

COBERTURA DEL SEGURO DE PROTECCIÓN DE PAGOS EN CASO DE DESPIDO OBJETIVO, AUNQUE ÉSTE SOLO PREVIERA EL DESPIDO IMPROCEDENTE

SAP de Barcelona (Sección 14ª) 30/2016, de 28 de enero (JUR 2016\46979)

Laura López-Cogolludo Lozano
Estudiante del Grado en Derecho
Universidad de Castilla-La Mancha

Fecha de publicación: 18 de abril de 2016

1. Hechos

En el presente supuesto, nos encontramos con una controversia derivada de la celebración de un contrato de préstamo mercantil que llevaba a su vez aparejado un contrato de seguro de protección de pagos, cuya cobertura por desempleo le fue denegada a la prestataria-asegurada ante su despido objetivo –por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción-.

La demandante celebró un contrato de seguro de protección de pagos con la aseguradora CARDIF ASSURANCES RISQUES DIVERS que cubría el abono de las cuotas del préstamo mercantil celebrado con BANCO CETELEM, S.A, en determinadas circunstancias como el desempleo. Una vez despedida la reclamante por causas objetivas en la empresa en la que trabajaba por ser declarada en concurso de acreedores, se procedió a la denegación de su cobertura del contrato de protección de pagos por no encontrarse inserta en tal contrato la cláusula relativa al despido por causas objetivas¹, sino que solo figuraba la cobertura por desempleo en caso de despido improcedente². En estas circunstancias, la asegura interpuso demanda, contra la prestamista y la aseguradora, que fue desestimada por el JPI al no considerar que el supuesto de hecho tuviera cabida en la póliza del seguro. Ante tal desestimación, la parte actora procedió a interponer recurso de apelación contra esta sentencia, reclamando que ambas codemandadas le indemnizaran en un total de 3.902, 46 € por los dieciocho meses que la actora estuvo pagando la cuota del crédito suscrito, además de la cantidad de 400 €

1 Art. 52.c) en relación con el art. 51.1 del Estatuto de los trabajadores.

2 Art. 56 del Estatuto de los trabajadores.

por los daños y perjuicios que le ocasionaron como consecuencia de las reclamaciones extrajudiciales interpuestas.

Acto seguido, una vez que las codemandadas se opusieron al recurso interpuesto por la reclamante, se procedió a desvincular del proceso al BANCO CETELEM, S.A , dado que éste no tenía legitimación pasiva³ suficiente para poder hacer frente a dicha reclamación, por ser un sujeto ajeno a la contratación del préstamo.

A continuación veremos de forma detallada cuales fueron las alegaciones contraídas por cada una de las partes del presente litigio.

2. El fallo de la Audiencia Provincial de Barcelona

Para resolver el litigio, en primer lugar, la AP matiza el concepto de despido improcedente. En este sentido, explica que el despido improcedente es aquél que se produce por causas no contempladas en la Ley ni el en el contrato de trabajo. Asimismo, declara que la procedencia o improcedencia del despido⁴ debe ser declarada en un juicio tramitado con esta finalidad de forma que, declarado improcedente un despido, el empresario tendrá dos opciones: readmitir al trabajador con abono de los salarios en tramitación; o indemnizarle a razón de 33 días por año de servicio con un máximo de 24 mensualidades⁵. Así, afirma la AP que “precisamente lo que caracteriza a la declaración de un despido como improcedente es que en principio no queda extinguido ese contrato de trabajo ni la relación laboral, con la consecuencia de que la cobertura de desempleo habrá de entenderse referida a una extinción del contrato de trabajo que entrañe una pérdida de rentas para el trabajador, que es el riesgo o contingencia que esta modalidad del contrato de seguro trata de preaver, por el efecto que produce de que el asegurado no pudiera hacer frente a la deuda existente. En nuestro caso, además, entre los riesgos contractualmente excluidos, no se halla la extinción del contrato de trabajo por causas objetivas”.

En segundo lugar, comprende la AP que dado que el contrato no contiene en la relación de riesgos excluidos el despido por causas objetivas, deberá interpretarse dicho contrato

³ Art. 1.257.1 del Código Civil

⁴ Es decir, que el despido improcedente no es una forma diferente de despido, sino que tanto el despido por causas objetivas como el despido por causas disciplinarias puede ser calificado como procedente o improcedente.

⁵ Art. 56.1 Estatuto de los trabajadores.

del modo más adecuado para que produzca sus efectos, entendiéndose sus palabras de la forma más conforme a su naturaleza y objeto del contrato, sin que la oscuridad generada pueda favorecer a quien hubiese generado tal oscuridad⁶. Por lo tanto, comprende la AP que la interpretación que debe hacerse del contrato siguiendo las pautas anteriores debe ser que la extinción del contrato de trabajo por causas objetivas que han resultado acreditadas forma parte del riesgo cubierto por la cobertura por desempleo, pues se produce el riesgo de la pérdida de rentas por parte del trabajador.

Con todo, desestima la pretensión de indemnización por los daños y perjuicios sufridos como consecuencia de las reclamaciones extrajudiciales efectuadas puesto que “tales dispendios forman parte de lo que el encomiable jurista alemán Ihering llamaba “la lucha por el Derecho” (o la razón, porque la palabra Derecho vale en este sentido tanto como Razón); por lo que no han de serle resarcidos a la reclamante”.

En conclusión, la AP estimó parcialmente el recurso de apelación condenando a la asegurador a abonar la suma de 3.902, 76€ a la demandante.

⁶ Arts. 1284, 1286 y 1288 Código Civil y 6.2 de la ley de Condiciones Generales de la Contratación.