

**El TS estima que no ha existido despido sino cede voluntario de los trabajadores que no fueron objeto de intimidación por la empresa que vicie la manifestación de su voluntad de dimitir**

**Declara el TS no haber lugar al recurso interpuesto contra la sentencia que desestimó la demanda de despido de los actores y entendió que se estaba ante un cese debido a la voluntad de los trabajadores, sin que aprecie vicio del consentimiento en la manifestación de tal voluntad.**

El recurso se apoya sobre el argumento de que hubo intimidación por parte de la empresa en tanto que se aprovechó de unos conocimientos en materia laboral que situaban a los actores en una condición de inferioridad totalmente contraria al principio de la buena fe. La Sala tiene establecido que el hecho de que se ponga en conocimiento de la persona trabajadora la existencia de unos hechos graves, que podrían comportar una serie de consecuencias legales, laborales y penales, dándole la oportunidad de optar por el cese para evitar la adopción de las correspondientes medidas, no significa en absoluto que se ejerza coacción sobre él por parte de la empleadora. Concluye que en el presente caso se está ante la advertencia por parte de la empresa de actos que pudieran alcanzar la calificación de ilicitud y, si bien esa advertencia y la metodología empleada para llevarla a cabo, pudiera ser generadora de situaciones de tensión, no cabe calificarla de causa cercenadora de la libre voluntad de la otra parte.

Órgano: Tribunal Supremo. Sala de lo Social

Sede: Madrid

Sección: 1

Fecha: 20/01/2021

Nº de Recurso: 2093/2018

Nº de Resolución: 66/2021

Procedimiento: Recurso de casación para la unificación de doctrina

Ponente: MARIA LOURDES ARASTEY SAHUN

Tipo de Resolución: Sentencia

## **TRIBUNAL SUPREMO**

### **Sala de lo Social**

#### **SENTENCIA**

En Madrid, a 20 de enero de 2021.

Esta Sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por D.<sup>ª</sup> Delfina y por D.

Marcial, representados y asistidos por el Letrado D. Miguel Ángel Soler Neira, contra la sentencia dictada el 26 de febrero de 2018 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña en el recurso de suplicación n.º 73/2018, interpuesto contra la sentencia de fecha 29 de mayo de

2017, dictada por el Juzgado de lo Social n.º 1 de los de Manresa en autos núm. 500/2016, seguidos a instancia de los ahora recurrentes contra Día S.A. y el Fondo de Garantía Salarial (Fogasa), y en el que ha sido parte el Ministerio Fiscal.

Ha comparecido como parte recurrida la mercantil Distribuidora Internacional de Alimentación, S.A. (DIA, S.A.), representada y asistida por el Letrado D. Alfonso Pedrajas Herrero.

Ha sido ponente la Excm. Sra. D.ª María Lourdes Arastey Sahún.

### **ANTECEDENTES DE HECHO**

PRIMERO.- Con fecha 29 de mayo de 2017 el Juzgado de lo Social n.º 1 de los de Manresa dictó sentencia, en la que se declararon probados los siguientes hechos:

"PRIMERO.- Los demandantes, cuyos datos personales obran en autos, han venido prestando servicios laborales por cuenta y orden de la empresa demandada, con las siguientes circunstancias profesionales:

- D.ª. Delfina : antigüedad desde el 19/09/2011, categoría profesional de grupo IV área I, y salario de 1349,34 euros mensuales, con inclusión de la parte proporcional de pagas extraordinarias.

- D. Marcial : antigüedad desde el 30/11/2015, categoría profesional de cajero, y salario de 1112,42 euros mensuales, con inclusión de la parte proporcional de pagas extraordinarias.

SEGUNDO.- El Sr. Marcial suscribió con la empresa un contrato eventual por circunstancias de la producción en fecha 30/11/2015, en el que se hizo constar como causa "atender a las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos consistentes en la preparación e implantación de la campaña de Navidad". Dicho contrato se extendió hasta el 31/12/2015. A continuación, el contrato fue prorrogado hasta el 31/01/2016, y finalmente en fecha 02/01/2016 se le realiza un contrato de interinidad a tiempo parcial para "sustituir a un trabajador con reserva de puesto de trabajo", sin que en el contrato conste quien es el trabajador sustituido.

TERCERO.- En fecha 30/06/2016 los demandantes se encontraban prestando servicios y en un momento dado de la jornada cogieron un refresco y una bolsa de patatas, que consumieron en el propio establecimiento y pagaron tras haberles llamado la atención el Sr. Pascual, inspector del departamento de pérdidas, que en ese momento se encontraba en el establecimiento. Al observar la conducta de los actores el Sr. Pascual llamó a la supervisora, D.ª Florinda, quien se presentó en la tienda a los diez minutos, y tras marcharse el último cliente, cierra la tienda para hablar con los actores. En primer lugar hablaron con la Sra. Delfina en el almacén, comunicándole la existencia de pérdidas llamativas en ese establecimiento y que la intención de la empresa era despedirles a ambos por motivos disciplinarios e incluso emprender acciones legales por cuanto les consideraban responsables de dichas pérdidas, que podrían proceder de la comisión de un ilícito penal. Por consiguiente, tanto el Sr. Pascual como la Sra. Florinda conminaron a la actora que firmara la baja voluntaria, de lo contrario sería objeto de despido disciplinario y, eventualmente, de acciones penales; en consecuencia, tras quince o veinte minutos de conversación, la actora redactó un documento manifestando su voluntad de causar baja voluntaria en la empresa, basado en un formulario que posee la empresa a tales efectos. A continuación, el Sr. Pascual y la Sra. Florinda hicieron lo propio con el Sr. Marcial en la zona de panadería, accediendo este a redactar y firmar su baja voluntaria tras cinco minutos de conversación, también sobre la base del formulario proporcionado por la empresa. Así mismo, a la actora se le solicitó que exhibiera el contenido de su bolso, y al actor se le pidió que vaciara los bolsillos, en ambos casos se comprobó que no llevaban ningún producto de la tienda. Nada de esto se hizo en presencia de un representante de los trabajadores.

CUARTO.- Una vez firmada la baja voluntaria y quince minutos después de haberse marchado, la actora regresó a la tienda manifestando a la Sra. Florinda su retractación, pero esta le replicó que ya no podía echarse atrás porque ya se había cursado su baja en la TGSS.

QUINTO.- En el día siguiente al de los hechos anteriormente descritos los actores interpusieron denuncia ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, como consecuencia de la cual y tras realizar las averiguaciones pertinentes la ITSS emitió Acta de Infracción contra la empresa, imponiéndole una sanción de 6251€ por la comisión de una infracción administrativa muy grave en materia de relaciones laborales del art. 8.11 del RD Legislativo 5/2000, de 4 de agosto. El contenido del Acta obra en autos y se tiene íntegramente por reproducido.

SEXTO.- El 8/07/2016 los actores interpusieron denuncia ante la Fiscalía, constando el archivo de las actuaciones, tal y como se acredita en el escrito presentado por la demandada en fecha 18/05/2017.

SÉPTIMO.- Los trabajadores tienen prohibido consumir productos del establecimiento en el interior del mismo, aun cuando los hubiesen abonado previamente; tampoco pueden cobrar a un familiar ni a ellos mismos, y por lo que respecta a las compras efectuadas por el personal de tienda, se han de realizar siempre a tienda cerrada o una vez terminado el turno, y el ticket de compra deberá estar firmado por el responsable de la tienda o responsable de turno, siendo este el que cobrará. Tales normas eran conocidas por los actores (documentos 5 y 6 de la parte demandada, firmados por los demandantes).

OCTAVO.- Los demandantes no han ostentado la condición de representante de los trabajadores.

NOVENO.- En fecha 20/07/2016 la parte actora presentó papeleta de conciliación en el SMAC, celebrándose el acto conciliatorio el 06/09/2016, que concluyó con el resultado "sin avenencia".

En dicha sentencia aparece la siguiente parte dispositiva:

"Estimando parcialmente la demanda origen de las presentes actuaciones, promovida por D.ª. Delfina y D.

Marcial frente a DIA S.A. y FOGASA, con intervención del Ministerio Fiscal, (no comparece), sobre despido con vulneración de derechos fundamentales, declaro que las bajas voluntarias firmadas por ambos trabajadores el día 30/06/2016 constituyen sendos despidos improcedentes, condenando a la empresa demandada a estar y pasar por esta declaración, y a que, bien readmita a los demandantes en sus respectivos puestos de trabajo en las mismas condiciones que regían con anterioridad al despido, así como al abono de los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido y hasta la de la notificación de esta Sentencia, a razón del salario declarado probado en el hecho primero, de los que no podrán deducirse los correspondientes al período de preaviso; o bien les indemnice con las siguientes cantidades:

- D.ª. Delfina : 7443,49€.

- D. Marcial : 802,40€.

Debe advertirse a la empresa de que la opción señalada habrá de efectuarse ante este Juzgado de lo Social en el plazo de los cinco días siguientes, desde la notificación de la Sentencia, entendiéndose que de no hacerlo así se opta por la readmisión.

El FOGASA, en su condición de responsable legal subsidiario, deberá estar y pasar por dicha declaración."

SEGUNDO.- La citada sentencia fue recurrida en suplicación por DIA S.A. ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, la cual dictó sentencia en fecha 26 de febrero de 2018, en la que consta el siguiente fallo:

"Que debemos estimar, como lo hacemos, el recurso interpuesto por DIA, S.A. contra la sentencia del Juzgado de lo Social 1 de Manresa de fecha 29 de mayo de 2017, recaída en autos 500/2016, seguidos a instancia de Delfina y Marcial contra DIA S.A., y el Fondo de Garantía Salarial y en su consecuencia debemos revocar dicha sentencia y declarar que no existió despido, lo que implica su vez (sic) la desestimación de las demandas en todos sus extremos.

La estimación del recurso conlleva la devolución de las cantidades constituidas para recurrir y dar a los aseguramientos el destino legal, una vez firme que sea a presente resolución."

TERCERO.- Por la representación de D.ª. Delfina y D. Marcial se formalizó el presente recurso de casación para la unificación de doctrina ante la misma Sala de suplicación.

A los efectos de sostener la concurrencia de la contradicción exigida por el art. 219.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS), los recurrentes proponen como sentencia de contraste, la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha de 24 de marzo de 2011, (rollo 244/2011).

CUARTO.- Por providencia de esta Sala de fecha 27 de noviembre de 2018 se admitió a trámite el presente recurso y se dio traslado del escrito de interposición y de los autos a la representación procesal de la parte recurrida para que formalizara su impugnación en el plazo de quince días.

Presentado escrito de impugnación por la parte recurrida, se pasaron las actuaciones al Ministerio Fiscal quien emitió informe en el sentido de considerar el recurso procedente.

QUINTO.- Instruida la Excm. Sra. Magistrada Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 12 de enero de 2021, fecha en que tuvo lugar.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- 1. Los dos demandantes iniciales acuden a la casación unificadora frente a la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña que, revocando la sentencia de instancia, desestima su demanda de despido.

2. Como es de ver en los antecedentes, dándose las circunstancias fácticas que se declararon probadas -y que se han recogido en ellos-, los actores sostenían en su demanda que la extinción de sus contratos de trabajo el 30 de junio de 2016 obedeció a un despido de la empresa, carente de justificación y de comunicación en forma.

Para la Sala de suplicación nos encontramos ante un cese debido a la voluntad de la propia parte trabajadora, sin que quepa apreciar vicio alguno del consentimiento en la manifestación de tal voluntad.

3. El recurso aporta, como sentencia de contraste, la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha el 24 de marzo de 2011 (rollo 244/2011), que acogió la pretensión del trabajador en un caso que presentaba relevantes analogías con el que ahora enjuiciamos.

Allí también sucedía que el trabajador había sido llamado a una reunión por parte de la empresa, para participarle que se tenía conocimiento de posibles incumplimientos cometidos por él. En esa misma reunión el trabajador firmó una carta en la que manifestaba que presentaba libre y voluntariamente su baja en la empresa con efectos de la misma fecha. Al día siguiente el trabajador interpuso papeleta de conciliación previa por despido.

Se da, pues, la contradicción exigida por el art. 219.1 LRJS, puesto que en ambos casos las personas demandantes firmaron documento de baja voluntaria en el mismo momento en que son advertidos de

la apreciación por la empresa de incumplimientos contractuales, sosteniéndose en los dos supuestos que tal manifestación de voluntad se produjo ante una situación que provocó un vicio en el consentimiento. Y, mientras que la sentencia recurrida entiende que la voluntad de la trabajadora no queda viciada por el anuncio por parte de la empresa de la adopción de medidas, la referencial mantiene que la falta de tiempo para la reflexión viciaba el consentimiento y, añade, que ello queda corroborado por la reacción del día siguiente al presentar la papeleta de conciliación.

SEGUNDO.- 1. El único motivo del recurso denuncia la infracción del art. 108 LRJS, en relación con los arts.

1267 y 1268 del Código Civil, así como de los arts. 55 y 56 del Estatuto de los trabajadores (ET), en relación con los arts. 108.1 y 2 y 110 LRJS.

El motivo -y, por ende, el recurso- se apoya exclusivamente en el argumento de que hubo intimidación por parte de la empresa en tanto que "se aprovecha de unos conocimientos en materia laboral que sitúan a los actores en una condición de inferioridad totalmente contraria al principio de la buena fe art.7.1 y 1258 CC".

2. En realidad el debate que aquí se suscita es el de la determinación de si estamos ante una dimisión de los trabajadores, válidamente manifestada.

El artículo 49.1 d) ET establece la dimisión del trabajador/a, como causa de extinción del contrato de trabajo, sin otras exigencias de forma que la necesidad de preavisar con la antelación que señalen los convenios colectivos o la costumbre del lugar. Por consiguiente, es obvio que la persona trabajadora tiene la facultad de resolver por su propia y exclusiva decisión la relación contractual de trabajo, siempre y cuando exteriorice una manifestación inequívoca de esa voluntad extintiva, la cual surtirá efectos siempre y cuando no adolezca de alguno de los vicios del consentimiento que, de acuerdo con el art. 1265 CC, son causa de su nulidad -error, dolo, la violencia o intimidación-.

3. Aun cuando la argumentación del recurso relativa al "conocimiento del derecho" por parte de la empresa no guarda relación alguna con lo que disponen los preceptos del Código Civil que se invocan, y más parecería vincularse a una eventual conducta tendente a generar error en la otra parte, daremos respuesta a la imprecisa alegación de intimidación, recordando que, precisamente, en relación con supuestos en que la empresa anuncia posibles reacciones de incumplimientos de la parte trabajadora, hemos mantenido el criterio constante de que no cabe tildar de tal el anuncio de acciones legales que se hace en una reunión al efecto.

Así se consagra en la STS/4.ª/Pleno de 24 junio 2011 -rcud. 3460/2010- (aun cuando allí acabó desestimándose el recurso por motivos procesales), en la que reiterábamos la línea jurisprudencial mantenida, según la cual, el hecho de que se ponga en conocimiento de la persona trabajadora la existencia de unos hechos graves, que podrían comportar una serie de consecuencias legales, laborales y penales, dándole la oportunidad de optar por el cese para evitar la adopción de las correspondientes medidas, no significa en absoluto que se ejerza coacción sobre él por parte de la empleadora, puesto que "para que la conducta de la empresa previa a la toma de decisión pueda calificarse de amenaza o intimidación encuadrable en el art. 1267 del Código Civil, es preciso que la misma revista un matiz antijurídico o ilícito, y no hay tal cuando lo que se hace es anunciar el posible ejercicio correcto y no abusivo de un derecho, como es el relativo a un posible despido disciplinario y la interposición de denuncia o querrela" ( STS/4.ª de 6 febrero 2007 -rcud. 5479/2005- y 14 junio 2010 -rcud.

953/2009-).

4. Es más, la Sala ha abordado también la valoración de la retractación de la persona trabajadora y hemos considerado que, una vez comunicada, la dimisión con eficacia inmediata no es susceptible de

retractación posterior, al haber causado estado como acto generador de derechos a terceros, por lo que la misma no puede redundar en perjuicio de éstos, salvo que se pruebe la existencia de alguna deficiencia en el consentimiento que conduzca a la anulación del negocio jurídico, de acuerdo con el art. 1261 CC (entre otras, STS/4.ª de 6 febrero 2007 -rcud. 5479/05-, ya citada).

La excepción a la efectividad y validez de la retractación se ha aceptado en los supuestos de preaviso, siempre que la relación jurídica siga existiendo y no se irroge un perjuicio sustancial a terceros ( STS/4.ª de 17 julio 2012 -rcud. 2224/2011-). Por tanto, para la Sala, constituye despido no aceptar la retractación de la trabajadora realizada durante el preaviso, en base al principio de la buena fe contractual, si no se ha ocasionado ningún perjuicio al empresario, que todavía no había contratado a ningún sustituto ( STS/4.ª de 1 julio 2010 -rcud.

3289/2009-).

No es éste el caso que nos ocupa, en que no se planteó en ningún momento plazo de dilación para el cese efectivo.

5. Nos encontramos ante la advertencia por parte de la empresa de actos que pudieran alcanzar la calificación de ilicitud y, si bien esa advertencia y la metodología empleada para llevarla a cabo, pudiera ser generadora de situaciones de tensión -que la empresa pudo, sin duda, evitar-, no cabe calificarla de causa cercenadora de la libre voluntad de la otra parte, la cual puede comprender los hechos y negar o aceptar sus consecuencias. El reproche que puedan merecer las formas no alcanza a la ilicitud de las mismas ni vicia la manifestación de voluntad de la parte demandante.

En definitiva, la sentencia recurrida se ajusta a los criterios jurisprudenciales mantenidos por esta Sala y, por ello, debe ser confirmada.

TERCERO.- 1. Lo expuesto nos lleva a la desestimación del recurso de casación de doctrina.

2. Conforme a lo dispuesto en los art. 235.1 LRJS y 2 d) de la Ley 1/996, de asistencia jurídica gratuita, no procede la imposición de costas.

## FALLO

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido desestimar el recurso de casación para unificación de doctrina interpuesto por D.ª Delfina y D. Marcial frente a la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 26 de febrero de 2018 (rollo 73/2018) recaída en el recurso de suplicación formulado por DIA S.A. contra la sentencia del Juzgado de lo Social n.º 1 de los de Manresa de fecha 29 de mayo de 2017 en los autos núm. 500/2016, seguidos a instancia de de los ahora recurrentes contra Día S.A. y el Fondo de Garantía Salarial (Fogasa), y en el que ha sido parte el Ministerio Fiscal. Sin costas.

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

Así se acuerda y firma.