



Roj: **STSJ AS 143/2017 - ECLI: ES:TSJAS:2017:143**

Id Cendoj: **33044340012017100089**

Órgano: **Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social**

Sede: **Oviedo**

Sección: **1**

Fecha: **31/01/2017**

Nº de Recurso: **2741/2016**

Nº de Resolución: **127/2017**

Procedimiento: **RECURSO SUPLICACION**

Ponente: **JOSE ALEJANDRO CRIADO FERNANDEZ**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

**T.S.J.ASTURIAS SALA SOCIAL**

**OVIEDO**

SENTENCIA: 00127/2017

**T.S.J.ASTURIAS SALA SOCIAL DE OVIEDO**

C/ SAN JUAN Nº 10

**Tfno:** 985 22 81 82

**Fax:** 985 20 06 59

**NIG:** 33044 44 4 2016 0003355

Equipo/usuario: MGZ

Modelo: 402250

**RSU RECURSO SUPLICACION 0002741 /2016**

Procedimiento origen: DESPIDO/CESES EN GENERAL 0000540 /2016

Sobre: DESPIDO DISCIPLINARIO

**RECURRENTE/S D/ña** Ana María

**ABOGADO/A:** ALEJANDRO SERAFIN GARCÍA GARCÍA

**PROCURADOR:**

**GRADUADO/A SOCIAL:**

**RECURRIDO/S D/ña:** LEROY MERLIN ESPAÑA SLU, MINISTERIO FISCAL

**ABOGADO/A:** ENRIQUE GARCIA AREVALO

**PROCURADOR:**

**GRADUADO/A SOCIAL:**

**Sentencia nº 127/17**

En OVIEDO, a treinta y uno de enero de dos mil diecisiete.

Tras haber visto y deliberado las presentes actuaciones, la Sala de lo Social del T.S.J. de Asturias, formada por los Ilmos Sres. D. JOSE ALEJANDRO CRIADO FERNANDEZ, Presidente, D<sup>a</sup>. MARIA VIDAU ARGÜELLES y D. JESUS MARIA MARTIN MORILLO, Magistrados, de acuerdo con lo prevenido en el artículo 117.1 de la Constitución Española ,

**EN NO MBRE DE S.M. EL REY**

**Y POR LA AUTORIDAD QUE LE CONFIERE****EL PUEBLO ESPAÑOL**

ha dictado la siguiente

**SENTENCIA**

En el RECURSO SUPPLICACION 0002741 /2016, formalizado por el LETRADO D. ALEJANDRO S. GARCIA GARCIA, en nombre y representación de Ana María , contra la sentencia número 427 /2016 dictada por JDO. DE LO SOCIAL N. 2 de OVIEDO en el procedimiento DESPIDO/CESES EN GENERAL 0000540 /2016, seguidos a instancia de Ana María frente a LEROY MERLIN ESPAÑA SLU, MINISTERIO FISCAL, siendo Magistrado-Ponente el **Ilmo. Sr. D. JOSE ALEJANDRO CRIADO FERNANDEZ**.

De las actuaciones se deducen los siguientes:

**ANTECEDENTES DE HECHO**

**PRIMERO:** D<sup>a</sup> Ana María presentó demanda contra LEROY MERLIN ESPAÑA SLU, MINISTERIO FISCAL, siendo turnada para su conocimiento y enjuiciamiento al señalado Juzgado de lo Social, el cual, dictó la sentencia número 427 /2016, de fecha doce de septiembre de dos mil dieciséis .

**SEGUNDO:** En la sentencia recurrida en suplicación se consignaron los siguientes hechos expresamente declarados probados:

"Queda probado y así se declara que:

1º.- D<sup>a</sup> Ana María , con DNI NUM000 , ha sido empleada de LEROY MERLÍN desde el 30 de octubre de 1999 - dato no controvertido-.

2º.- Su categoría profesional era la de vendedora, siendo su salario diario bruto en cómputo anual de 59,71 euros a efectos indemnizatorios, -según todos los conceptos abonados reflejados en las nóminas aportadas, por la parte demandada-

3º.- El 30 de junio de 2016, D<sup>a</sup> Ana María , fue llamada al despacho de D. Roberto , haciéndole entrega D. Roberto de la carta de despido. D. Luis Carlos se personó en el despacho de D. Roberto , abandonando el despacho D. Roberto y quedándose a solas D<sup>a</sup> Ana María y D. Luis Carlos . Este le explicó a D<sup>a</sup> Ana María que cabía la firma de un acuerdo indemnizatorio, para zanjar allí la cuestión.

4º.- D. Luis Carlos , sirviéndose de la plantilla que a tales efectos maneja, hizo entrega del acuerdo conciliatorio a la actora, además de la papeleta de conciliación ante la UMAC y del recibo de **finiquito** de la relación laboral. En el acuerdo conciliatorio se especificaba una indemnización de 23.000 euros y en el recibo de **finiquito** se explicitaba una suma neta de 2.627,25 euros. El referido acuerdo conciliatorio fue firmado por D<sup>a</sup> Ana María en Llanera el pasado 30 de junio de 2016 entre D. Feliciano actuando en nombre y representación de LEROY MERLIN ESPAÑA SLU, y consta unido a la causa como documento nº 18 de los aportados por la demandada estando a su contenido íntegro por remisión, dándose por íntegramente reproducido por razones de economía procesal, destacando a los efectos que aquí interesan expresiones literales contenidas en el mismo del tipo "ACUERDO CONCILIATORIO", "23.000 euros netos en concepto de indemnización por la extinción improcedente de su relación laboral", "D<sup>a</sup> Ana María está de acuerdo con las cuantías ofrecidas y demás extremos, aceptando el reconocimiento de improcedencia de la empresa, las cantidades ofertadas y declara que una vez percibidas se considerará saldado y finiquitado a todos los efectos...derivados de la relación laboral mantenida tanto con LEROY MERLÍN ESPAÑA...ante cualquier jurisdicción u órgano administrativo y en cualquier lugar del mundo", "la indemnización máxima legal asciende a 39.019 euros...", " D<sup>a</sup> Ana María es consciente de que la indemnización ofrecida es inferior a la máxima legal establecida para el supuesto de despido improcedente, si bien acepta expresamente la cantidad ofrecida, todo ello en aras a la evitación de proceso judicial...".

El recibo del **finiquito** consta incorporado como documento nº 4 de la actora y como documento nº 16 de la demandada - documentos a los que se está por remisión, dándose por íntegramente reproducidos en este apartado por razones de economía procesal-, reflejando en ambos la cantidad líquida de 2.627,25 euros, aunque en el de la actora, con las firmas originales, no consta completada ninguna de las casillas relativas a la renuncia o solicitud de presencia del Representante Legal de los Trabajadores, como sí consta completada la casilla de Renuncia en el documento aportado por la demandada, documento que es una copia del anterior.



5º.- A la relación laboral de D<sup>a</sup> Ana María le es aplicable el Convenio Colectivo de Grandes Almacenes y un Acuerdo de Empresa sobre la adaptación a LEROY MERLIN de las condiciones laborales recogidas en dicho convenio.

6º.- La carta de despido de fecha 30 de junio de 2016, emitida en Llanera y firmada por D. Feliciano, Director de LeRoy Merlín Oviedo, es del siguiente tenor literal " Muy Sra. Nuestra: Como Ud. sabe, LeRoy Merlín es una empresa que focaliza sus esfuerzos en los clientes, ellos son nuestra razón de ser y nuestro objetivo es buscar su beneficio y satisfacción. Para la consecución del objetivo anterior la compañía se apoya en tres ejes fundamentales: equipo, excelencia y resultados. La excelencia se traduce en asegurar los más altos niveles de habilidades de nuestro trabajadores, la vocación es fundamental para el buen desempeño del trabajo, así como en el cumplimiento de los procedimientos establecidos para que la confianza que los clientes depositan en la compañía supere sus expectativas en tiempo y forma, ya que sin duda la buena reputación influye en la buena marcha de los resultados. Por otro lado, somos conscientes de que el constante desarrollo y progreso es la clave para mejorar nuestro rendimiento y mejorar nuestra eficiencia. Dentro del contexto descrito, en cualquier posición de la empresa se requiere una serie de competencias y actitudes que consideramos fundamentales para garantizar la permanencia de un trabajador y su desarrollo. Ud como vendedor de la sección comercial de sanitario tiene la misión de garantizar la satisfacción y fidelización de los clientes aportando soluciones completas a sus necesidades, a través de autoservicio y/o de la acogida, la escucha y el asesoramiento. A pesar de ello, en los últimos meses hemos apreciado que Ud. no ha venido cumpliendo con los estándares habituales, ha mermado su producción y nivel competencial, estas carencias se desprenden de los hechos que le relatamos a continuación y de los que Ud. es responsable: En el ámbito de la atención al cliente. Ud. en los últimos meses ha mermado su rendimiento exponencialmente, esto se evidencia en la caída conversión de presupuestos a pedidos clientes que Ud. ha llevado a cabo pese a que una de sus funciones básicas es aplicar las técnicas de venta, orientándolas a la venta de soluciones completas de producto, así como cerrar ventas, no solo con la elaboración de presupuestos a nuestros clientes, sino también realizando un seguimiento de los mismos, con la finalidad bien de convertirlos en pedidos cliente cerrado o bien de detectar cuales han sido las causas por las que no se ha llevado a cabo ese presupuesto, proponiendo acciones de mejora en un futuro de cara a una mayor satisfacción de nuestros clientes, objetivo primordial como sabe de esta mercantil. A lo largo de este año 2016 se ha podido constatar que su tasa de conversión de presupuestos a pedidos esta por debajo de la media de sus compañeros de sección, esto es, sus ratios se ubican en un promedio de 16,30% de conversión, siendo la media de su sección de un 24,90% lo que evidencia su falta de praxis a la hora del seguimiento de los presupuestos tecleados, no realizando gestión alguna para saber el por qué de esa escasa tasa de conversión de presupuesto a pedidos así como los motivos que le llevan a este resultado. Del mismo modo el presente año, como se aprecia en la plataforma de vendedor, Ud. tiene un % de pedidos en demora inusualmente alto respecto al resto de sus compañeros de sección, tiene Ud. un 8% de pedidos con retraso, cuando la media de su sección se ubica en un 2% y la media de la tienda se ubica en un 5% debido nuevamente a su falta de constancia en el seguimiento de los pedidos cliente, pese a su formación y experiencia en el puesto, lo que evidencia una inaceptable atención al cliente con todas las consecuencias que esto conlleva, puesto que el retraso en los pedidos cliente provoca en muchas ocasiones anulación de pedido y pérdida de cifra de ventas. Ambos resultados han sido valorados por su manager en su entrevista de desarrollo anual que tuvo lugar el pasado 15 de febrero de 2016. En esta entrevista se le explicó la necesidad de cambiar su forma de proceder y asumir sus funciones, especificándole los ejes de mejora necesarios, en concreto lo cual transcurridos 3 meses se ha podido constatar que lejos de mejorar su actitud frente al trabajo, ha empeorado, pues siendo consciente de las tareas y responsabilidades ha de abordar y realizar Ud. no ha hecho nada para variar esta situación frente al trabajo. No obstante a lo anterior, el pasado 1 de junio de 2016, Ud transformó el presupuesto número 454265 a pedido número 454446, un presupuesto realizado por su compañero D. Carlos Antonio Asesor Proyecto de la sección de Cerámica por un valor de 7.005,77€ el día 30 de mayo de 2016. Este presupuesto aportaba cierta complejidad debido a que tenía incluido productos de otras secciones en concreto de la sección de madera. Aún así, Ud sin consultar con ningún vendedor o asesor proyecto bien de su sección o de las secciones que se veían afectadas por el presupuesto y con el único pretexto de aumentar su ratio de transformación de presupuesto a pedido, transforma el presupuesto en pedido lo que conlleva una serie de ineficiencias en aquellos artículos de la sección de madera por no cerciorarse de que los productos del pedido eran los correctos, tales ineficiencias en último término le son repercutidas al cliente, lo que no comulga de ningún modo con la calidad de servicio que esta mercantil quiera hacer llegar a sus clientes. En el ámbito de la gestión de stock. Ud debía controlar la calidad del stock de sus familias y los parámetros para que el sistema reaprovisionamiento automático sea en todo momento fiable, se eviten rupturas o faltas de producto en los lineales y se pueda ofrecer la mejor oferta al cliente. Principalmente Ud. debía poner medios para controlar la demarca desconocida, así como comprobar las rupturas visuales, analizar causas y proponer soluciones también proponer SMPT ( stock mínimo de presencia en tienda) adaptados a la implantación y por último realizar inventarios parciales y rectificaciones de stock. No obstante lo anterior, el presente año su familia de



grifería ha tenido un coste de mas 10% del total de la demarca de la sección de sanitario, suponiendo 807,05€ n siendo proporcional este dato con su parte de mercado de la misma familia, lo que denota que Ud ha incurrido en un mala gestión y un incumplimiento de los procedimientos. Por otra parte, no ha propuesto en ningún caso formulas o propuesta para mejora las familias de productos a su cargo, tales como grifería y espejos siendo una tarea inherente a su puesto. Su dejadez en este ámbito se ha podido constatar porque Ud solo ha gestionado bajo petición de su manager las acciones de saneo de stock , en exclusividad bajo los inventarios programados, pero en todo este tiempo nunca ha realizado inventarios por iniciativa para la corrección de stock en sus familias de grifería y espejos como su manager siempre les solicita y sus compañeros si realizan de otras familias, careciendo Ud de iniciativa para llevarlas a cabo. En el ámbito de la participación en sección-tienda. Ud debe mantener una correcta actitud para el buen hacer tanto de su sección como de la totalidad de la tienda. Así mismo, en el proceso de Evaluación de Desempeño que tuvo lugar en el mes de febrero del presente, se le indicó su falta de compromiso y colaboración con su equipo, no mostrándose afín a los objetivo de sección, cercionando una falta de ayuda en las tareas comunes de sección como por ejemplo el montaje de zonas comunes como SAS y Podium tienda cuando corresponde a la sección de sanitario que se debía haber realizado entre todo el equipo y Ud no participó , elaboración de propuestas en operaciones comerciales, cuando sus compañeros en la pasada OPECOM de Semana Santa y Aniversario hicieron propuesta sobre que productos poner tanto en el podium como en las cabeceras de la sección complementando así la Operación comercial Ud. no realizó propuesta alguna pese a su antigüedad y experiencia en el puesto; mantenimiento del stock de la sección en este sentido Ud. no controla las rupturas visuales no hacer seguimiento semanal del stock de sus familias; solo mostrando interés por aquellas tareas que a Ud le son de mayor agrado, eclipsando su realización y no dejando que ningún miembro del equipo las realizase, aun cuando nunca le han sido encomendadas tales como balizaje y cartelería de la sección. Estos aspectos no solo son corroborados por su manager sin también por el resto de sus compañeros, los cuales en sus procesos de evaluación lo han dejado de manifiesto, su actitud de deterioro en el buen hacer de la sección y por ende de la tienda. Aún así no se ha percibido cambio actitudinal por su parte en este ámbito, durante este tiempo. Como se desprende los hechos anteriores y haciendo referencia a su Evaluación del Desempeño del ejercicio anterior, Ud en los últimos meses no ha cumplido con las tareas inherentes a su puesto de trabajo, se han evidenciado carencias y errores de las que Ud. es responsable, disminuyendo su rendimiento por debajo de los límites necesarios y esperados por esta empresa. Todos los hechos anteriormente expuestos suponen un grave incumplimiento de sus deberes profesionales que impiden que podamos mantener la confianza en Ud. depositada. Encontrándose tipificados estos hechos en los artículos 53.3 y 54.12 del Convenio Colectivo de Grandes Almacenes puesto en relación con los artículos 54.2 b ) y e) del Estatuto de los Trabajadores , se le sanciona en grado máximo con el despido disciplinario con efecto de día 30 de junio de 2016, manifestándole que a partir de ese momento tiene a su disposición la liquidación por los salarios y partes proporcionales devengados hasta el día de la fecha. Sirvase firmar el duplicado de la presente a los únicos efectos de notificación y constancia. Atentamente".

Los motivos descritos en la carta de despido, corroborados por el Jefe directo de D<sup>a</sup> Ana María - D. Roberto - suponen una disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.

7º.- La trabajadora no ostenta ni ha ostentado la condición de representante legal o sindical de los trabajadores en el año anterior al despido.

8º.- Presentada por la actora papeleta de conciliación previa a la vía jurisdiccional el 18 de julio de 2016, el acto fue intentado sin efecto el 28 de julio del mismo año."

**TERCERO:** En la sentencia recurrida en suplicación se emitió el siguiente fallo o parte dispositiva:

"DESESTIMO LA DEMANDA interpuesta por D<sup>a</sup> Ana María frente a LEROY MERLIN ESPAÑA SLU por los motivos expuestos en la fundamentación."

**CUARTO:** Frente a dicha sentencia se anunció recurso de suplicación por Ana María formalizándolo posteriormente. Tal recurso fue objeto de impugnación por la contraparte.

**QUINTO:** Elevados por el Juzgado de lo Social de referencia los autos principales, a esta Sala de lo Social, tuvieron los mismos entrada en fecha 21 de noviembre de 2016.

**SEXTO:** Admitido a trámite el recurso se señaló el día 19 de enero de 2017 para los actos de votación y fallo.

A la vista de los anteriores antecedentes de hecho, se formulan por esta Sección de Sala los siguientes,

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO-** La representación letrada de la actora interpone recurso frente a la sentencia de instancia que desestima su demanda de despido.



El recurso denuncia en su primer motivo que ampara en el art. 193 c) LJS, la infracción de los arts. 1.261 , 1.262 , 1265 , 1266, 1.809 y 1.817 del Código Civil y 3-5 del ET alegando que el contrato de transacción celebrado entre la actora y la empresa carece de consentimiento valido por error en su objeto pues la firma y aceptación de la trabajadora se produjo al ser llamada esta por su superior inmediato a un despacho cerrado donde se le entrega una carta de despido de varias paginas sin que conste que se le explique y se debata el contenido y tras abandonar aquel la estancia, entra en ella el responsable de recursos humanos que le ofrece a la actora la posibilidad de firmar un acuerdo indemnizatorio para zanjar allí la cuestión, de donde se desprende que la opción ya estaba prevista y añade que la razón por la que la trabajadora firmo el acuerdo es que le convencieron de que de no hacerlo perdería la opción a obtener ninguna indemnización ante la supuesta "gravedad" de los hechos de la carta de despido y se le urgía una respuesta, urgencia que se corresponde con el hecho de que el documento apareció de inmediato, estando redactado por la empresa como una especie de contrato de adhesión y aunque se dice que se ofreció a la trabajadora la posibilidad de comparecencia de la representación unitaria de los trabajadores en la empresa, lo cierto es que nadie la asistió ni en la entrega de la carta ni en la firma del documento.

Sostiene el recurso que este modus operandi es habitual en la demandada existiendo ejemplos de despidos en los que se entrega la misma carta-tipo seguida del mismo acuerdo conciliatorio citando sentencias de esta Sala, de Andalucía y de Murcia y de otro lado en el propio documento se reconoce que el despido es improcedente y de su redacción no se deduce la existencia de incumplimientos de una gravedad suficiente para determinar la extinción del contrato por causa disciplinaria, lo que lleva a considerar que en la transacción no existía un objeto real para la trabajadora pues en una transacción ambas partes renuncian a alguna cosa y en este caso solo la actora obtuvo un perjuicio al renunciar a 16.019 euros, mas de 9 meses de salario y en la sentencia de esta Sal de 6-3-15 en un despido de la demandada se anulo el acuerdo porque los hechos de la carta no eran de entidad suficiente como para justificar el despido y se entendía que el único beneficiario del acuerdo era la empresa, e insiste en que no existió un acuerdo valido porque se dio un vicio en el consentimiento por error en el objeto del contrato (el riesgo en la perdida de la indemnización por despido improcedente) y por ello el documento a que se refiere el hecho probado cuarto no puede tener efecto liberatorio como acuerdo sobre cuantificación de la indemnización por despido improcedente al ser contrario al art. 3-5 de ET, invocando al efecto la STS de 21-7-2009 .

**SEGUNDO-**. La STS de 14-4-2014 declara lo siguiente en un caso similar a este : " ....., la aceptación de la oferta efectuada en este caso, sin ninguna reserva ni apostilla, implica, evidentemente, la conformidad de la actora con la extinción del vínculo laboral entre las partes, debiéndose únicamente determinar si se extiende también a la indemnización misma en los concretos términos reflejados en el documento (10.000 €), pero sin que, en todo caso, el posterior **finiquito** que contenga dicha indemnización implique una nueva posibilidad de revisión de tal conformidad, sea cual fuere el alcance de la misma.

Ello sentado, debe repararse en que todo conduce a pensar que la empresa conscientemente ofreció una cifra considerablemente inferior a la que correspondería a la actora percibir en caso de declaración judicial de improcedencia del despido porque aunque admitiera meramente a los efectos del acuerdo calificar de tal modo (improcedente) esa medida, mantenía, de todas formas, que había causa disciplinaria para ella, de ahí, en consecuencia, la reducción indemnizatoria que se adjudicaba como contrapartida a tal calificación (improcedencia) en la transacción entre las partes, pero con esto la demandante no hacía dejación de un derecho irrenunciable sino que se mostraba de acuerdo en "evitar un futuro pleito", tal y como la carta decía, de modo que ambas partes, al firmar el documento, venían en acordar que al suscribirlo evitaban los riesgos que para cada una (y no sólo para la empresa) podrían derivarse de la judicialización del caso, reconociendo la una la improcedencia del despido y aceptando la otra una muy sustancial rebaja en la indemnización, que pudo ser objeto de negociación y no lo fue.

En estas concretas condiciones y circunstancias, el principio de autonomía de la voluntad no se ve afectado por defecto alguno en la emisión del consentimiento, ni se ha renunciado a ningún derecho, que estaba por ver todavía que pudiera reconocerse a la trabajadora, ni era necesario observar ningún requisito más en función de la naturaleza negociada de ese mismo proceso y su posterior acuerdo, completado en la práctica con la transferencia bancaria efectuada días después (hecho quinto de la declaración fáctica de la sentencia de instancia)..."

Pues bien, la sentencia recurrida acogiendo el primer y principal argumento de la demandada, razona que la actora firmó el documento en que la empresa le notificaba la improcedencia del despido y le ofrecía una indemnización de 23.000 euros netos en concepto de indemnización por la extinción improcedente de su relación laboral y 2.627,25 euros, de **finiquito** mostrando expresamente su acuerdo con las cuantías ofrecidas, aceptando el reconocimiento de improcedencia de la empresa y añadiendo que es consciente de que la indemnización ofrecidas es inferior a la máxima legal establecida para el supuesto de despido improcedente,





si bien acepta expresamente a la cantidad ofrecida en aras a la evitación de proceso judicial, cantidad que le fue transferida a su cuenta bancaria.

A la vista de lo expuesto la Sala llega a la conclusión con la juez de instancia de que tal acuerdo y suscripción son válidos y que la posterior retractación de la actora no puede enervarlo pues no se aprecia error ni intimidación ni vicio en el consentimiento, por lo que debe desestimarse este primer motivo de recurso, sin que proceda por ello analizar los hechos por los que se declaró el despido disciplinario para determinar si la actora merecía esa sanción, puesto que se plantea esta cuestión de modo subsidiario con lo que confirmando este motivo, principal del recurso, ello hace que nos detengamos en la convalidación del acuerdo en el que, se insiste, la recurrente acepta expresamente la oferta empresarial en el marco de una negociación orientada a evitar un pleito, con lo que se producen los efectos propios de la misma, pues se evita el pleito y por tanto habrá que estar a lo acordado por las partes.

Cabe añadir finalmente que, a tenor del artículo 6 del Código Civil, la jurisprudencia constituye la doctrina que, de modo reiterado, establezca el Tribunal Supremo al interpelar y aplicar la ley, la costumbre y los principios generales del derecho, por lo que no cabe invocar como doctrina infringida el contenido de las sentencias dictadas por las Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia.

En todo caso en lo que respecta a las sentencias que invoca el recurso en relación con acuerdos transaccionales propuestos por la empresa aquí demandada, indicar que no son asuntos similares pues en la de esta sala de 6 de marzo de 2105, la sentencia de instancia, que en este extremo fue confirmada, no otorgó validez al acuerdo por el hecho de no existir ningún tipo de ofrecimiento ni transacción económica por parte de la empresa mientras que en este caso existe un acuerdo conciliatorio de 23.000 euros al que se dio cumplimiento de modo que hubo una transacción económica y en la del TSJ de Murcia de 22 de junio de la Sala que se está en presencia de una transacción regulada en los arts. 1809 y 1816 del Código Civil, en la que las partes para evitar un litigio, cuya suerte es incierta, deciden pactar realizando mutuas concesiones, sin que, por tanto, pueda acudir para la resolución del supuesto a la legalidad estricta, no pensada para casos en que se produce una transacción, que se desarrolla con unos márgenes de negociación más flexibles, teniendo en cuenta que pretende evitar un litigio judicial, que cada parte pudo ganar o perder totalmente y, por tanto, desde tal consideración no cabe ahora resolver algo que quedó resuelto por voluntad de las partes y lo mismo ocurre con las del TSJ de Andalucía de 3-12-2015 y 3-3-2016.

En razón a todo ello se impone desestimar el recurso y confirmar la sentencia de instancia por sus propios y acertados fundamentos.

**VISTOS** los anteriores preceptos y los demás de general aplicación,

## FALLAMOS

Que desestimamos el recurso de suplicación interpuesto por D<sup>a</sup> Ana María contra la sentencia del Juzgado de lo Social nº2 de OVIEDO, dictada en los autos 540/16 seguidos a su instancia contra LEROY MERLIN ESPAÑA SLU, MINISTERIO FISCAL, sobre DESPIDO, y en consecuencia confirmamos la resolución impugnada.

### *Medios de impugnación*

Se advierte a las partes que contra esta sentencia cabe interponer **recurso de casación para la unificación de doctrina**, que habrá de prepararse mediante escrito suscrito por letrado, presentándolo en esta Sala de lo Social dentro del improrrogable plazo de los diez días hábiles inmediatos siguientes a la fecha de notificación de la misma, y en los términos del art. 221 de la LRJS y con los apercibimientos en él contenidos.

### *Tasas judiciales para recurrir*

La tramitación del recurso de casación para unificación de doctrina no constituye hecho imponible, y por tanto no se requiere la liquidación de tasas (Consulta vinculante de la Dirección General de Tributos V 3674-23 de 26-12-2013).

Pásense las actuaciones al Sr/a. Letrado/a de la Administración de Justicia para cumplir los deberes de publicidad, notificación y registro de la Sentencia.

Así, por esta nuestra Sentencia, definitivamente juzgando, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.