



Roj: **STS 3464/2015 - ECLI:ES:TS:2015:3464**

Id Cendoj: **28079140012015100435**

Órgano: **Tribunal Supremo. Sala de lo Social**

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **15/06/2015**

Nº de Recurso: **1833/2014**

Nº de Resolución:

Procedimiento: **SOCIAL**

Ponente: **ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STSJ, Sala de lo Social, Comunidad Valenciana, Sección 1ª, 11-03-2014 (rec. 75/2014), STS 3464/2015**

SENTENCIA

En la Villa de Madrid, a quince de Junio de dos mil quince.

Vistos los presentes autos pendientes ante esta Sala en virtud del recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la empresa DAWN FOODS SPAIN, S.A., representada y defendida por el Letrado Sr. Hernández Gutiérrez, contra la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Valencia, de 11 de marzo de 2014, en el recurso de suplicación nº 75/2014, interpuesto frente a la sentencia dictada el 30 de octubre de 2013 por el Juzgado de lo Social nº 16 de Valencia, en los autos nº 397/2013, seguidos a instancia de D. Pablo Jesús contra dicha recurrente, sobre despido.

Ha comparecido en concepto de recurrido D. Pablo Jesús, representado y defendido por la Letrada Sra. Artal Bonora.

Es Magistrado Ponente el Excmo. Sr. D. **Antonio V. Sempere Navarro**, quien expresa el parecer de la Sala.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO .- Con fecha 30 de octubre de 2013, el Juzgado de lo Social núm. 16 de Valencia, dictó sentencia cuya parte dispositiva es del siguiente tenor literal: "Estimando en parte la demanda formulada por Pablo Jesús contra la empresa DAWN FOODS SPAIN S.A., declaro improcedente el despido objeto del enjuiciamiento de fecha de efectos 28 de febrero de 2013 y condeno a la empresa demandada a estar y pasar por esta declaración y a que, a opción del empresario, que deberá ejercitarse en el término de los cinco días siguientes a la notificación de esta resolución mediante escrito o comparecencia ante la Secretaría de este Juzgado, proceda a la readmisión del trabajador en las mismas condiciones anteriores al despido o al abono de la indemnización de 39.951,20 euros, entendiéndose que de no efectuar dicha opción proceda la readmisión. En el caso de que la opción se realice, de forma expresa o tácita, a favor de la readmisión, la empresa deberá abonar al actor los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta la de notificación de esta resolución, a razón de 121,34 euros diarios, y el trabajador habrá de reintegrar la indemnización recibida (9.184,56 euros) una vez sea firme la sentencia; y, en el supuesto de que opte por la indemnización, la empresa podrá descontar del importe que se fija en esta sentencia el de la indemnización ya abonada".

Los hechos probados a tener en cuenta para resolución del presente recurso son los formulados como tales por la sentencia del Juzgado, que se reproducen acto seguido:

"1. El actor Pablo Jesús, con DNI nº NUM000, ha venido prestando servicios por cuenta y dependencia de la empresa demandada DAWN FOODS SPAIN S.A. (CIF nº A59171165) con antigüedad reconocida de 29 de agosto de 2005 y categoría profesional de técnico comercial.



2. La relación de trabajo entre las partes se inició en la fecha que se menciona en el apartado anterior (29-08-2005) tras la celebración de contrato de trabajo indefinido a tiempo completo suscrito por el actor con la empresa UNIFINE F & BI ESPAÑA S.A., el cual incluye como anexo un "contrato de no competencia durante y después de finalizar los servicios" (durante dos años), en el que se hace constar, por lo que interesa a la resolución del litigio, que el trabajador percibirá una indemnización, como compensación económica del pacto de no competencia, de 6.000 euros anuales repartidos en 12 mensualidades, cuya cantidad, se añade, será incrementada en el mismo porcentaje que lo haga anualmente el resto de conceptos salariales por IPC.

3. Mediante escrito de fecha 1 de noviembre de 2012 la demandada DAWN FOODS SPAIN S.A. comunicó al trabajador que, al amparo del art. 44 del ET, la citada mercantil se subroga en todos los derechos y obligaciones dimanantes del contrato de trabajo que el actor tenía suscrito con la mercantil UNIFINE F & BI ESPAÑA S.A.

4. Durante el año anterior al despido (periodo marzo/12 a febrero/13) el actor ha percibido cantidades mensuales distintas, siendo la media mensual de las cantidades por las que la empresa ha cotizado de 3.690,81 euros, con inclusión de la parte proporcional de pagas extras. Dicho importe incluye la cantidad mensual de 566,20 euros que el actor ha venido percibiendo en concepto de "pacto no competencia".

5. Mediante carta de fecha 27 de febrero de 2013 la empresa notificó al demandante la extinción de su contrato de trabajo al amparo del art. 52.c) del Estatuto de los Trabajadores, con efectos de 28 de febrero siguiente y por las causas (que en un primer pasaje de la carta se consideran económicas y después de carácter organizativo y de producción) que en la citada comunicación escrita constan y que se dan por reproducidas en aras a la brevedad. En la propia comunicación se hace constar que en ese momento se pone a disposición del trabajador la indemnización de 9.184,56 euros equivalente a 12 días de salario por año trabajado (informándole que los restantes 8 días de salario por año trabajado, por importe de 6.122,37 euros, deberá solicitarlo al FOGASA) y la de 4.092,53 euros netos por saldo y finiquito, que se desglosan en 4.:270,44 euros como liquidación de partes proporcionales de pagas extras y vacaciones y 953,32 euros por falta de preaviso (14 días). La empresa abonó al trabajador las citadas cantidades el mismo día 27 de febrero mediante dos cheques nominativos por los importes mencionados.

6. Desde el inicio de su relación de trabajo el actor realizaba las funciones de vendedor de los productos de la empresa, teniendo asignada la zona Levante- Murcia, Albacete y Ciudad Real.

Tras la extinción del contrato de trabajo del actor se ha hecho cargo de la zona de ventas el vendedor de la zona Centro Secundino, salvo de la gestión del cliente más importante, la empresa Dulcesa, cliente del que, desde el despido del actor, se encarga directamente la gerencia de la empresa.

7. El actor no ostenta, ni ha ostentado en el año anterior al despido, la condición de representante legal o sindical de los trabajadores.

8. Con fecha 11 de marzo de 2013 se presentó papeleta de conciliación ante el servicio administrativo competente, celebrándose el acto conciliatorio el día 17 de mayo, terminando con el resultado de "sin avenencia". El día 21 de marzo anterior se presentó demanda en el Decanato de los Juzgados de Valencia, que fue repartida a este Juzgado de lo Social".

SEGUNDO.- Interpuesto recurso de suplicación contra la anterior resolución, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Valencia, dictó sentencia con fecha 11 de marzo de 2014, en la que consta la siguiente parte dispositiva: "Que debemos desestimar y desestimamos el recurso de suplicación interpuesto en nombre de DAWN FOODS SPAIN, S.A., contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 16 de Valencia de fecha 30 de octubre de 2013 en virtud de demanda formulada por D. Pablo Jesús, y en consecuencia, debemos confirmar y confirmamos la sentencia recurrida".

TERCERO.- Contra la sentencia dictada en suplicación, el Letrado Sr. Hernández Gutiérrez, en representación de la empresa DAWN FOODS SPAIN, S.A., mediante escrito de 8 de mayo de 2014, formuló recurso de casación para la unificación de doctrina, en el que: PRIMERO.- Se alega como sentencia contradictoria con la recurrida la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Asturias de 26 de julio de 2013. SEGUNDO.- Se alega la infracción del art. 26 del ET, en relación con el art. 4.1.a) de dicho estatuto y del art. 35.1 de la Constitución Española.

CUARTO.- Por providencia de esta Sala de 20 de noviembre de 2014 se admitió a trámite el presente recurso de casación para la unificación de doctrina, y por diligencia de ordenación se dio traslado del mismo a la parte recurrida para que formalizara su impugnación en el plazo de quince días.

QUINTO.- Evacuado el traslado de impugnación, el Ministerio Fiscal emitió informe en el sentido de considerar procedente el recurso y se case y anule la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Valencia.



SEXTO.- Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para la votación y fallo el día 9 de junio actual, en cuya fecha tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Términos del debate casacional.

El presente procedimiento trae su causa de la demanda de despido que interpuso el trabajador despedido por causas objetivas. Tanto la sentencia de instancia cuanto la de suplicación han considerado que a la extinción del contrato descrita en los antecedentes le cuadra la calificación de "improcedente".

Recurre ahora la empresa en unificación de doctrina, articulando un único motivo de recurso y aportando la preceptiva sentencia de contraste. Por cuanto luego se verá, interesa resaltar las razones de la referida calificación en cada uno de los grados jurisdiccionales precedentes.

1. La Sentencia del Juzgado de lo Social.

En instancia se estimó la demanda de despido presentada por el actor, declarando su improcedencia.

Respecto de la naturaleza (indemnizatoria o salarial) de la cantidad percibida mensualmente por el pacto de no competencia suscrito acoge su calificación como salario por cuanto: 1) la compensación por pacto de no competencia no se incluye entre las percepciones extrasalariales del art. 26.2 ET ; 2) las cantidades percibidas no se correspondan con una compensación por abstención competitiva después de extinguido el contrato puesto que lo acordado fue un contrato de no competencia "durante y después de finalizar los servicios"; y 3) ha sido la propia empresa la que ha reconocido el carácter salarial de la compensación por cuyo importe ha cotizado a la Seguridad Social.

2. Sentencia de suplicación recurrida.

La Sala de suplicación confirma la sentencia de instancia. Son tres los núcleos argumentales en que se puede estructurar su contenido:

1º) No se ha acreditado la causa técnica, organizativa o económica que llevarían a la declaración de procedencia del despido, ya que no consta que se haya reorganizado el departamento comercial o la zona de ventas, ni que sea necesaria la amortización del puesto de trabajo del actor.

2º) La compensación por el pacto de no concurrencia para después de extinguido el contrato presenta naturaleza indemnizatoria (no retribuye la prestación de servicios). Pero en el caso litigioso se pactó un contrato de no competencia "durante y después de finalizar los servicios", lo que es distinto. En consecuencia, ese importe ha de incluirse en el cálculo de la indemnización por despido.

3º) Dados los confusos términos del pacto, es excusable el error empresarial de excluir el importe de su compensación entre las cantidades moduladoras de la indemnización por despido.

3. Recurso interpuesto.

La empresa vencida en suplicación es quien recurre en casación para la unificación de doctrina. Articula un único motivo e invoca la infracción del art. 26 ET en relación con el art. 4.1.a) del mismo Cuerpo legal , así como del art. 35.1 CE . Presenta como sentencia de contraste la del Tribunal Superior de Justicia de Asturias de 26 de julio de 2013 (Rec. 1317/2013)

4. Alcance de nuestro eventual fallo estimatorio.

Interesa dejar sentado que aunque estamos en un recurso de casación que dimana de un pleito donde se dirime la calificación del despido por circunstancias objetivas, ahora no se debate sobre ese extremo, toda vez que:

a) La sentencia de suplicación ha entendido que la indemnización entregada al trabajador estaba deficientemente calculada, pero que ello se debe a un error excusable. Por tanto, la calificación del despido no depende de que otorguemos naturaleza indemnizatoria a la compensación por exclusividad (tesis de la empresa) o de que la consideremos salario (criterio acogido por la STSJ de la Comunidad Valenciana recurrida).

b) La sentencia de suplicación considera que no ha quedado acreditada la causa del despido objetivo, por lo que la calificación que corresponde aplicar es la de improcedencia.

No se ha cuestionado ante esta Sala ni el carácter excusable del error padecido por la empleadora al calcular la indemnización (lo que podía haber hecho el trabajador, mediante el oportuno recurso) ni la deficiente justificación de las causas del despido (lo que cabía haber intentado a la empresa). En consecuencia, el



despido ha de mantenerse como improcedente en todo caso, sea cual fuere la suerte del recurso interpuesto; su eventual éxito servirá para alterar el importe de la indemnización que la empresa viene obligada a pagar, pero en ningún caso de ello derivará una valoración como ajustado a Derecho.

SEGUNDO.- Naturaleza de la compensación por pactos de no competencia. Doctrina de la Sala sobre temas conexos.

Como queda dicho, de los tres núcleos argumentales en que se estructura la sentencia de suplicación solo se combate uno de ellos. La empresa no ataca la calificación del despido como improcedente; empleadora y trabajador aceptan la consideración como excusable del deficiente cálculo de la indemnización si es que es erróneo.

Por tanto, la exclusiva cuestión que se debate en el presente recurso de casación para la unificación de doctrina consiste en determinar si el montante satisfecho por el pacto de no concurrencia o competencia tiene la naturaleza de salario o, por el contrario, ha de tener la consideración de una indemnización. Si se entiende que las cantidades percibidas durante la vida del contrato forman parte del salario, la indemnización final del despido improcedente será mayor si se computa como tal.

1. Cuestión suscitada.

Antes de examinar directamente la viabilidad del recurso, comenzando por la concurrencia de la contradicción entre las sentencias opuestas, interesa recordar la doctrina de la Sala acerca de supuestos emparentados, máxime cuando la sentencia recurrida se refiere a ella y explica que el supuesto resuelto es diverso de los conocidos por el Tribunal Supremo.

Hemos de advertir que, salvo error, esta Sala no ha emitido pronunciamiento sobre algún caso que pueda considerarse sustancialmente igual al ahora debatido. Sin embargo, sí existe doctrina previa sobre aspectos circundantes y que interesa recordar.

Una mínima contextualización de esa doctrina exige revisar dos figuras de las contempladas en el artículo 21 ET, el pacto de exclusividad y el de no competencia postcontractual:

· *Art. 21.1: No podrá efectuarse la prestación laboral de un trabajador para diversos empresarios cuando se estime concurrencia desleal o cuando se pacte la plena dedicación mediante compensación económica expresa, en los términos que al efecto se convengan.*

· *Art. 21.2: El pacto de no competencia para después de extinguido el contrato de trabajo, que no podrá tener una duración superior a dos años para los técnicos y de seis meses para los demás trabajadores, solo será válido si concurren los requisitos siguientes: a) Que el empresario tenga un efectivo interés industrial o comercial en ello, y b) Que se satisfaga al trabajador una compensación económica adecuada.*

2. Naturaleza indemnizatoria de la compensación por no competencia postcontractual.

En STS 15 enero 2009 (rec. 3647/2007) y otras muchas se rechaza la validez de la renuncia empresarial al pacto de no competencia postcontractual, invocando lo razonado en la STS 24 septiembre 1990 (rec. 284/1990). Allí se explica que la cláusula sobre compensación por no competencia "tiene naturaleza indemnizatoria"; su incumplimiento por alguna de las partes, da lugar a la indemnización de daños y perjuicios".

En STS 14 mayo 2009 (rec. 1097/2008) hemos precisado que el pacto no pierde eficacia aunque la relación laboral se extinga por desistimiento del trabajador o de la empresa durante el período de prueba. Al aludir a la compensación percibida se habla de "cantidad", pero también se explica que "el pacto de no competencia postcontractual genera expectativas tanto para el trabajador (indemnización para compensarle del perjuicio que pueda suponer, tener que dedicarse, después de extinguido el contrato y durante el tiempo pactado, a otra actividad distinta, para la que quizá no esté preparado)".

La STS 25 octubre 2010 (rec. 3325/2009) sostiene que el plazo de prescripción para devolver la compensación económica abonada al trabajador, en caso de incumplimiento del mismo, comienza a contar en el momento en que el empresario pudo ejercitar la acción, por tener conocimiento de dicho incumplimiento. Se había abonado un "plus de no competencia" durante la vigencia del contrato para compensar la actividad competitiva durante los doce meses posteriores a la terminación del contrato. Pese a ello, en todo momento se habla de compensación económica o de "cantidades percibidas", sin alusión alguna a un eventual carácter salarial.

En la STS 8 noviembre 2011 (rec. 409/2011), que recoge doctrina de otras anteriores, se explica que este pacto no puede ser rescindido por decisión unilateral del empresario. Argumentando en favor de esa conclusión se razona que "el pacto de no competencia genera por el trabajador no solo la expectativa de una indemnización, sino la necesidad de prepararse para una futura o futurible actividad nueva con nuevas expectativas".



La STS de 20 junio 2012 (rec. 634/2011) sostiene que la declaración de nulidad del pacto de no competencia postcontractual implica la obligación del trabajador de restituir al empresario la compensación que percibió de éste. Considera muy insuficiente la cantidad satisfecha para evitar que el trabajador compita con su antigua empresa, acepta la nulidad del pacto en cuestión y *rechaza que en tal caso pueda operar la presunción del carácter salarial* de las compensaciones.

3. Naturaleza del complemento por exclusividad.

Nuestra STS 27 julio 1993 (rec. 629/1992) explica que el complemento de exclusividad vincula el régimen de dedicación al desempeño de determinados puestos de trabajo, de tal modo que si en el ejercicio de las facultades empresariales el trabajador no desempeña esos puestos de trabajo, desaparece el derecho al percibo de este complemento. El análisis presupone y aplica su carácter de *complemento salarial de puesto de trabajo*.

4. Presunción de carácter salarial.

A partir de lo previsto en el artículo 26.1 ET ("*s e considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los períodos de descanso computables como de trabajo*") la jurisprudencia he venido configurando una presunción sobre la naturaleza jurídica de las prestaciones económicas abonadas por la empresa a sus empleados. Entre otras muchísimas, la STS 11 febrero 2013 (rec. 898/2012) recuerda la presunción iuris tantum de que todo lo que percibe el trabajador le es debido en concepto de salario, mientras que sucede lo contrario si se abonan dietas o suplidos.

5. Síntesis.

Resumamos lo expuesto en los párrafos precedentes de este Fundamento de Derecho:

- Aunque la Ley utiliza una misma expresión ("compensación económica") para aludir a la cantidad que ha de compensar la no competencia postcontractual y la contractual, la naturaleza jurídica en ambos casos pudiera no ser la misma.
- Nuestra doctrina ha presupuesto en numerosas ocasiones el carácter extrasalarial de las cantidades satisfechas al trabajador a cambio de no desarrollar actividades competitivas cuando el vínculo laboral ya se ha extinguido.
- También nuestra doctrina viene recordando la presunción general conforme a la cual los importes satisfechos por la empresa a sus trabajadores han de reputarse salario.
- Sin embargo, no hay una doctrina explícita y clara sobre la naturaleza de lo pagado en concepto de no competencia (o exclusividad) mientras la relación laboral está viva, aunque tiende a configurarse como un complemento salarial de exclusividad.

Por lo tanto, no puede entenderse que exista un criterio terminante y válido para calificar el tipo de "compensación" que representan las cantidades percibidas por no competir con el empleador durante la vigencia del contrato de trabajo.

TERCERO.- Ausencia de contradicción.

La impugnación al recurso niega la existencia de contradicción entre las resoluciones contrastadas. Se trata de un supuesto sumamente discutible, por lo que hemos debido analizar con sumo detenimiento las circunstancias concurrentes en ellas, máxime cuando ya hemos advertido que no existe una doctrina contundente acerca de la naturaleza del complemento debatido y el criterio de la sentencia de suplicación que se recurre hace hincapié en las circunstancias concretísimas del caso.

1. Necesidad de que concurra la contradicción exigida por el artículo 219.1 LRJS .

El artículo 219 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social exige para la viabilidad del recurso de casación para la unificación de doctrina que exista contradicción entre la sentencia impugnada y otra resolución judicial que ha de ser -a salvo del supuesto contemplado en el número 2 de dicho artículo- una sentencia de una Sala de lo Social de un Tribunal Superior de Justicia o de la Sala IV del Tribunal Supremo. Dicha contradicción requiere que las resoluciones que se comparan contengan pronunciamientos distintos sobre el mismo objeto, es decir, que se produzca una diversidad de respuestas judiciales ante controversias esencialmente iguales y, aunque no se exige una identidad absoluta, sí es preciso, como señala el precepto citado, que respecto a los mismos litigantes u otros en la misma situación, se haya llegado a esa diversidad de las decisiones pese a tratarse de "hechos, fundamentos y pretensiones sustancialmente iguales", SSTs 16/07/2013 (R. 2275/2012), 22/07/2013 (R. 2987/2012), 25/07/2013 (R. 3301/2012), 16/09/2013 (R. 302/2012), 15/10/2013 (R.



3012/2012), 23/12/2013 (R. 993/2013), 29/04/2014 (R. 609/2013), 17/06/2014 (R. 2098/2013), 18/12/2014 (R. 2810/2012) y 21/01/2015 (R. 160/2014).

Por otra parte, la contradicción no surge de una comparación abstracta de doctrinas al margen de la identidad de las controversias, sino de una oposición de pronunciamientos concretos recaídos en conflictos sustancialmente iguales, SSTs 14/05/2013 (R. 2058/2012), 23/05/2013 (R. 2406/2012), 13/06/2013 (R. 2456/2012), 15/07/2013 (R. 2440/2012), 16/09/2013 (R. 2366/2012), 03/10/2013 (R. 1308/2012), 04/02/2014 (R. 677/2013) y 01/07/2014 (R. 1486/2013).

2. Diferencias entre las resoluciones contrastadas.

La STSJ Comunidad Valenciana 11 marzo 2014 (rec. 75/2014), que se recurre, y la STSJ Asturias 26 julio 2013 (rec. 1317/2013) presentan diferencias importantes, de modo que no permiten entender concurrente la contradicción en el sentido expuesto en párrafos anteriores. Las circunstancias que conducen a esa valoración son las siguientes:

A) Aunque los actores concertaron un contrato de trabajo con un anexo en el que constaba un pacto, no existe identidad ni en la denominación, ni en el contenido ni en la cuantía satisfecha.

En la sentencia recurrida lo que consta es que en el pacto, denominado "de no competencia durante y después de finalizar los servicios", se fijaba una compensación económica de 6.000 euros anuales repartidos en 12 mensualidades, cantidad que se incrementaría en el mismo porcentaje que lo hiciera anualmente el resto de conceptos salariales, abonándose por la empresa por importe de 566,20 euros, cantidad que no se corresponde exactamente con la compensación económica acordada por el pacto.

Por el contrario, en la sentencia de contraste lo que consta es que el pacto, denominado "pacto de no concurrencia", se establecía para que la trabajadora no compitiera durante la vigencia del contrato y hasta dos años después con la actividad del empresario, siéndole abonado en cantidad fija mensual de 618,62 euros.

B) Concurren circunstancias individualizadoras en favor del criterio acogido por la STSJ recurrida, algunas de ellas resaltadas por el escrito de impugnación, que no se dan en la de contraste.

No se trata solo de que la empresa haya venido cotizando regularmente por la cantidad abonada cada mes o de que se aluda a su revalorización como "lo haga anualmente *el resto de conceptos salariales*" y de que tales indicios se sumen a la presunción de carácter salarial ya expuesta. Es que esa es la conclusión del tipo de "compensación" puesto en juego, es decir, de la finalidad que ha tenido el abono de 566,20 euros mensuales al trabajador en concepto de "pacto de no competencia" (HP 4º). El Anexo descrito en el HP 2º de la sentencia de instancia, analizado tanto en ella cuanto en la de suplicación, contempla la prohibición de desarrollar cualquier "línea de actuación, en cualquier mercantil (persona física o jurídica) *que esté en competencia con la empresa*", explicitando que tras extinguirse el contrato la prohibición se extiende a dos años. Pero también vale esa prohibición "durante el periodo en que le trabajador preste sus servicios" para la empleadora.

El pacto de exclusividad que se suscribe se limita a remunerar al trabajador por dejar de hacer aquello que es ilícito (actividades competitivas), pues va circunscrito al desempeño de tareas productivas propias del círculo de negocio de su empleadora. Esa redacción (y contenido) abonaría la idea de que no puede pensarse en indemnizar por dejar de realizar aquello que es posible sino en gratificar al trabajador por el puro desempeño de su actividad, en los términos legalmente exigibles aunque el pacto no existiera.

C) Tampoco puede apreciarse la existencia de identidad en las pretensiones de las partes, por lo que los fallos no pueden considerarse contradictorios.

En el supuesto de la sentencia recurrida se razona que el pacto de no concurrencia para después de extinguido el contrato presenta naturaleza indemnizatoria. Lo que sucede es que el supuesto debatido presenta un matiz que permite entender que las cantidades no se corresponden exactamente con la compensación económica por esos supuestos: se pactó un contrato de no competencia "durante y después de finalizar los servicios".

Por el contrario, la sentencia de contraste falla en el sentido de que al tratarse de un pacto de no concurrencia para después de extinguido el contrato (sin que en el fundamento de derecho segundo se haga mención alguna a la no concurrencia durante la vigencia del contrato), debe entenderse que las cantidades percibidas no tienen naturaleza salarial sino indemnizatoria.

D) En la sentencia recurrida se debate acerca de la indemnización en despido por causas objetivas, y en la de contraste se trata de paralizar los salarios de tramitación en despido disciplinario.

La sentencia recurrida examina un despido por causas objetivas declarado en instancia improcedente, con condena al abono de una indemnización de 39.951,20 euros, calculada incluyendo como salario la cantidad percibida por no competencia. Lo que se plantea y discute en suplicación es si dicha cantidad debe tener la



consideración de salario o no a efectos de la determinación de la indemnización que corresponde al empresario poner a disposición del trabajador por el despido por causas objetivas, y si la diferencia puede considerarse error excusable o no que interrumpa los salarios de tramitación.

Por el contrario la sentencia de contraste examina un despido disciplinario declarado procedente en la instancia. La trabajadora recurrente en suplicación interesa la improcedencia, pretendiendo que en caso de accederse a su pretensión se fije un salario superior como hecho probado (lo que es desestimado), y además que se considere salario el plus de no concurrencia percibido mensualmente, lo que tendría efectos en la cuantía de la indemnización que le correspondería percibir.

3. Desestimación del recurso.

Todas esas circunstancias abocan a la conclusión de que las sentencias no son realmente contradictorias en sus fallos. Tampoco los hechos poseen la preceptiva identidad, pues los pactos muestran un tenor distinto que posee relevancia en orden a la calificación de la naturaleza que posea lo abonado como consecuencia.

En el mejor de los casos para la suerte del recurso interpuesto, podría pensarse que las sentencias albergan doctrina opuesta, pero ya hemos recordado que tal circunstancia no basta para que se abran las puertas de la casación unificadora.

En consecuencia, como muchas veces hemos advertido, la existencia de una causa de inadmisión (art. 224.4 LRJS) se transforma en motivo de desestimación del recurso cuando se ha accedido al trámite para dictar sentencia, como es el caso.

Por lo expuesto, en nombre de S. M. El Rey y por la autoridad conferida por el pueblo español.

FALLAMOS

1) Desestimamos el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la empresa DAWN FOODS SPAIN, S.A., representada y defendida por el Letrado Sr. Hernández Gutiérrez, contra la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Valencia, de 11 de marzo de 2014, en el recurso de suplicación nº 75/2014 .

2) Confirmamos, en sus propios términos, la sentencia 0620/2014, de 11 de marzo, dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana , que desestimó el recurso de suplicación interpuesto por DAWN FOODS SAPIN S.A. frente a la sentencia dictada el 30 de octubre de 2014 por el Juzgado de lo Social nº 16 de Valencia , en los autos nº 397/2013, seguidos a instancia de D. Pablo Jesús contra dicha recurrente, sobre despido.

3) Condenamos a la empresa recurrente al abono de los honorarios de la Letrada de la parte recurrida.

4) Disponemos que se dé a los depósitos y consignaciones que se hayan constituido el destino legalmente procedente.

Devuélvanse las actuaciones y el rollo de suplicación a la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Valencia ,con la certificación y comunicación de esta resolución.

Así por esta nuestra sentencia, que se insertará en la COLECCIÓN LEGISLATIVA, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

PUBLICACIÓN.- En el mismo día de la fecha fue leída y publicada la anterior sentencia por el Excmo. Sr. Magistrado D. Antonio V. Sempere Navarro hallándose celebrando Audiencia Pública la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de lo que como Secretario de la misma, certifico.