa de resolución del contrato *ex art.* 50.1 ET una situación de acoso en el trabajo⁶¹, por lo que un nuevo pronunciamiento del TS en unificación de doctrina era tan solo cuestión de tiempo. Así, la STS de 11 de marzo de 2004 reiteró su doctrina unificada, aunque introdujo un elemento de debate que, a la postre, resultaría clave para que el propio TS matizase con posterioridad su postura. En efecto, en dicha STS de 11 de marzo de 2004 se consideró que la propia jurisprudencia entendía que «no 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», si bien se rechazó la aplicación de tal doctrina al supuesto planteado, argumentándose que en el caso del despido nulo la relación laboral permanece íncólume, mientras que en la acción resolutoria *ex art.* 50.1 ET se trata precisamente de romper la relación laboral a instancia del trabajador. Por lo demás, esta STS de 11 de marzo de 2004 contenía un voto particular que manifestaba su discrepancia con el criterio general, arguyendo principalmente que «la indemnización prevista en el art. 50.2 del Estatuto de los Trabajadores repara exclusivamente el daño producido por la pérdida del empleo, derivada de la extinción del contrato de trabajo provocada por la conducta ilícita del empleador...», pero no

⁶¹ Al respecto, A. JURADO SEGOVIA, *Acoso..., op. cit.*, p. 560.

en «los daños psíquicos y morales que la conducta empresarial ha provocado [...]. 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 solo cubre el daño derivado de la extinción del contrato...».

Tras esta STS, las divergencias en la doctrina judicial tampoco cesaron, dando lugar a nuevos pronunciamientos del TS, entre ellos la STS de 17 de mayo de 2006, que puede identificarse como la sentencia que finalmente sentó las pautas de la doctrina unificada en la materia. En este caso, se confirmó una sentencia de suplicación que, partiendo de la existencia de una situación de acoso, admitió una indemnización adicional a la tasada *ex art. 50 ET*, pues para el TS resultó fundamental que se invocase «de forma clara y palmaria, la vulneración de un derecho fundamental, en base a lo que se postula la extinción del contrato de trabajo». «De ahí que no se modifique —prosiguió el TS— el criterio jurisprudencial recogido en la precitada sentencia de Sala General, de fecha 11 de marzo de 2004, toda vez que, en la misma, se enjuició una situación de extinción contractual respecto de la que, además, de la indemnización tasada, prevista en el Estatuto de los Trabajadores, se postulaba otra indemnización con base en el art. 1101 CC, sin que, en cambio, se solicitase, expresamente, la protección judicial por violación de un derecho fundamental». Para el TS la interpretación de la LPL vigente en aquel momento no permitía deducir que la única indemnización posible, en los casos de extinción contractual con violación derecho fundamental, fuese la establecida en el art. 50.2 ET, «pues, una cosa es que la tramitación procesal a seguir, con carácter inexcusable, sea la de la extinción contractual y, otra muy distinta, es que se indemnicen, separadamente, los dos intereses jurídicos protegibles, como, así, se infiere de lo establecido en el art. 180.1 del texto procesal laboral mencionado»⁶².

Cabe resaltar, asimismo, que a la STS de 17 de mayo de 2006 se le formuló también un voto particular. Para el criterio discrepante, se debería haber rectificado expresamente la anterior doctrina unificada, pues lo relevante para declarar la compatibilidad de indemnizaciones no es que se hubiera alegado y considerado probada la vulneración de un derecho fundamental. En este sentido, el voto particular señaló que «la lesión del

⁶² En semejantes términos se pronunció posteriormente la STS de 7 de febrero de 2007, consolidándose a partir de entonces una clara doctrina jurisprudencial.

derecho fundamental no crea el daño indemnizable; es simplemente una calificación adicional del ilícito que lo ha producido, que no será solo un incumplimiento contractual, sino también incumplimiento de una norma constitucional. [...] Lo que se debate es si, aparte del daño que produce la conducta empresarial vejatoria, al obligar al trabajador a extinguir su contrato de trabajo (la pérdida del empleo), hay otro daño que deba también ser indemnizado (el sufrimiento moral y sus secuelas psíquicas) y esos daños indemnizables son, como tales, independientes de la calificación jurídica del incumplimiento (constitucional o meramente contractual). [...] Lo que está tasado en el ordenamiento laboral es la indemnización por extinción del contrato de trabajo; no las indemnizaciones por daños producidos al margen de esa extinción y que pueden concurrir con ella».

Pues bien, sin perjuicio de abundar luego un poco más en este debate, lo primero que conviene dejar señalado es que la solución alcanzada por la jurisprudencia unificada ha quedado recogida y, por ende, legitimada legislativamente. Así, la LO 3/2007, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, modificó los arts. 180.1 y 181 de la entonces vigente LPL, disponiéndose que la indemnización por vulneración de derechos fundamentales contemplada en tales preceptos sería «compatible, en su caso, con la que pudiera corresponder al trabajador por la modificación o extinción del contrato de trabajo de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores». Y una previsión en el mismo sentido queda recogida en el art. 183.3 de la vigente LRJS, que debe coordinarse, además, con lo previsto en su art. 26.2, del que deduce que la reclamación de la indemnización adicional por vulneración de derechos fundamentales se puede reclamar en el mismo proceso en el que se ventila la resolución contractual. Por lo demás, el propio art. 183, en sus apartados 1 y 2, da unas pautas dirigidas al órgano judicial que singularizan de modo particular a estas indemnizaciones vinculadas a la vulneración de derechos fundamentales, en el sentido de que el daño moral puede considerarse, sin necesidad de prueba específica, unido a la propia lesión del derecho fundamental⁶³, y que el órgano judicial, precisamente por la dificultad de traducir el daño moral en un importe económico, deberá determinar la cuantía «prudencialmente», mas intentando combinar dicha prudencia con una reparación adecuada y con unos ciertos efectos preventivos y,

⁶³ Cfr., entre otras, SSTS de 2 de febrero de 2015, de 19 de diciembre de 2017 y de 7 de mayo de 2024.

por tanto, disuasorios de la indemnización para futuros comportamientos contrarios a los derechos fundamentales⁶⁴.

Por consiguiente, la indemnización adicional a la tasada *ex art. 50 ET* encontraría fundamento en la normativa estrictamente laboral relativa a la tutela judicial de los derechos fundamentales y no en la aplicación de normas civiles. Y, en consecuencia, la doctrina jurisprudencial más tradicional seguiría siendo correcta para aquellos casos en que la resolución del contrato no traiga causa en una vulneración de los derechos fundamentales. No habrían, por tanto, cuajado otros planteamientos formulados en defensa de la compatibilidad indemnizatoria, arguyéndose, como antes se apuntaba, que la indemnización prevista con carácter tasado en el ET estaría resarciendo exclusivamente el perjuicio derivado de la pérdida del empleo, pero no los daños derivados del incumplimiento que ha provocado la resolución contractual⁶⁵. Ciertamente, las indemnizaciones por extinción del contrato han quedado históricamente vinculadas en nuestro ordenamiento laboral al lucro cesante derivado de la pérdida del puesto de trabajo, si bien la evolución legal ha llevado al actual carácter automático y absolutamente tasado de las cuantías⁶⁶. Y, precisamente, por tal razón, no se puede descartar que la indemnización prevista legalmente vaya más allá de resarcir ese daño concreto.

En este sentido, como se apunta precisamente en los análisis del profesor Alonso Olea, el hecho de que la cuantía se tase por la ley, prescindiendo de los daños realmente causados y de su prueba, permite entender que la indemnización tasada, además de resarcir, está castigando al empresario por la injusticia de la resolución sin causa —en el caso del despido— o del incumplimiento constitutivo de la causa —en la resolución por voluntad del trabajador—, introduciéndose, por tanto, un matiz punitivo, con un valor preventivo en orden a evitar la repetición del injusto⁶⁷. Tal vez ello explique por qué los despidos objetivos ilícitos son más caros que los lícitos⁶⁸.

⁶⁴ Atribuyendo a esta indemnización una función no solo resarcitoria sino también de prevención, SSTS de 13 de julio de 2015 y de 19 de diciembre de 2017.

⁶⁵ Esta es la tesis defendida en esencia por los citados votos particulares a las SSTS de 11 de marzo de 2004 y de 17 de junio de 2005, formulados por el magistrado DESDENTADO BONETE, que ya había planteado tal entendimiento en «La resolución del contrato de trabajo por incumplimiento del empresario en la unificación de doctrina. Un apunte crítico», en *Justicia Laboral*, núm. 8 (2001), pp. 24-25.

⁶⁶ Cfr. M. F. FERNÁNDEZ LÓPEZ, «Indemnizaciones tasadas por daños con ocasión de la extinción del contrato de trabajo», *Revista de Derecho Social*, núm. 29 (2005), pp. 52 y ss.

⁶⁷ Cfr. M. ALONSO OLEA, «La extinción...», *op. cit.*, 1980, p. 144, y M. ALONSO OLEA y M. E. CASAS BAAMONDE, *Derecho...*, *op. cit.*, p. 464.

⁶⁸ Así, desde un punto de vista económico, se ha considerado que el componente san-

Repárese, además, que la tasa legal de la indemnización por despido improcedente, extendida a la resolución contractual *ex art. 50 ET*, entronca con la evolución histórica del Derecho del Trabajo. Con ello el legislador ha querido desplazar —*lex specialis*— el juego de las reglas que rigen en el derecho común con un doble objetivo. De un lado, proteger al trabajador, impidiendo que la dificultad que entraña la prueba de daños pueda llevar a que determinadas rupturas contractuales no generen un resarcimiento económico suficiente desde el punto de vista del carácter tuitivo. Pero, de otro lado, con ese desplazamiento de las normas del Derecho Civil y, por tanto, del arbitrio judicial, se persiguen también objetivos de seguridad jurídica y racionalidad económica para el empresario, en tanto que una fórmula que no puede ser alterada por el juez permite a la empresa una mejor gestión de los factores productivos. Que ambos objetivos se encuentren subyacentes en la tasa legal de las indemnizaciones laborales no parece que pueda merecer reproche desde el punto de vista del derecho al trabajo reconocido constitucionalmente (35.1 CE). En esta línea, hace ya unos años, el TC (Auto 43/2014) inadmitió una cuestión de constitucionalidad que impugnaba el carácter tasado de las indemnizaciones por despido improcedente, apoyándose el Tribunal, entre otros elementos, en su propia doctrina sobre el derecho al trabajo, de la que se colige que sería la inexistencia de una reacción adecuada contra el despido o el cese, instituyéndose un despido libre no fiscalizable por los órganos jurisdiccionales, lo que «debilitaría peligrosamente la consistencia del derecho al trabajo» (STC 20/1994) y no tanto el nivel de consecuencias económicas que el legislador apareje a la extinción del contrato, siempre obviamente que ello no convierta en insustancial la reacción arbitrada contra el despido. Y, en este sentido, difícilmente se puede cuestionar con carácter general la constitucionalidad del sistema tasado de indemnizaciones por extinción del contrato de trabajo, por las cuantías resultantes y porque ello se ve complementado por otras formas de tutela pública, que compensan la limitación de la responsabilidad del empresario establecida en atención a otros intereses también atendibles desde el punto de vista

cionador y disuasorio de la indemnización fijada para los supuestos de despido improcedente —y, por tanto, también para la extinción *ex art. 50 ET*— quedaría fijado en la diferencia entre ambas indemnizaciones de los despidos objetivos, en función de su carácter procedente o improcedente. Cfr. L. TOHARIA CORTÉS y M. A. MALO OCANÁ, «Las indemnizaciones por despido: su origen, sus determinantes y las enseñanzas de la reforma de 1994», *Documentación Laboral*, núm. 51 (1997), pp. 17-18.

constitucional, como son el buen funcionamiento de las empresas y su adaptación a las exigencias del mercado (art. 38 CE)⁶⁹.

Que la tasa legal de la indemnización tiene excepciones es algo evidente. Así lo entendió, como se ha visto, hace ya tiempo la jurisprudencia y lo confirma la vigente normativa procesal en relación con la tutela de los derechos fundamentales. Cabría afirmar, en este sentido, que la indemnización tasada está pensada para una situación, digamos ordinaria, de resolución contractual, pero en los supuestos de acoso en el trabajo hay algo más, entrando en juego el principio de restitución integral de los daños, pero no por la aplicación supletoria del Código Civil, sino por obra de valores y bienes jurídico-constitucionales de primera relevancia, que deben adicionarse a los intereses tutelados con la tasa legal prevista para circunstancias más ordinarias, evitándose así que el tratamiento de esos supuestos como un mero despido improcedente no se acomode a la exigencia de la doctrina constitucional de que la reparación de los derechos fundamentales sea real y efectiva y no meramente ideal⁷⁰.

Dicho lo anterior, la solución alcanzada exige en la práctica diferenciar claramente los supuestos en que la resolución contractual *ex art. 50 ET* se deriva de un atentado a los derechos fundamentales y aquellos otros en que se estaría ante una de esas situaciones que cabría calificar como más «ordinarias». En este sentido, ya se hizo alusión más arriba a una doctrina judicial que viene entendiendo que el acoso supone algo más que determinadas decisiones organizativas del empresario que pueden afectar a la dignidad del trabajador, entendida esta mayormente en relación con su estatus profesional (*vid. supra*). Y, al hilo de ello, cabe juzgar como acertado el planteamiento que desprende también de algunas decisiones judiciales, en el sentido de que no procedería una indemnización adicional cuando, pese a la realidad del trastorno psicológico sufrido por el trabajador, no se pueda concluir que la empresa hubiese adoptado una acción distinta a la de una modificación sustancial de las condiciones de trabajo contraria a sus derechos profesionales, como consecuencia de la asignación de funciones de un grupo profesional inferior; lo que no conlleva, sin embargo, una lesión al derecho fundamental a la integridad moral⁷¹.

En cambio, si se siguiera la lógica de la compatibilidad de indemnizaciones en función, no de la calificación de la conducta, sino de la valo-

⁶⁹ Cfr., en esta línea, M.^a F. FERNÁNDEZ LÓPEZ, «Indemnizaciones...», *op. cit.*, pp. 65-66.

⁷⁰ Cfr., en esta línea, *ibid.*, pp. 61-63 y 71.

⁷¹ STSJ Madrid de 30 de marzo de 2004. En esta misma línea, *vid.*, entre otras, SSTSJ Castilla-La Mancha, de 14 de abril de 2005, y Navarra, de 31 de mayo de 2010.

ración de los perjuicios, la conclusión a extraer podría ser bien distinta. Recuérdese que el voto particular a la STS de 17 de mayo de 2006 discrepó del criterio mayoritario por entender que «hay otro daño que debe también ser indemnizado (el sufrimiento moral y sus secuelas psíquicas) y esos daños indemnizables son, como tales, independientes de la calificación jurídica del incumplimiento (constitucional o meramente contractual)». Desde esta perspectiva, aunque no concurriera la vulneración de un derecho fundamental, cabría obtener una indemnización adicional en virtud de los arts. 1101 y 1124 CC. Un planteamiento que obviamente también se podría trasladar a los supuestos de despido improcedente⁷². Sin embargo, al margen de lo reseñado respecto a la tutela de los derechos fundamentales, no se identifican datos en la normativa vigente que hagan pensar que la orientación discurre por romper con el carácter tasado de las indemnizaciones. Y otro entendimiento interpretativo u orientación legislativa, que comportase un deslizamiento del carácter tasado de las indemnizaciones por extinción del contrato de trabajo sobre un terreno tan movedizo como el relativo a los daños morales y/o psicológicos, prescindiendo de una valoración de cuáles son aquellas conductas que merecen particular reproche a la luz de los derechos superiores consagrados constitucionalmente, podría suponer un auténtica grieta en la línea de flotación de la racionalidad económica que, sin duda, debe encontrarse entre los objetivos de la regulación laboral en esta materia.

⁷² Como así se planteó ya a partir de las premisas defendidas por el citado voto particular. Cfr. I. BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, «Naturaleza jurídica de la indemnización por despido improcedente y compatibilidad con la indemnización de daños y perjuicios», *Actualidad Jurídica Aranzadi*, núm. 722 (2007), pp. 3 y ss. de la versión digital.