

Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Sentencia 420/2018 de 19 Abr. 2018, Rec. 629/2016

Ponente: Castro Fernández, Luis Fernando de.

DESPIDO MUTUAMENTE PACTADO. Acuerdo entre empresa y empleada en el que pactan la improcedencia del despido. Posteriormente la trabajadora descubre que está embarazada e impugna el acuerdo alegando vicio del consentimiento. No procede. El acuerdo es totalmente válido y no hay contradicción con otro supuesto en el que se declaró la nulidad del despido porque la trabajadora embarazada que firmó el finiquito desconocía nuestro idioma.

El Supremo desestima el recurso de casación para unificación de doctrina, y confirma que el despido improcedente pactado entre las partes fue totalmente válido.

UNIFICACIÓN DOCTRINA núm.: 629/2016

Ponente: Excmo. Sr. D. Luis Fernando de Castro Fernandez

Letrado de la Administración de Justicia: Ilmo. Sr. D. Santiago Rivera Jiménez

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 420/2018

Excmos. Sres. y Excmo. Sra.

D. Jesus Gullon Rodriguez, presidente

D. Luis Fernando de Castro Fernandez

D^a. Maria Luisa Segoviano Astaburuaga

D. Antonio V. Sempere Navarro

D. Angel Blasco Pellicer

En Madrid, a 19 de abril de 2018.

Esta Sala ha visto los presentes autos pendientes ante esta Sala, en virtud de recurso de casación para la unificación de doctrina formulado por la representación procesal de D^a. Justa , contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en 4 de diciembre de 2015, [recurso de Suplicación nº 520/2015], que resolvió el recurso interpuesto contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 23 de Madrid, autos 901/2014, en virtud de demanda presentada por la misma parte contra Domestic and General Insurance PLC, sobre despido.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Luis Fernando de Castro Fernandez.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 14 de enero de 2015, el Juzgado de lo Social nº 23 de Madrid, dictó sentencia en la que consta la siguiente parte dispositiva: «Que desestimo la demanda promovida por Da. Justa , frente a la empresa DOMESTIC AND GENERAL INSURANCE PLC, al apreciar y estimar la excepción de falta de acción opuesta por la demandada, y en consecuencia absuelvo a la empresa demandada de todas las pretensiones deducidas en su contra en este proceso».

SEGUNDO.- En dicha sentencia se declararon probados los siguientes hechos: **«PRIMERO.-** Que la demandante ha venido prestando sus servicios para la empresa demandada desde el 12 de marzo de 2012, como Finance Manager Iberia, Grupo I nivel 3, percibiendo un salario anual de 63.862,62 E por todos los conceptos.- **SEGUNDO.-** Que en reunión celebrada el día 25 de junio de 2014 con la Directora Financiera, ésta comunicó a la actora que se había tomado la decisión por la Dirección de la empresa de despedirla, pero que se podía hacer de mutuo acuerdo y para explicarle los detalles fue llamada la Técnico en Recursos Humanos, Dña. Rosana , la cual le explicó que si aceptaba las condiciones se le entregaría la carta de despido que le mostraba, se suscribiría un documento de acuerdo mediante el cual la trabajadora aceptaba una determinada indemnización por despido que percibiría para sus justificación fiscal pactando una conciliación administrativa ante el SMAC, a cuyo efecto la trabajadora firmaría la demanda de conciliación que redactaría y presentaría la propia empresa. Se ofreció asimismo a la trabajadora la posibilidad de consultar y firmar el documento de acuerdo una vez se asesorara convenientemente sobre sus términos, posibilidad que rehusó manifestando que aceptaba el procedimiento de despido ofrecido.- **TERCERO.-** Manifestando la demandante su conformidad Con las condiciones y trámites antes referidos, se le notificó una carta de despido fechada ese mismo día, 25 de junio de 2014, con efectos desde la fecha - la cual se tiene por íntegramente reproducida - en la que se comunica la decisión de la Compañía de "rescindir su contrato laboral mediante su despido, al amparo del art. 54.2.e) del ET , ya que lamentablemente su rendimiento se encuentra por debajo de los estándares requeridos para su puesto de trabajo". Asimismo, las partes suscribieron un llamado "documento de condiciones de extinción, liquidación y renuncia de acciones", documento nº 6 del ramo de la demandada que se tiene también por reproducido, destacando que en el mismo se manifiesta que habían iniciado conversaciones tras las cuales habían "tomado la decisión de poner fin al posible litigio derivado del despido del empleado para evitar gastos judiciales y de defensa, alcanzando a tal efecto un acuerdo satisfactorio para ambas partes que se ratificará en el preceptivo Acto de Conciliación ante el SMAC. A tal efecto, la Compañía manifiesta su voluntad de reconocer dicho despido como improcedente, a los solos efectos transaccionales, y con el fin de evitar litigiosidad, sobre la base de los términos y condiciones contenidos en el presente Documento, los cuales son aceptados en su integridad por ambas partes ". En su clausulado se establece como fecha de extinción de las relaciones existentes entre las partes y de todas las obligaciones y derechos el día, 25 de junio de 2014 y que "con motivo del despido del Empleado, la Compañía ofrece a éste la cantidad total bruta de 13.472,41 E en concepto de indemnización legal por despido improcedente", la cual le sería abonada en el momento de ratificación del acuerdo ante el Servicio de Mediación, arbitraje y Conciliación, cantidad que acepta la actora reconociendo no tener derecho a percibir ninguna otra cantidad en concepto de indemnización, salarios de tramitación, compensación por falta de preaviso ni cualquier otro concepto derivado del despido. Se acuerda asimismo que la, trabajadora percibiría su liquidación final de haberes (según desglose adjunto). Se acuerda asimismo la renuncia total e acciones por parte de la empleada, reconociendo expresamente haber tenido la posibilidad de consultar con terceros asesores, comprometiéndose a no reclamar ningún tipo de cantidad o derechos.- **CUARTO .-** Que la empresa presentó ante el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación en fecha, 30 de junio de 2014, la papeleta de conciliación por despido firmada por la actora el día 25 de junio de 2014, siendo citados

para el acto de conciliación instado para el día 16 de julio de 2014.- **QUINTO** .- Que la demandante presentó ante el SMAC un escrito, el 14 de julio de 2014, por medio del cual manifiesta que se desiste de la papeleta de conciliación presentada, el 30 de junio de 2014, no compareciendo, el 16 de julio de 2014, al acto para el que había sido citada, compareciendo no obstante la demandada, y ante su incomparecencia se acordó el archivo del expediente.- **SEXTO** .- Que la demandante presentó asimismo ante el SMAC, el 14 de julio de 2014, una papeleta de conciliación por despido frente a la demandada, celebrándose el acto de conciliación, el 31 de julio de 2014, sin avenencia.- **SÉPTIMO** .- Que la demandante está embarazada desde el mes de junio de 2014 - 25,2 semanas al 25 de noviembre de 2014 - hecho desconocido por las partes en la fecha del despido».

TERCERO.- La citada sentencia fue recurrida en suplicación por la representación procesal de D^a. Justa , ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, la cual dictó sentencia en fecha 4 de diciembre de 2015 , en la que dejando inalterada la declaración de hechos probados de la sentencia de instancia, consta la siguiente parte dispositiva: «Desestimando el recurso de suplicación formulado por Da Justa contra la sentencia nº 5/15, de fecha 14 de enero de 2015, dictada por el Juzgado de lo Social nº 23 en los autos 901/14, debemos confirmar y confirmamos la citada resolución ».

CUARTO.- Contra la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, por la representación legal de D^a. Justa , se interpuso el presente recurso de casación para la unificación de doctrina, que se formalizó mediante escrito fundado en la contradicción de la sentencia recurrida con la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, de 10 de noviembre de 2009 (R. 5403/2009).

QUINTO.- Por providencia de esta Sala, se procedió admitir a trámite el citado recurso, y habiéndose impugnado, pasaron las actuaciones al Ministerio Fiscal, que presentó escrito en el sentido de considerar procedente la desestimación del recurso. E instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 17 de abril de 2018, en el que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- 1.- Tal como se refleja en «antecedentes», se recurre en las presentes actuaciones la STSJ Madrid 04/12/15 [rec. 520/15], que confirmó la dictada por el J/S nº 23 de Madrid [autos 901/14], rechazando demanda en materia de despido interpuesta por trabajadora.

2.- Las circunstancias de hecho configuradoras de la litis pueden resumirse diciendo: a).- La empresa había comunicado su decisión de despedirla, pero añadiendo que ello «se podía hacer de mutuo acuerdo» para lo cual se suscribiría un documento «mediante el cual la trabajadora aceptaba una determinada indemnización por despido... pactando una conciliación administrativa ante el SMAC, a cuyo efecto la trabajadora firmaría la demanda de conciliación que redactaría y presentaría la propia empresa».

b).- Se firmó por la actora tal documento el 25/06/14 y cinco días después fue presentado por la empresa ante el referido Servicio.

c).- La trabajadora desconocía en tales fechas su estado gestación, y cuando se apercibió de ello presentó ante el mismo SMAC en 14/07/14 dos escritos, uno desistiendo de la papeleta presentada a su nombre por la empresa y otro formulando nueva papeleta por despido.

3.- La recurrida argumenta para desestimar la pretensión que «resulta evidente la existencia de un acuerdo transaccional entre las partes, sin la concurrencia de vicio alguno no solo porque el embarazo es un hecho que se conoce en fecha posterior al contrato de transacción sino porque, incluso existiendo el embarazo y conocido éste, nada impide a la trabajadora embarazada suscribir

un documento de transacción por el que, percibiendo una indemnización, evite la provocación de un pleito o su continuación».

SEGUNDO.- 1.- Se formaliza recurso de casación denunciando que se ha infringido el art. 55.5.b) ET , en relación con los arts. 49.1.a) del mismo ET y de los arts. 1281 y sigs. CC , aportando como decisión de contraste la STSJ Cataluña 10/11/09 [rec. 5403/08], en la que: a) se contempla el despido de una Limpiadora de nacionalidad extranjera, que llevaba dos meses embarazada, «sin que conste declarado probado el que la empresa conociera o no tal hecho»; b) el mismo día del despido, las partes suscriben un documento, por el que la empresa reconoce la improcedencia del despido y la trabajadora se da por finiquitada con determinada indemnización; c) la Sala de Cataluña confirma el criterio de instancia, que había negado valor liberatorio al finiquito razonando que «no consta acreditado... que la trabajadora extranjera entendiera adecuadamente los términos» del documento, pero por su parte argumenta que «prescindiendo del consentimiento», el despido de una trabajadora embarazada de no ser procedente es nulo y no cabe declaración de improcedencia, por lo que no es factible «válidamente pactar sobre una base ilegal del reconocimiento unilateral de la improcedencia del despido efectuado por la empresa».

2.- A efectos de determinar si concurre el requisito de contradicción entre las sentencias a contratar ha de tenerse en cuenta que la identidad sustancial -de hechos fundamentos y pretensiones- que requiere el art. 219 LJS ha de referirse no a las sentencias, sino a las pretensiones y resistencias de las partes (por ejemplo, SSTS 18/05/17 -rcud 1984/15 -; 07/06/17 -rcud 2211/16 -; y 17/10/17 -rcud 137/16 -). Ello significa que en el caso de autos la posible identidad entre los supuestos a contrastar no puede verse comprometida por el hecho de que la Sala de suplicación en la sentencia referencial hubiese prescindido de los términos en los que se había planteado el debate en la instancia y en el propio recurso [vicio de consentimiento] y hubiese atendido a planteamiento diverso [imposibilidad legal de declarar la improcedencia de despido de embarazada].

Precisamente por ello, aunque ambos debates han versado sobre una misma cuestión en abstracto, el vicio de consentimiento en la suscripción del documento, de todas formas no puede negarse que entre ellos media la innegable diferencia de que en la recurrida el vicio que se alega va referido a la ignorancia del hecho de la gestación, en tanto que en la referencial la embarazada conoce su situación de embarazo y el vicio que alega es la ignorancia del significado del documento en sí mismo considerado.

Cuestiones que -se quiera o no- tienen diversa naturaleza jurídica y por ello una posible diversidad en su trascendencia, máxime en las circunstancias -de persona, tiempo y lugar- en que los hechos se producen. Así, en el supuesto de contraste no ofrece la menor duda de que el documento suscrito por la trabajadora es nulo, en tanto que se produce en el corto marco temporal de un despido repentinamente comunicado, se trata de una trabajadora de elemental formación -Limpiadora- y que por añadidura tiene escaso conocimiento del idioma, con el abono -además- de una exigua liquidación, circunstancias todas ellas en las que se fundamenta la pretensión actora. Por el contrario, en el caso de la decisión recurrida se trata de una trabajadora altamente cualificada, con lo que -además- se negocia ampliamente una transacción en la que se acuerda una elevada indemnización por su cese en la empresa, y que la empleada suscribe con libre voluntad y plena consciencia, pero que posteriormente impugna alegando que desconocía estar encinta en tales fechas. Situación ésta que es -como dijimos- completamente diversa a la de contraste, por mucho que la «ratio decidendi» de la correspondiente Sala de suplicación hubiese versado -correcta o incorrectamente- sobre la imposibilidad legal de configurar como improcedente el despido de una trabajadora embarazada, pues ni los supuestos pueden considerarse «sustancialmente iguales» -tal como la contradicción requiere- ni la solución anulatoria del negocio transaccional en el caso de la recurrida presente la misma claridad o posibilidad que ofrece la referencial.

3.- Las precedentes consideraciones nos lleva a afirmar -en sintonía con el Ministerio Fiscal- que no

concorre la exigible contradicción, y ello nos lleva a desestimar el recurso, pues cualquier causa que pudiese motivar en su momento la inadmisión del recurso, una vez que se llega a la fase de sentencia queda transformada en causa de desestimación (recientes, SSTS 06/02/18 -rcud 891/17 -; 27/02/18 -rcud 724/16 -; y 13/03/18 -rcud 938/16 -). Lo que se acuerda sin imposición de costas [art. 235.1 LJS].

FALLO

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido

1º.- Desestimar el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la representación de Dª Justa frente a la sentencia dictada por el TSJ Madrid en fecha 04/12/2015 [rec. 520/15], confirmatoria de la desestimación de la demanda efectuada por el J/S nº 23 de los Madrid en fecha 14/01/2015 [autos 901/14] y por la que se absolvió a la empresa «DOMESTIC AND GENERAL INSURANCE PLC».

2º.- No imponer costas a ninguna de las partes.

Notifíquese esta resolución a las partes e insértese en la colección legislativa.

Así se acuerda y firma.