

## TRIBUNAL CENTRAL DE TRABAJO. CONTRATO DE TRABAJO Y OTRAS MATERIAS

CONTRATO DE TRABAJO: RESOLUCION POR FALTA DE PAGO Y MODIFICACIÓN  
DEL CONTRATO. EL MENOSCABO DE LA DIGNIDAD DEL TRABAJADOR COMO  
CAUSA JUSTA DE RESOLUCION DEL CONTRATO

(Sentencia del TCT de 9 de marzo de 1977. Ref. Ar. 1.397.)

1. Los hechos sobre los que se basa la decisión del TCT que comentamos son, sintéticamente, los siguientes: *a)* el trabajador dejó de percibir su salario desde el mes de junio de 1976; *b)* en razón de ello, el 11 de agosto del mismo año insta la resolución del contrato de trabajo a tenor del apartado *b)* del artículo 78 de la ley de Contrato de Trabajo y del apartado 2.º del artículo 21 de la ley de Relaciones Laborales; *c)* asimismo, y habiéndose producido un cierre parcial de las dependencias de la empresa por parte del empleador que afectó al trabajador demandante, solicita la aplicación del artículo 21, apartado 2.º, de la LRL, antes citado, por cuanto tal cierre pudiera ser constitutivo de una modificación sustancial de las condiciones de trabajo y posibilitar, por consiguiente, la resolución del contrato por parte del trabajador; *d)* por último, y puesto que el empleador había efectuado un registro en los cajones de las mesas de varios de sus productores, entre los que se encontraba el trabajador, entiende que tal conducta constituye una actuación vejatoria y un menoscabo notorio de su dignidad y que por ello es también causa justa de resolución del contrato con derecho a indemnización equivalente a la de despido improcedente en base a los artículos 78, apartado *e)*, de la LCT, y 21, 2, de la LRL.

El TCT desestima el recurso de suplicación interpuesto por el trabajador, no dando lugar a la petición de resolución de la relación laboral con derecho a indemnización, en base a los siguientes argumentos: *a)* que no es posible aceptar la resolución del contrato en base a la falta de pago del empleador por cuanto el lapso de tiempo comprendido entre el comienzo del impago y la fecha en

que se solicitó jurisdiccionalmente la resolución contractual es muy escaso, concretamente, poco más de un mes; *b)* que el empleador había iniciado, varios meses atrás, la tramitación del expediente de crisis laboral ante la autoridad competente; *c)* que la empresa, en razón de la crisis económica que venía sufriendo, había retrasado el pago de los salarios a todos sus productores; *d)* que, por consiguiente, tanto el impago de los salarios como el cierre patronal y el registro antes aludidos «... no fueron dirigidos concretamente contra la persona de este último (el trabajador demandante), sino que afectaron a los demás productores de la demandada, no existiendo circunstancias especiales que afectaran exclusivamente a aquél, por lo que resulta evidente que no infringió ni los apartados *B)* y *E)* del artículo 78 de la LCT ni el artículo 21, 2.º, de la LRL...».

2. De las tres causas en base a las cuales solicita el trabajador la resolución del contrato con derecho a indemnización —falta de pago, modificación sustancial de las condiciones de trabajo y lesión de su dignidad—, vamos a analizar, en primer lugar, la justeza de la decisión del TCT al negar la resolución del contrato por falta de pago de la remuneración convenida.

El artículo 78 de la LCT señala muy claramente que «se estimarán causas justas para que el trabajador pueda, por su voluntad, dar por terminado el contrato... *b)* la falta de pago o de puntualidad en el abono de la remuneración convenida...». El contenido del apartado *b)* del artículo 78 de la LCT constituye una consecuencia lógica de las obligaciones impuestas al empresario en el artículo 75, apartados 1.º y 3.º, de la propia LCT, al señalar que «el empresario está obligado: 1.º A remunerar la prestación de servicios y de obras que se le hicieran por el contrato de trabajo... 3.º A satisfacer puntualmente la retribución convenida...». De otro lado, también es preciso conectar el artículo 78 de la LCT con el 21, 2.º, de la LRL, que al señalar las causas justas de resolución del contrato de trabajo por parte del trabajador con derecho a indemnización se refiere, como ha señalado Serrano Martínez —«La ley de Relaciones Laborales y la extinción del contrato de trabajo por voluntad del trabajador», en *Diecisiete Lecciones sobre la ley de Relaciones Laborales*, página 549—, no sólo a las específicamente señaladas en el mismo, sino que también integra —al referirse textualmente a «... otros supuestos legalmente reconocidos...»— los comportamientos empresariales descritos en el artículo 78, «... que, por tanto, conservan su plena vigencia sin matización o minoración alguna de su eficacia...». Por consiguiente, y en principio, cabe afirmar que, en el caso que nos ocupa, habiéndose producido un impago del salario o, cuando menos, un retraso o demora en el mismo, el trabajador puede lícitamente proceder a la solicitud jurisdiccional de resolución del contrato con derecho a la indemnización establecida en los artículos 81, 4, de la LCT, y 21, 2, de la LRL. Es más, tal voluntad resolutoria tiene efectos inmediatos sin que se exija ni

siquiera el requisito del preaviso, por cuanto se trata de una reacción frente a incumplimientos empresariales —M. Alonso Olea: *Derecho del trabajo*, página 288, y Serrano Martínez, *op. cit.*, pág. 549.

Frente a lo anterior el TCT aduce, como primer argumento, el escaso lapso de tiempo que media entre el impago de los salarios y la solicitud jurisdiccional de resolución del contrato por parte del trabajador. Aceptar esta línea de argumentación tiene un doble orden de consecuencias interpretativas. De un lado, el estimar que para que pueda entenderse la existencia de impago en la remuneración convenida es precisa la acumulación de una serie indeterminada de salarios devengados y no percibidos. Por lo que hace a la falta de puntualidad en el pago, también exigiría que el retraso o demora en el cumplimiento de sus obligaciones retributivas por parte del empresario alcanzara una cierta entidad temporal, es decir, el mantenimiento más allá de un período de tiempo, por demás indeterminado, del incumplimiento del empresario. De otro lado, ello supondría realizar una interpretación integradora de los artículos 78 y 21 de la LCT y de la LRL, respectivamente, exigiendo, para la realización de las causas previstas en el artículo 78, el requisito de la sustancialidad prescrito en el artículo 21, 2, de la LRL para los comportamientos empresariales que allí se describen. De esta forma, el requisito de «modificación sustancial» del artículo 21 de la LRL se traduce, a los efectos del apartado b) del artículo 78 de la LCT, en exigir importancia del impago o del retraso, comprobable sólo a través del tiempo del mismo —criterio de la sentencia del TCT que analizamos— o de la cuantía de la deuda no satisfecha.

Con respecto a este último punto es preciso decir que no es correcto realizar una interpretación combinada de los artículos 78 y 21 de la LCT y de la LRL que lleve a una reducción del ámbito y alcance de las causas de resolución previstas en el primero de ellos. El artículo 21 de la LRL viene a constituir una norma de cierre respecto a las causas de resolución del contrato por el trabajador o, si acaso, una precisión de las contenidas en el apartado d) del artículo 78 —Alonso Olea, *ob. cit.*, pág. 288—, pero sin que ello suponga una matización, o lo que es peor, una minoración del alcance del apartado b) del artículo 78, tantas veces citado. Ello es aún más evidente si analizamos la dicción del artículo 78, en su apartado b), y la naturaleza de las conductas empresariales que allí se describen.

La protección del crédito salarial encuentra una de sus manifestaciones en cuanto al tiempo de pago del mismo, de tal forma que no sólo viene obligado el empresario al pago de la retribución convenida, sino más específicamente al pago puntual de la misma y consiguientemente tal obligación se entiende incumplida, permitiendo la resolución del contrato por parte del trabajador, con el simple retraso o demora. Que no se trate de un incumplimiento radical, sino, al menos en principio, de un posible cumplimiento retrasado o inexacto por cuanto la prestación salarial no se entiende esté sujeta a término esencial

—A. Montoya Melgar: «La mora en el pago del salario», en *Revista de Política Social*, 1964, págs. 99 a 105—, no afecta en absoluto a la posibilidad abierta al trabajador de ejercitar la acción resolutoria por simple demora en el pago del salario. Esto es, basta el vencimiento de la deuda y su falta de pago. Fecha de vencimiento que, no existiendo acuerdo en contra de las partes, debe situarse, a tenor del artículo 54 de la LCT, en los primeros días siguientes a cada mensualidad vencida. Y es evidente que en el caso que nos ocupa ese vencimiento se había producido, así como la falta de pago correspondiente por parte del empresario, por lo que hay que concluir que éste incurrió en mora o en impuntualidad en el pago de los salarios, pudiendo, por ello, el trabajador ejercitar la acción resolutoria ex artículo 78 b) de la LCT. Mucho más cuando el retraso en el pago de los salarios constituye un supuesto de mora automática sin que sea precisa su denuncia sobre la base de la excepción contenida en el apartado 3.º del artículo 1.100 del Código civil, por tratarse de una obligación de la especie de las recíprocas —Montoya Melgar, *op. cit.*, pág. 105—. La misma idea de puntualidad en el pago hace referencia a muy precisos lapsos temporales transcurridos los cuales esa puntualidad ya es imposible, careciendo de relevancia que el tiempo transcurrido entre la falta de puntualidad en el pago o la mora y el ejercicio de la acción resolutoria por parte del trabajador sea amplio o escaso. Es más, la hipotética urgencia en la actuación del trabajador no es sino la expresión de un lógico cuidado de sus intereses que, dada la situación de crisis de la empresa, podrían fácilmente verse defraudados, así como fundar la tesis no sólo de un cumplimiento impuntual, sino incluso de un incumplimiento absoluto y definitivo.

El segundo grupo de argumentos del TCT para justificar la denegación de la resolución del contrato de trabajo tiende claramente a buscar una causa de inimputabilidad de la mora al empresario, básicamente la situación de crisis antes aludida. Sin embargo, como ha señalado Montoya —*op. cit.*, pág. 96—, el retraso del empresario en el pago del salario debe entenderse como una mora objetiva «... desligada completamente de toda idea de imputabilidad y jugando como figura abstracta...», acudiendo para ello tanto a la doctrina de la responsabilidad objetiva del empresario, con la asunción por éste del riesgo objetivo de mora, cuanto a la base legal que proporciona el propio artículo 75, 3.º, de la LCT. En efecto, al señalarse que el magistrado deberá tener en consideración a la hora de fijar la indemnización por demora «... las causas que hubieran motivado el retraso...», parece claro el propósito de distinguir entre causas imputables o inimputables. La producción de una mora fortuita, como por hipótesis sería la de este caso en función de la crisis económica de la empresa, sólo tiene repercusión, por consiguiente, sobre la cuantía de la indemnización por retraso en el cumplimiento de las obligaciones salariales y no en la calificación misma de la mora o del incumplimiento del empresario.

En tercer lugar, afirma el TCT que el empleador había iniciado varios

meses atrás la tramitación del expediente de crisis laboral ante la autoridad competente, pareciendo aludir no ya a justificaciones de la mora del empresario —incompatibles con la naturaleza jurídica de la misma antes descrita—, sino incluso a inexigibilidad de los salarios ya devengados por parte del trabajador, o lo que es lo mismo, a suspensión de la obligación de retribuir puntualmente por parte del empresario. Ello podría ser posible si el empresario, utilizando el trámite del expediente de crisis —art. 9.º del decreto de política de empleo— hubiese obtenido la autorización laboral para demorar el pago de los salarios, en cuyo caso podría entenderse enervada la acción resolutoria del trabajador por retraso en el pago de los salarios. No constando que esa autorización se haya producido y estando el expediente aún en tramitación es obvio que el empresario no puede proceder unilateralmente a una modificación tan sustancial de las condiciones de trabajo, cual es el tiempo de pago de los salarios —cfr. artículo 18, 1, de la LRL—. Lo contrario sería dar eficacia jurídica a una autorización que aún no se ha producido y se ignora si se producirá o no, pues la petición o solicitud del expediente de crisis no demuestra *per se* la existencia de la misma, pues si fuera así haría inútil la intervención de la autoridad laboral.

Por último, el que el empresario haya retrasado el pago de los salarios a todos los trabajadores no supone sino una acumulación de incumplimientos por parte del mismo con respecto a todos y cada uno de los trabajadores afectados, pudiendo éstos individualmente hacer uso de las facultades que los artículos 78, b), de la LCT y 21, 2, de la LRL les permiten. El incumplimiento de la obligación salarial se produce en el marco de una relación singular de trabajo y el hecho de que se produzcan tales incumplimientos simultáneamente no afecta en absoluto a la naturaleza, claramente contractual e individual, del mismo.

3. Con respecto al segundo motivo de resolución del contrato: el cierre parcial de las instalaciones de la empresa afectando al trabajador demandante podría plantearse si tal cierre constituye una «... modificación del reglamento establecido para el trabajo al celebrarse el mismo... —causa d) del artículo 78 de la LCT— o bien una modificación sustancial y no autorizada de las condiciones de trabajo —artículo 21, 2, de la LRL.

El cierre patronal ilegal, esto es, no realizado conforme a los procedimientos y requisitos establecidos en la normativa vigente —para el caso que nos ocupa, el decreto-ley 5/1975, de 22 de mayo, sobre regulación de los conflictos colectivos de trabajo— tiene como consecuencia, a tenor de una interpretación *a sensu* contrario de los artículos 21, 2, y 4.º, 1, de dicho texto legal, el mantenimiento de los trabajadores de su derecho al salario durante el tiempo del cierre y la no suspensión de la relación laboral. Ello no quiere decir, sin embargo, que el cierre ilegal suponga una modificación de las condiciones de trabajo que

permita una resolución del contrato por parte del trabajador con derecho a indemnización. En el cierre patronal prima su faceta de instrumento de presión colectiva del empresario cuya consecuencia es la alteración transitoria de las condiciones en que se efectúa el trabajo, pero sin que sea posible detectar la idea de una intención de cambio permanente en dichas condiciones que parece ser consustancial a la idea de la modificación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 21, 2, de la LRL. En definitiva, se trata más de un supuesto de no prestación del trabajo por causa atinente al empresario que de un supuesto de modificación del contrato en el que existe una intención novatoria del mismo.

4. Por último, vamos a analizar la causa de resolución del contrato de trabajo basada en la lesión o menoscabo de la dignidad del trabajador a consecuencia de los registros efectuados por el empresario en los cajones de las mesas de los trabajadores. Que tal registro suponga una vulneración de derechos fundamentales del trabajador, como es el de protección a su esfera privada, y que, por consiguiente, ello suponga un menoscabo de su dignidad, así como una conducta vejatoria por parte del empresario, parece incontestable. A tenor de ello serían aquí de aplicación los artículos 78, e), de la LCT, y 21, 2, de la LRL. Ello parece ser aceptado por el propio TCT, que, sin embargo, entiende que tal conducta vejatoria no alcanza relevancia, a los efectos de la resolución del contrato por parte del trabajador, por cuanto tales registros no fueron dirigidos concretamente contra la persona del trabajador, «... sino que afectaron a los demás productores de la demandada...». Con independencia de que el registro como acto de lesión a la dignidad del trabajador puede ser fácilmente descompuesto en tantos actos singulares de registro como trabajadores afectados, perdiendo importancia y relevancia que aquéllos se hicieran respecto a uno solo de los trabajadores o con respecto a toda la plantilla, la argumentación del TCT debe ser criticada, por cuanto, en síntesis, viene a decir que las actuaciones vejatorias no alcanzan relevancia si no son discriminatorias, confundiendo claramente los ámbitos y el alcance de principios muy conectados, pero de diferente contenido, cuales son el respeto a la dignidad del trabajador y el de igualdad de trato, hasta el extremo de hacer lícitas conductas de vejación colectiva que consideradas individualmente serían merecedoras de sanción por el ordenamiento.

El trabajador, como cualquier ciudadano, es titular de una serie de derechos fundamentales, inherentes a su personalidad, a los que se hace referencia con la dicción genérica de derechos de libertad y que constituyen el soporte de su personalidad, de su dignidad como persona. Tales derechos —entre los que se encuentra el derecho a la intimidad o a la esfera privada, lesionados con la conducta del empresario que comentamos— encuentran protección incluso, y sobre todo, en el contexto de las relaciones interprivadas, y frente a dicha trasgresión

el trabajador tiene el derecho a reaccionar demandando la cesación de tal conducta lesiva, así como las responsabilidades de todo orden del autor de la misma. Y por lo que hace al Derecho del trabajo, uno de los instrumentos de protección consiste en la posibilidad de resolver el contrato con derecho a indemnización por pérdida del puesto de trabajo imputable al empresario.

Diverso de ello es el principio de igualdad de trato. Estrechamente conectado con el de respeto a la dignidad del trabajador por cuanto la no observancia del primero se traduce en una discriminación injustificada por las circunstancias de la prestación de trabajo o por las condiciones específicas del trabajador; sin embargo, el principio de igualdad de trato tiene un contenido diverso. En primer lugar, supone un límite al poder de dirección y organización del empresario por cuanto prohíbe un trato discriminatorio no justificado, con lo que ello supone de juicio de oportunidad sobre las decisiones empresariales, y un cese del trato discriminatorio, tanto en peor como más favorable, en los supuestos en que se haya producido. De otro lado, el principio de igualdad de trato implica una tensión continua a la realización de la justicia material en el ámbito de las relaciones de trabajo a través de la igualación de las condiciones de realización del mismo que ampliaría el ámbito específico de la no discriminación al que frecuentemente se reduce.

Sin entrar en el complejo análisis de este principio, lo cierto es que siendo el principio de igualdad de trato, al menos en su acepción más restringida—equivalente a no discriminación—, una manifestación del principio de respeto a la dignidad del trabajador, es claro que aun respetándose el primero ello no quiere decir que no resulte lesionada, como es el caso, la dignidad del trabajador. Lo contrario supondría elevar a categoría general justificatoria de cualquier conducta del empresario el principio de no discriminación, diluyendo en su contenido y haciendo susceptible de lesión el bien fundamental en razón del cual el propio principio de igualdad de trato encuentra existencia: la dignidad del trabajador.

SANTIAGO GONZÁLEZ ORTEGA  
Facultad de Derecho, Universidad de Sevilla

