

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 1.ª) de 20 de julio de 2012 (ROJ 6207/2012)

Extinción del contrato por voluntad del trabajador

El TS reorienta en esta sentencia su doctrina anterior para flexibilizar las opciones que corresponden al trabajador en caso de que concurra alguna de las causas que legitiman en el artículo 50 ET la extinción del contrato. El motivo que lleva al trabajador a plantear demanda es la reiterada demora por parte de la empresa en el abono del salario, que si bien se efectuaba con posterioridad, no se retrasaba tampoco de manera excesiva, siendo percibido en algunas ocasiones de manera fraccionada en varios pagos mensuales. El hecho es que dicha situación se prolonga durante al menos ocho meses sin que se dé cumplimiento a lo preceptuado en el artículo 29.1 ET en cuanto a liquidación y pago puntual del salario en la fecha convenida, lo que da lugar a que el trabajador, voluntariamente, decida no acudir más a su puesto de trabajo.

No obstante, con carácter previo a su abandono (concretamente, 27 días antes) había instado acto de conciliación, celebrado cuando se hallaba aún en la empresa, sin que se llegara a un acuerdo. Además, hace saber a la empresa que si los salarios atrasados no le son abonados en el plazo de ocho días desde la conciliación dejará de asistir a su puesto de trabajo y buscará su sustento aceptando cualquier otra oferta de empleo que se adapte a sus características profesionales. Ante tales exigencias, la empresa no se compromete a abonarle las cantidades adeudadas en ese plazo, sino que arremete contra el trabajador advirtiéndole de las consecuencias que pudieran derivarse de tal actuación, y que permitirían considerar tal ausencia definitiva, bien como una baja voluntaria o como causa de despido, reservándose incluso la opción de reclamarle los eventuales daños y perjuicios sufridos.

La sentencia de instancia estima parcialmente la demanda del trabajador, dando por extinguido el contrato y, por tanto, confirmando la previa decisión de aquél de negarse a seguir trabajando en unas condiciones en las que el pago de su salario no venía garantizado, pronunciamiento reiterado por el TSJ Extremadura en suplicación. Interpuesto recurso de casación en unificación de doctrina, el asunto se considera de la suficiente trascendencia como para acordar su debate en Sala General.

La cuestión central que se dirime es la justificación de cesar en la prestación de servicios antes de que el Juzgado de lo Social dicte sentencia declarando la extinción del contrato y, en consecuencia, determinar el alcance del artículo 50.1 ET en su párrafo b), que considera como justa causa para que el trabajador pueda solicitar la extinción del contrato la falta de pago o el retraso continuado en el abono del salario pactado.

El TS mantenía desde hace más de dos décadas la postura de impedir que el trabajador resolviera extrajudicialmente el contrato, debiendo, por el contrario, solicitar la rescisión del mismo y realizando, entre tanto, su actividad laboral hasta que se dictara sentencia que declarara tal extinción, la cual tendría además carácter constitutivo. Solo para el excepcional supuesto de que la continuidad del trabajador en su puesto de trabajo atentara a su dignidad, integridad personal u otros derechos fundamentales de la persona estaría legitimado para dar por finalizada de forma unilateral su relación laboral, circunstancia que debería ser en todo caso confirmada en sede judicial.

Sucede que el TS introduce otros argumentos cuando se trata de enjuiciar supuestos como el descrito, planteando una aparente contradicción con lo dispuesto en el artículo 49 j) ET, que contempla la extinción del contrato simplemente por voluntad del trabajador, aunque fundamentado en un incumplimiento contractual del empresario, y reproduciendo normativa anterior (artículo 76.9 Ley de Contrato de Trabajo de 1931), que confirmaba esta línea interpretativa, así como remitiéndose al Código Civil (artículo 1124), que admite la facultad resolutoria en los contratos no solo por vía judicial, sino también mediante declaración unilateral no sujeta a forma concreta, con la posterior confirmación de los tribunales si se ha producido impugnación de aquélla.

Salvando las distancias con el ordenamiento civil, en materia laboral la declaración judicial de extinción del contrato ha venido actuando como mecanismo de seguridad para proteger al trabajador. Así, si éste da por extinguido el contrato y la posterior sentencia no fuese favorable a sus intereses, no perdería su empleo sobre la base de un hipotético abandono del puesto de trabajo. Y de esta forma ha venido entendiéndose hasta ahora, a salvo de lo que desde la entrada en vigor de la Ley 36/2011 de 10 de octubre reguladora de la Jurisdicción Social (LJS) se establezca, ya que en su artículo 303.3 prevé que el trabajador que ha obtenido sentencia favorable en un pleito de resolución del contrato podrá optar entre continuar prestando servicios o cesar definitivamente, encontrándose entonces en desempleo involuntario y, por ello, protegible, disponiendo para tal opción de un plazo de cinco días a contar desde la notificación de que la empresa ha interpuesto recurso.

Tal previsión no es, sin embargo, aplicable al caso que examinamos, puesto que los hechos son anteriores a la entrada en vigor de la LJS y, en realidad, porque no son exactamente subsumibles en la literalidad de tal precepto, pero sobre este convencimiento el TS estima adecuado flexibilizar este tipo de situaciones, en las que, en último término, y aunque no esté en juego la dignidad del trabajador, sí resulte perjudicado en su patrimonio y en su promoción profesional. Por eso, admite la libertad de elección que corresponde al trabajador entre ejercitar la acción resolutoria (y entre tanto continuar prestando servicios) o bien, sin dejar de interponer esa acción, cesar en la actividad laboral y asumir el riesgo de lo que más tarde contenga la resolución judicial. En definitiva, se exigirá siempre un pronunciamiento judicial, pero hasta que no se emita el trabajador podrá decidir, en función de sus intereses, si continúa o no desempeñando su puesto de trabajo, encontrándose a expensas del sentido en el que se pronuncie el órgano jurisdiccional.

Dicha sentencia contó, sin embargo, con un voto particular individual, defendiendo la adecuación de la doctrina tradicional reiterada del Tribunal y rechazando argumentaciones que pasen por trasvasar al ámbito laboral criterios iuscivilistas que no protegen al trabajador en su justa medida. Como principio general, éste debe solicitar la rescisión de su contrato, sin abandonar por propia iniciativa la actividad laboral, de manera que en tanto no se dicte sentencia firme declarando con carácter constitutivo la extinción contractual, la relación continuaría en vigor. Solo sería admisible tal extinción por parte del trabajador si resulta vulnerado su derecho a la dignidad, a la integridad personal o algún derecho fundamental de la persona. El voto particular distingue entre lo preceptuado en el artículo 49.1 ET, en que la voluntad del trabajador actúa como causa de la extinción del contrato, y la redacción del artículo 50.1, en el que quedarían consignadas las condiciones que legitiman el ejercicio de la acción extintiva. Indudablemente, la flexibilidad de que se hace eco la doctrina mayoritaria obtiene también acogida en este voto particular, y, por eso, por vía de autorización al trabajador en cada caso concreto para que suspenda su prestación de servicios podría garantizarse el respeto de los derechos que le son debidos. Discrepamos, en parte, de esta interpretación, pues la sentencia lo que intenta es ampliar el ámbito de actuación del trabajador, dejando a su elección la continuidad en la prestación de

servicios o el cese de la misma, pero exigiendo, en otros casos, el ejercicio de la acción resolutoria, imprescindible de cualquier modo y que el trabajador no puede obviar, criterio perfectamente válido con una interpretación amplia de la ley, que supone un avance de cara a la protección de sus derechos y que no necesariamente, como pretende el voto particular, devendría en un efecto perverso y dañoso para el trabajador.

MARÍA CRISTINA POLO SÁNCHEZ
Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Salamanca