

Reflexiones sobre el ejercicio de la acción por resolución de contrato laboral y fallecimiento de la parte actora

María Luisa Gil Meana

Magistrada titular del Juzgado de lo Social número 32 de Madrid

Wolters Kluwer

ÍNDICE

Normativa comentada

RD Leg. 2/2015 de 23 Oct. (texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores)

TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

TÍTULO I. De la relación individual de trabajo

CAPÍTULO III. Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo

SECCIÓN 1.ª. Movilidad funcional y geográfica

Artículo 40. *Movilidad geográfica.*

Artículo 41. *Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.*

SECCIÓN 4.ª. Extinción del contrato

Artículo 49. *Extinción del contrato.*

Artículo 50. *Extinción por voluntad del trabajador.*

Comentarios

Análisis de la repercusión del fallecimiento del trabajador que ha presentado la demanda antes de que se celebre el juicio, en los supuestos regulados en el artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores, que contempla la resolución del contrato por incumplimientos graves de sus obligaciones laborales por parte del empresario.

El artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores contempla la resolución del contrato sí se producen por parte del empresario incumplimientos graves de sus obligaciones laborales. En concreto, se contiene en dicho artículo que son causas justas para que el trabajador pueda solicitar tal resolución mediante la presentación de la demanda, las modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo que se lleven a cabo redundando en menoscabo de su dignidad y sin respetar lo previsto en el artículo 41 de dicha norma, la falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario pactado, cualquier otro incumplimiento grave de sus obligaciones por parte del empresario, salvo los supuestos de fuerza mayor, así como su negativa a reintegrar al trabajador en sus anteriores condiciones de trabajo cuando una sentencia haya declarado la modificación de las mismas no justificadas en los supuestos previstos en los artículos 40 y 41 del propio Estatuto de los Trabajadores.

La redacción del artículo 50 del Estatuto citado supone, por tanto, que no hay un *numerus clausus* de causas para solicitar del órgano judicial la extinción del contrato, ya que utiliza la expresión «cualquier otro incumplimiento grave». Será la sentencia, en la fecha en que se dicte, la que ponga fin a la relación laboral sí se ejercita la acción y quedan acreditados los incumplimientos, lo que conllevará, además, una indemnización igual a la que correspondería si se tratase de un despido improcedente.

Si la acción se ejercita a causa del impago de salarios se puede acumular la reclamación de las cantidades que se aleguen adeudadas a la de resolución de contrato; por otra parte, si se solicita tal resolución de contrato alegando violación de derechos fundamentales, es habitual que se pida una indemnización adicional por daños y perjuicios, es decir, que la sentencia que se dicte puede contener una condena a abonar las sumas salariales no pagadas, la indemnización por resolución de contrato y aquella que se entienda que corresponde por daños y perjuicios.

Los herederos pueden suceder en el procedimiento al demandante fallecido a fin de obtener una sentencia estimatoria que condene al abono de los salarios que se aleguen como impagados y el interés por mora del 10%

Expuesto lo anterior, cabe preguntarse qué sucederá en caso de que el trabajador que hubiera presentado la demanda fallezca antes de que se celebre el juicio. Resulta evidente que los herederos, tras acreditar en el juzgado su condición de tales, pueden suceder en el procedimiento al demandante fallecido a fin de obtener una sentencia estimatoria que condene al abono de los salarios que se aleguen como impagados y el interés por mora del 10% de la cantidad objeto de condena contemplado en el artículo 29.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Respecto de la indemnización por daños y perjuicios, hay que tener en cuenta que está concatenada con la declaración de resolución de contrato si se estima que hubo violación de derechos fundamentales, por lo que sí no pudiera existir sucesión de los herederos respecto de la resolución citada tampoco podrían estar legitimados para pedir tal indemnización, lo que también sucedería en relación a la indemnización equivalente a la que correspondería a un despido improcedente si se estimase una demanda al amparo del artículo 50 el Estatuto de los Trabajadores..

En el caso de la reclamación de las cantidades salariales la carga de la prueba de su abono le corresponde a la empresa, al tratarse de un hecho negativo y no es suficiente con presentar como prueba nóminas firmadas, cuya firma en este caso, evidentemente, no podría ser reconocida por el trabajador al haber fallecido, sino que es necesario que el demandado pruebe el abono efectivo de las nóminas en cuestión. No es infrecuente que se alegue por la parte demandada que se realizó el pago en metálico y en ese caso, al no poder practicar el interrogatorio del demandante, la prueba quedaría limitada a la declaración testifical.

Cabe preguntarse si pueden los herederos suceder al actor fallecido en la acción por resolución de contrato. La sentencia estimatoria ha de declarar resuelto el contrato laboral a la fecha de la misma por lo que cuando se dicte, tal relación laboral tiene que estar viva y la indemnización que se fije se calculará teniendo en cuenta la antigüedad acreditada como de prestación de servicios y la de la propia sentencia.

No estaría viva, por ejemplo, en el supuesto de que, además de no abonar los salarios, el empresario dejara de dar ocupación efectiva al trabajador, ya que al no existir ninguno de los dos elementos del contrato (remuneración y ocupación efectiva) la relación laboral habría finalizado en el momento en que dejaron de existir ambos elementos si el trabajador no hubiera accionado por despido, al igual que finalizaría si se produjese un despido tácito por cierre de la empresa y el trabajador no accionase, pues la relación laboral no estaría viva a la fecha de la sentencia. De haber accionado por despido, la demanda que se hubiera promovido con posterioridad se habría acumulado a la primera a petición de cualquiera de las partes o de oficio, a tenor del contenido del art. 32 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, y le correspondería al trabajador hacer constar en la segunda demanda la pendencia del primer proceso así como el juzgado que se hallara conociendo del mismo.

Por otra parte, el art 49 e) del Estatuto de los Trabajadores establece que la relación laboral finaliza por el fallecimiento del trabajador, es decir que la sentencia, si se hubiera accionado por resolución del contrato al amparo del artículo 50 de dicha norma, no podría declarar resuelta la relación laboral en la fecha en que se dictara porque no estaría viva. Si se hubiera acreditado el impago de los salarios y hubiera una sentencia de condena respecto de la reclamación de tales cantidades la situación que se produciría sería que, a pesar de haberse probado el incumplimiento grave empresarial, no se podría condenar a la indemnización equivalente a la de un despido improcedente porque no se podría declarar la resolución del contrato por tales incumplimientos a causa del óbito. De todos es sabido que no siempre legalidad y justicia van unidas, una sentencia que desestimara la demanda de resolución de contrato porque en ella se declarara la falta de acción de los herederos al haber fallecido el trabajador y, por tanto, no estar viva la relación laboral desde la fecha del óbito

sería legal, pero cabe preguntarse si sería justa. ¿Podría declarar la sentencia que la relación laboral finalizó en la fecha del fallecimiento (con independencia de que haya sucedido por enfermedad, accidente o de forma voluntaria) y pronunciarse sobre la indemnización equivalente al del despido improcedente computando desde la fecha de antigüedad acreditada hasta la del fallecimiento?

En el supuesto en el que se pidiera indemnización adicional por daños y perjuicios por violación de derechos fundamentales, como ocurriría en el caso de que se hubiera alegado la existencia de acoso laboral (supuesto en el que además de ser citado el Ministerio Fiscal, se habría haber demandado también a quien se hubiera calificado de acosador, ya que tendría derecho a defenderse de tal acusación y, además, si la sentencia condenara al abono de la indemnización adicional tal condena sería solidaria), el demandante fallecido debería haber proporcionado en sus alegaciones indicios fundados de la existencia de tal acoso, por lo que si se entendiera que se podía producir la sucesión de los herederos serían estos quienes tendrían que seguir proporcionando tales indicios, ya que en estos supuestos corresponde al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad a tenor del contenido del art. 96 de la LRJS, sin que pudiera existir interrogatorio del trabajador, evidentemente, bien a propuesta de la parte demandada, bien por acordarlo el juzgador.

Si se declarara falta de acción de los herederos en relación a la resolución de contrato por violación de derechos fundamentales por no estar viva la relación laboral, tampoco podría existir un pronunciamiento sobre la indemnización adicional por daños y perjuicios, en la que es habitual incluir daños morales y gastos ocasionados por ejemplo por los servicios de un psicólogo, ya que como anteriormente se expuso, tal indemnización va concatenada con la declaración de resolución de contrato por violación de tales derechos.

En estos casos también cabe preguntarse si se podría declarar que la relación laboral finalizó a la fecha del fallecimiento, pero habiendo quedado acreditada la vulneración de derecho fundamental, condenar por una parte, al abono de la indemnización equivalente a la del despido improcedente, y por otra, a la indemnización adicional y entender, por tanto, que existe legitimación activa de los herederos al respecto, a fin de que un incumplimiento grave del empresario no quede sin consecuencias jurídicas, al igual que cuando se declara en sentencia la existencia de despido nulo y fallece el trabajador sin que, por tanto, se pueda incorporar de nuevo a la empresa, se nova la obligación de forzosa readmisión por la de indemnización para evitar que una conducta empresarial no conforme a Derecho quede sin consecuencias jurídicas.

Artículo publicado en base al Acuerdo de Colaboración entre la Asociación Profesional de la Magistratura y Wolters Kluwer.