

DICOTOMÍA ENTRE LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR INCUMPLIMIENTO DEL EMPRESARIO Y EL DESPIDO DISCIPLINARIO.

Zoe Pons

Conforme al art. 49 Estatuto de los Trabajadores se diferencian dos modalidades de extinción del contrato por voluntad del trabajador: la resolución del contrato *sin causa justificada*, y *con causa justificada*. El contrato de trabajo podrá extinguirse, de acuerdo con la redacción del art. 49.1 j) Estatuto de los Trabajadores, “por la voluntad del trabajador fundamentada en un incumplimiento contractual del empresario”.

Se trata de una facultad del trabajador frente a determinadas conductas empresariales que hacen inviable la relación laboral, estableciendo la norma un doble requisito:

- 1) el incumplimiento del empresario debe de ser grave y culpable;
- 2) se establecen una serie de causas «justas», que deben de fundamentar la voluntad de extinguir el contrato. Aunque las causas resolutorias que se comprenden en el art. 50.1 ET no son exhaustivas o cerradas.

El redactado del art. 50.1 establece en su letra

- a) la extinción cuando el empresario haya procedido a aplicar al trabajador modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo que redunden en perjuicio de su formación profesional o en menoscabo de su dignidad.
- b) que será causa justa la que se refiere a la falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario pactado.
- c) una cláusula que permite la extinción cuando exista cualquier otro incumplimiento grave de sus obligaciones por parte del empresario, salvo los supuestos de fuerza mayor. Siendo este apartado la causa alegable en la que se puede englobar cualquier otro motivo no enumerado por la ley.

La doctrina ha elaborado los siguientes criterios para la interpretación de los términos empleados por la ley:

- a) incumplimiento “contractual”, esto es, referido al ámbito de la relación de trabajo, incumplimiento que puede venir generado no sólo de las obligaciones pactadas en el contrato de trabajo, sino también de las reguladas en convenio colectivo;
- b) “grave”, en el sentido de que cause un perjuicio al trabajador que haga razonablemente imposible la continuidad de la relación de trabajo;
- c) “culpable”, en el bien entendido que la acción sea imputable de alguna forma al empresario, quedando fuera los incumplimientos debidos a causas de fuerza mayor.

En contrapartida los artículos 54, 55 y 56 del Estatuto de los Trabajadores regulan el despido disciplinario, debiendo existir por parte del trabajador incumplimiento grave y culpable, en relación a:

- 1) Faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo por parte del trabajador;
- 2) La indisciplina o desobediencia en el trabajo;
- 3) Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos;
- 4) La trasgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo;
- 5) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento de trabajo normal o pactado;
- 6) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo;
- 7) Acoso al empresario o a otros trabajadores.

A menudo, existen incumplimientos tanto por parte del trabajador como por el empresario, de forma indistinta y con mayor o menor gravedad (siendo útil, para poder probarlo en un futuro, poner en conocimiento del incumplidor la existencia de un incumplimiento).

Supongamos que un trabajador interpone papeleta de conciliación por incumplimiento por parte del empresario. Frente a esta situación el empresario interpone una papeleta independiente por despido disciplinario.

¿Conocerá el Juez de instancia de dos acciones?

Normalmente no se permite acumular otras acciones a la demanda de despido, ni tampoco cabe la posibilidad de acumular acciones a la demanda de extinción de contrato por incumplimiento del empresario. Pues bien, en este supuesto (despido-extinción) está permitido la acumulación de procesos o autos, debiendo el Juez de lo Social conocer de ambas acciones. Todo esto trae su fundamento, según expone la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura, Sala de lo Social, Sentencia de 29 Dic. 2003, en lo siguiente:

“El trabajador que insta la extinción judicial de su contrato y, antes de recaer sentencia firme, el empresario le despida, o bien, que tras haber solicitado y obtenido el trabajador la resolución judicial extintiva, ésta sea recurrida por el empresario ante lo cual el trabajador intente reincorporarse al trabajo y, al no lograrlo, presente demanda por despido. El tratamiento diferenciado de ambos pleitos y su solución no coincidente en el tiempo planteaba delicados problemas de descoordinación, de posibles contradicciones en las resoluciones; e incluso de posibles concurrencias de indemnizaciones, etc. Más aún, ese tratamiento diferenciado podría dar lugar a actuaciones torticeras tales como el ejercicio de la acción resolutoria para evitar las consecuencias de un despido inminente, o como el despido destinado a enervar la acción resolutoria.”.

También cabe señalar que el Juez de lo Social, no tiene la obligación de fallar resolviendo las acciones en un determinado orden, pero sí debe de conocer de todas y cada una de las acciones planteadas.

Por último exponer un apartado de la sentencia del Tribunal Supremo, Sala Secta, de lo social, Sentencia de 6 de Mayo de 1988:

“...esta Sala ya aludió en su sentencia de 16 de octubre al concepto amplio que la congruencia ha de tener en el proceso laboral, en atención a la especial naturaleza del derecho del trabajador, lo que significa que el Magistrado no puede quedar vinculado por los límites de las peticiones de las partes, debiendo reconocer los efectos que impone la norma, aunque no hubieran sido pretendidos en la demanda ni en el juicio.”

Zoe Pons

Jurídico

Ibáñez & Almenara Abogados y Economistas