

Breve comentario de la STS 480/2020, de 18 de junio

Extinción causal del contrato de trabajo en caso de abono de retribuciones “en negro”

21 octubre 2020



ÍNDICE

- **Antecedentes**
- **Análisis**
- **Comentarios sindicales**



La STS núm. 480/2020¹ analiza un recurso de casación para la unificación de doctrina relativo a **la posibilidad del trabajador de resolver unilateralmente el contrato de trabajo cuando el empresario abona parte de la retribución sin declararla ante los organismos competentes de la Seguridad Social y de la Hacienda Pública.**

Antecedentes

Según el relato de hechos, tres trabajadores que prestan servicios como peones agrícolas y dedicados a labores de mantenimiento, cultivo y recolecta de fincas agrarias, percibían mensualmente una cantidad salarial en nómina y otra en sobre. Así mismo, la empresa emitía unos finiquitos que posteriormente no se cobraban.

En enero de 2016, los trabajadores presentaron una demanda reclamando la extinción indemnizada del contrato de trabajo en virtud del art 50 ET.

El Juzgado de lo Social núm. 3 de Huelva estima la demanda y da la razón a los trabajadores. En el ulterior recurso de suplicación, el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (sede en Sevilla) emite sentencia², con fecha de 22 de noviembre, en sentido contrario y absuelve a la empresa.

La representación de los trabajadores decide imponer **un recurso de casación para unificación de doctrina** alegando, como sentencia contradictoria con la recurrida, la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Asturias de 12 de abril de 2016 (rec.364/2016)³.

Análisis

La sentencia habla fundamentalmente de las posibilidades del trabajador de resolver, unilateralmente y de manera indemnizada, su contrato de trabajo. Esto es debido a que, **si el empresario no cumple con sus obligaciones, el trabajador podrá dejar de prestar servicios en la empresa con derecho a indemnización por despido improcedente.**

En efecto, el artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores enumera una lista de incumplimientos empresariales por los que el trabajador puede solicitar la extinción del contrato. Concretamente en su apartado c) establece:

«Art 50 ET: c) Cualquier otro incumplimiento grave de sus obligaciones por parte del empresario, salvo los supuestos de fuerza mayor, así como la negativa del mismo a reintegrar al trabajador en sus anteriores condiciones de trabajo en los supuestos

¹ <http://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/4c851f9f2182c521/20200716>

² <http://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/46b1c7509b1f6fe4/20180117>

³ <http://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/26f40f85d1889d44/20160524>



previstos en los artículos 40 y 41, cuando una sentencia judicial haya declarado los mismos injustificados.

Fijando que en tales supuestos: «*el trabajador tendrá derecho a las indemnizaciones señaladas para el despido improcedente.*»

Este apartado de la normativa se define como un artículo «*numerus apertus*». Es decir, aquel apartado que recoge la posibilidad de resolver el contrato de trabajado por parte del trabajador, de manera indemnizada, por **cualquier circunstancia que incluyan un incumplimiento de las obligaciones del empresario**.

No solo puede haber un incumplimiento de las responsabilidades salariales del empresario o de las referidas a la modificación de condiciones de trabajo, sino que éste, puede infringir otras responsabilidades incluso fuera del marco del contrato laboral. Asegura la sentencia que:

«La STS 18 de febrero 2013 (recud. 886/2012) cita abundantes precedentes en los que hemos venido advertido que el antiguo término “obligaciones contractuales” no debe contraerse a las obligaciones pactadas en el contrato, sino que debe extenderse tal expresión a todas aquellas actividades que, cualquiera que sea su origen, hayan sido asumidas por el empresario. En todo caso, la redacción vigente del precepto viene a positivar esa visión amplia de lo que significaban las obligaciones contractuales. La STS 19 enero 2015 (recud. 569/2014) subsume en el precepto las anomalías en pago de salarios o de complementos por IT (art. 50 ET).»

La sentencia no pone el énfasis en que parte de la remuneración de estos trabajadores fuera en *sobre*, sino en que ésta es una acción que conlleva el incumplimiento del empresario de sus obligaciones de Seguridad Social. Principalmente del artículo 18 y 19 de la Ley General de la Seguridad Social en relación con el artículo 142 del mismo cuerpo legal.

En este caso, la causa del incumplimiento consiste en que **la base de cotización de los trabajadores debe estar constituida por la remuneración total, cualquiera que sea su forma y denominación, tanto en metálico como en especie**⁴.

⁴ «Art 147.1 LGSS: *La base de cotización para todas las contingencias y situaciones amparadas por la acción protectora del Régimen General, incluidas las de accidente de trabajo y enfermedad profesional, estará constituida por la remuneración total, cualquiera que sea su forma o denominación, tanto en metálico como en especie, que con carácter mensual tenga derecho a percibir el trabajador o asimilado, o la efectivamente perciba de ser esta superior, por razón del trabajo que realice por cuenta ajena*».



Por otra parte, la sentencia se pronuncia sobre la pasividad del trabajador, para determinar que la ausencia de protesta o reclamación por su parte **no elimina la posibilidad resolutoria que ostenta**. Es decir, que el trabajador no reclame o no haga saber su situación no implica que no pueda acabar con su contrato de trabajo o acudir a los Tribunales.

En palabras del propio Tribunal Supremo:

«Interesa advertir que, en los casos expuesto, la ausencia de reclamación por parte del trabajador ante los incumplimientos empresariales no ha sido considerada como motivo que enerve la concurrencia de la causa resolutoria.»

La sentencia determina que **los hechos revisten la suficiente gravedad** como para habilitar al trabajador a solicitar la resolución de su contrato de forma indemnizada.

Asegura la sentencia que:

«En suma: la ocultación documental de una parte del salario y a lo largo de un periodo muy dilatado; el incumplimiento del deber de cotizar a la Seguridad Social con arreglo a lo previsto legalmente y la obtención de documentos de finiquito firmados pero que no se abonada, son claras manifestaciones de grave incumplimiento de las obligaciones empresariales respecto de sus demandantes.»

Comentarios Sindicales

Asistimos a un caso en que **el empresario no cumple con las obligaciones que la ley le impone**. Desgraciadamente, la acción de pagar ciertas cantidades fuera de nómina a la plantilla es una práctica generalizada que empobrece el empleo en nuestro mercado de trabajo.

La mayor incidencia del incumplimiento empresarial repercute en la figura del trabajador. La mayoría de **las prestaciones económicas de nuestro sistema de seguridad social se calculan en virtud de las bases de cotización**, por lo que, si la remuneración real fue mayor de lo realmente cotizado, conlleva a unas prestaciones sociales disminuidas y ficticias.

Para valorar si la conducta del empresario puede dar lugar a la resolución indemnizada del contrato deberá valorarse tanto la gravedad de la situación como el tiempo o la duración de las irresponsabilidades. En cuanto a la determinación de la gravedad del incumplimiento, **no existen criterios fijos, claros o definidos**. Variará según las circunstancias que se presenten por lo que, la casuística es enorme.



Por último, la sentencia recuerda que la pasividad del trabajador nunca avala una irresponsabilidad del empresario. Es decir, que el trabajador no se queje de la situación en que se encuentra no da cabida a que el empresario se aproveche de él.



Las Sentencias son parte del derecho vivo en nuestro país. En esta colección, comentamos de manera sencilla y clara las consecuencias de resoluciones judiciales de importancia, con un ánimo crítico y valorativo.