



Roj: **STS 2082/2007 - ECLI:ES:TS:2007:2082**

Id Cendoj: **28079140012007100242**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **06/02/2007**

Nº de Recurso: **5479/2005**

Nº de Resolución:

Procedimiento: **SOCIAL**

Ponente: **JESUS GULLON RODRIGUEZ**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STS 2082/2007,**
STSJ M 9996/2005

SENTENCIA

En la Villa de Madrid, a seis de Febrero de dos mil siete.

Vistos los presentes autos pendientes ante esta Sala en virtud de recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la Letrada D^a M^a Luisa López Villalba en nombre y representación de CENTROS COMERCIALES CARREFOUR, S.A., contra la sentencia de 11 de octubre de 2.005 dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid en el recurso de suplicación núm. 2885/05, interpuesto por el demandante frente a la sentencia de 16 de febrero de 2.005 dictada en autos 974/04 por el Juzgado de lo Social núm. 29 de Madrid seguidos a instancia de D. Plácido contra Centros Comerciales Carrefour, S.A., sobre despido.

Ha comparecido ante esta Sala en concepto de parte recurrida, D. Plácido representada por el Letrado D. Jesús María Martín Clemente.

Es Magistrado Ponente el Excmo. Sr. D. JESÚS GULLÓN RODRÍGUEZ

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 16 de febrero de 2.005, el Juzgado de lo Social núm. 29 de Madrid, dictó sentencia cuya parte dispositiva es del siguiente tenor literal: "Que, desestimando la demanda por despido promovida por D. Plácido frente a CENTROS COMERCIALES CARREFOUR, S.A., absuelvo a la demandada de sus pretensiones".

En la anterior sentencia se declararon probados los siguientes hechos: "1º.- El actor, D. Plácido, presta servicios para CENTROS COMERCIALES CARREFOUR S.A., desde el 1-08-2000, con la categoría profesional de Reponedor (Grupo de Profesionales) y salario mensual de 1.336,76 Euros con prorrata de pagas extras.- 2º.- El día 22-09-2004 sobre las 8:00 horas los vigilantes de seguridad del centro de Carrefour de Rivas-Vaciamadrid en que prestaba servicios el actor, detectaron a través de las cámaras de seguridad la secuencia reflejada en el vídeo de grabación -aportado como documento nº 6 del ramo de prueba de la demanda, obrante al folio 89 de autos, que se tiene por reproducido- y avisaron al Responsable del Centro en funciones, que aquel día era D. Marcos, quien tras visionar el contenido de la grabación decidió llamar al trabajador demandante y a otra trabajadora, quienes aparecen en el vídeo referido, reuniéndose con ellos en presencia de personal de seguridad, en la denominada 'zona cero', que es una habitación del centro utilizada habitualmente para las averiguaciones de posibles hurtos de mercancías del centro tanto cometidos por trabajadores como por clientes.- D. Marcos asegura que en dicha reunión, durante la que el actor se mostró tranquilo, aquél reconoció que había roto un blíster de la Sección de Bricolaje y había extraído dos pequeñas linternas que pasó a la otra empleada, que estaba reponiendo con él, a través de una caja de cartón, quien durante la misma entrevista sacó las dos linternas del bolsillo de su pantalón, ante lo cual ordeno el Responsable de Centro avisar a la



Jefe de Recursos Humanos del mismo D^a Magdalena , y que se reflejase la incidencia en el informe diario de seguridad, obrante al folio 91 de autos, que se tiene por reproducido.- 3º.- El demandante se entrevistó en las oficinas el mismo día 22 con la Jefe de Recursos Humanos, Sra. Magdalena quien le informó de que los hechos relatados suponía la pérdida de confianza de la empresa en el trabajador, le ofreció la presencia de un representante legal de los trabajadores, que aquél rechazó, según dijo por evitar la trascendencia de los hechos y le informó que la empresa procedería a despedirle por hurto, no obstante lo cual, le ofreció la posibilidad de causar baja voluntaria, lo que el demandante aceptó escribiendo de su puño y letra el documento obrante al folio 41 de autos, que se da por reproducido, indicándole la Sra. Magdalena que en unos días podía pasar a recoger su liquidación y devolver el uniforme y placa lo que no ha hecho hasta la fecha.- 4º.- La empresa tramitó su baja voluntaria en la misma fecha 22-09-04.- 5º.- El día 5-10-04 interpuso el demandante papeleta de conciliación por Despido, habiéndose intentado el acto de conciliación en el SMAC el 22-10-04 sin avenencia.- 6º.- Del informe de vida laboral del actor se desprende que no ha vuelto a prestar servicios para otra empresa desde el 22-09-04".

SEGUNDO.- Posteriormente, con fecha 11 de octubre de 2.005, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, dictó sentencia en la que consta la siguiente parte dispositiva: "estimando el recurso de suplicación formulado por D. Plácido contra la sentencia nº 39/05 de fecha 16 de febrero de 2005 dictada pro el Juzgado de lo Social nº 29 de los de Madrid en autos 974/04 seguidos a su instancia frente a CENTROS COMERCIALES CARREFOUR S.A., y en consecuencia debemos revocar y revocamos la citada resolución y declaramos la improcedencia del despido del demandante condenando a la empresa demandada a que en el plazo de los cinco días siguientes al de la notificación de esta sentencia readmita al trabajador en su mismo puesto de trabajo y en iguales condiciones a las que regían con anterioridad al despido o le indemnice en la cifra de 8.308'5 ? entendiéndose que en caso de no optar en el plazo indicado lo hace por la readmisión y en ambos casos con abono de los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido a razón de 44'55 ? diarios y hasta la notificación de esta sentencia o hasta que el trabajador haya encontrado otro empleo y siempre que se pruebe por el empresario lo percibido para su descuento de los salarios de tramitación" .

TERCERO.- Contra la sentencia dictada en suplicación, se formalizó, por la representación procesal de Centros Comerciales Carrefour, S.A. el presente recurso de casación para la unificación de doctrina, que tuvo entrada en el Registro General de este Tribunal Supremo, el día 18 de enero de 2.006, alegando la contradicción existente entre la sentencia recurrida y la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana en fecha 18 de noviembre de 2.004 y la infracción de lo establecido en los artículos 49.1 d), 55 y 56 del Estatuto de los Trabajadores .

CUARTO.- Por providencia de esta Sala de 19 de mayo de 2.006 , se admitió a trámite el presente recurso, dándose traslado del mismo a la parte recurrida para que formalizara su impugnación en el plazo de diez días.

QUINTO.- Evacuado el trámite de impugnación por la representación de D. Plácido , se dio traslado al Ministerio Fiscal para informe, dictaminado en el sentido de considerar procedente la desestimación del recuso, e instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para la votación y fallo el 1 de febrero de 2.007, fecha en que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- El Juzgado de lo Social número 29 de los de Madrid, en sentencia de 16 de febrero de 2.005 , desestimó la demanda por despido que había formulado el trabajador demandante, argumentándose en tal resolución, en esencia, que ese acto extintivo de la empresa no había tenido lugar, sino que, por el contrario, fue el trabajador quien el día 22 de septiembre de 2.004 había firmado una baja voluntaria en el propio centro de trabajo, redactada de su puño y letra, en la que ponía de manifiesto que lo hacía por motivos personales. Los hechos relatados en la referida resolución transcritos en otra parte de ésta sentencia y admitidos plenamente por la hoy recurrida en casación para la unificación de doctrina, dan cuenta de que ese día, el 22 de septiembre de 2.004, sobre las ocho horas, los vigilantes de seguridad del centro observaron determinada conducta en el trabajador demandante, junto con otra empleada, desarrollada en la tareas de reponer mercancía, consistente en extraer dos linternas que ocultó en una caja de cartón, lo que determinó que, una vez conocida esa actuación por el responsable del establecimiento, se le convocase en la denominada "zona cero", que es la dependencia del centro utilizada normalmente para las averiguaciones relacionadas con posibles hurtos cometidos por clientes y empleados, donde se le mostró el contenido del vídeo grabado por las cámaras de seguridad, que es el que obra en las actuaciones y a cuyo contenido se refiere el hecho probado segundo. Después, en presencia de la jefe de recursos humanos, se le informó por ésta de la trascendencia de los hechos, lo que suponía una pérdida de confianza y una posible causa de despido por hurto. Se le ofreció la posibilidad de que estuviese presente en esa reunión un representante de los trabajadores, a lo que el demandante renunció para evitar la



trascendencia de los hechos. Al propio tiempo, se le dio la oportunidad en ese momento de redactar una baja voluntaria en la empresa de su puño y letra, lo que efectivamente hizo en los términos antes expresados.

Interpuesto recurso de suplicación contra la decisión de instancia fue estimado en la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 11 de octubre de 2.005, que es el origen del presente recurso, en la que, aceptando el relato histórico del Juzgado, niega sin embargo que la baja voluntaria firmada por el operario en esas circunstancias tuviese la virtualidad de extinguir el vínculo contractual, pues en ese caso concreto no constaba que -se dice literalmente en ella- "... la empresa informara al demandante de las consecuencias de causar baja voluntaria, no actuando rectamente y conforme a los dictados de la buena fe al ofrecer simultáneamente a la notificación de su propósito de despedir la opción de dimisión, el lugar de conceder un plazo razonable de reflexión". Y se añade a continuación que "en aquél plazo el demandante hubiera podido con total tranquilidad meditar su decisión y conocer debidamente la trascendencia y consecuencias de la opción que libremente hubiese elegido, prestando un consentimiento libre, voluntario y perfectamente formado, recibiendo incluso el asesoramiento profesional correspondiente, del que careció.". En consecuencia, al no dar valor a la baja voluntaria, la sentencia recurrida entendió que la demandada había incurrido en un despido, que había de ser calificado de improcedente, con las consecuencias legalmente previstas para tal pronunciamiento en el artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores .

SEGUNDO.- Frente a la sentencia de la Sala de lo Social de Madrid se interpone ahora por la empresa demanda el presente recurso de casación para la unificación de doctrina, en el que se denuncia la infracción por aquélla de los artículos 49.1 d), 55 y 56 del Estatuto de los Trabajadores y se propone como sentencia de contradicción la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana en fecha 18 de noviembre de 2.004.

El análisis detallado de los hechos, los fundamentos y las pretensiones que determinaron su contenido conducirá, como ahora se va a ver con detalle, a la afirmación de que las resoluciones a comparar son contradictorias, desde el momento en que concurre entre ellas la triple identidad sustancial de aquéllos elementos que exige el artículo 217 de la Ley de Procedimiento Laboral para la viabilidad del recurso.

En la sentencia de contraste se trataba también de una demanda de despido planteada por una trabajadora que prestaba servicios en un centro comercial de la misma empresa, Carrefour, en Valencia. Tal y como se relata en los hechos que en ese caso sirvieron de base al pronunciamiento, el 2 de enero de 2.004 la trabajadora después demandante fue vista a través de las cámaras de seguridad arrancando etiquetas que contenían el precio de productos textiles rebajados para colocarlas después en otros artículos no rebajados para pasar por caja a continuación y pagar así un importe inferior. Cuando se disponía ya a entrar en caja, fue reclamada por un vigilante de seguridad del centro, que condujo a la empleada al centro de intervención habilitado, como en el caso de la sentencia recurrida, para la averiguación de este tipo de sucesos.

Una vez en el cuarto de intervención, acudió al mismo el jefe del departamento, quien preguntó a la operaria si conocía las razones por las que se encontraba allí, a lo que ésta contestó afirmativamente. A continuación fue convocada una representante de los trabajadores, quien se dirigió a la actora para informarle de que podía firmar la baja o no, a su lección, y que también podía marcharse a su casa para pensárselo y más tarde decidir lo que fuese para ella más conveniente. Preguntó seguidamente la propia empleada sobre las consecuencias de no firmar la baja voluntaria que la empresa le ofrecía como alternativa al despido, a lo que se le contestó que se procedería a llevar a cabo el despido y se denunciarían los hechos en vía penal. Ante dicha respuesta, la empleada manifestó que deseaba firmar su baja voluntaria, y como no sabía qué extremos debía hacer constar en ella, le sugirió el jefe del departamento que pusiera sus datos personales e hiciese constar su deseo de causar baja en la empresa por motivos personales, lo que efectivamente hizo constar la trabajadora de su puño y letra. No obstante, unos días después planteó demanda por despido, de la que conoció el Juzgado de lo Social número 12 de los de Valencia, que declaró la inexistencia de despido y desestimó tal demanda. En suplicación, la Sala de Valencia en la sentencia de contraste a la que nos venimos refiriendo, desde el análisis de aquellos hechos, afirmó que la baja voluntaria firmada por la trabajadora era perfectamente válida, ya que no contenía ningún vicio en la toma de decisión que pudiese afectar al proceso de formación de la voluntad, y concretamente se decía sobre ello que la advertencia empresarial de actuaciones disciplinarias y penales en caso de que no firmase la baja voluntaria no constituía en sí misma una intimidación que pudiera viciar el consentimiento, especialmente si se tiene en cuenta que en este caso se le ofreció la posibilidad y tuvo el tiempo suficiente para pensar sobre las consecuencias de la firma de la baja, en ponderación con las consecuencias que se le depararían en caso de no hacerlo.

TERCERO.- Como se puede ver de lo hasta ahora relatado, los hechos fundamentales en los que se basaron ambas sentencias son sustancialmente iguales, así como las pretensiones y fundamentos que aquéllas tuvieron como elementos integrantes de la toma de decisión, y sin embargo en la sentencia recurrida no se dio valor a la dimisión o renuncia voluntaria firmada por el trabajador y sí se le dio valor extintivo en la de contraste.



Pone de relieve la parte recurrida en el escrito de impugnación una serie de hechos que concurrieron en la sentencia ahora combatida por la empresa y que hacen que, a su juicio, no pueda acogerse la identidad sustancial de aquéllos, que como presupuesto para que esta Sala entre a conocer del fondo del asunto establece el artículo 217 de la Ley de Procedimiento Laboral .

Sin embargo, debe decirse sobre ello que, en primer lugar, el hecho de que en el caso de la sentencia recurrida no asistiese a la reunión en la que se redactó la baja voluntaria un representante de los trabajadores, se debió únicamente a la libre decisión del empleado, para evitar la trascendencia de los hechos; ese dato, sin otros elementos de hecho que pudiesen afectar al proceso de formación de la voluntad, carece de significación a estos efectos. Del mismo modo, los datos distintos en cada caso relativos a la antigüedad y categoría, así como la condición de afiliada sindical -en el caso de la sentencia de contraste- son absolutamente irrelevantes para poder afirmar dicha identidad sustancial, pues en nada afectan al núcleo de cuestión aquí planteada. Como es también irrelevante el factor referido a que en el caso de la sentencia recurrida no se le ofreció al empleado la posibilidad de marcharse a su casa y meditar sobre la posible firma de la baja voluntaria, cuando en la de contraste sí consta que por la propia representante de los trabajadores se hizo ese ofrecimiento, pues lo decisivo a efectos de identidad de situaciones es el análisis de los factores de hecho que concurrieron en la expresión de voluntad del trabajador, especialmente en lo que se refiere a la existencia de coacciones o intimidación para que el operario diese su consentimiento, y en ese ámbito, las situaciones analizadas en las dos sentencias son, como se ha visto, sustancialmente iguales, con independencia de que sobre esos hechos las referidas sentencias lleguen a soluciones distintas, especialmente si se tiene en cuenta que el documento de la baja voluntaria fue firmado en ambos casos en el mismo momento en que la empresa puso de manifiesto a los trabajadores el conocimiento de su proceder y las posibles consecuencias de esos actos.

Procede en consecuencia que la Sala conozca de las infracciones que se denuncian en el recurso, tal y como exige el artículo 226 de la Ley de Procedimiento Laboral y proceda a señalar la doctrina que resulte ajustada a derecho.

CUARTO.- En el único motivo de casación formulado, se denuncia por la empresa recurrente la infracción en la sentencia recurrida de los artículos 49.1 d), 55 y 56 del Estatuto de los Trabajadores . Realmente, de lo que se trata ahora es de establecer si la expresión de voluntad que plasmó el trabajador demandante en el escrito de baja voluntaria fue realmente libre, o, por el contrario, como se sostiene en la sentencia recurrida, concurrieron vicios en la prestación del consentimiento que condujeron a su ineficacia extintiva.

El artículo 49.1 d) del Estatuto de los Trabajadores establece como causa de extinción del contrato de trabajo la dimisión del trabajador, sin otras exigencias de forma que la necesidad de preavisar con la antelación que señalen los convenios colectivos o la costumbre del lugar. Tiene el trabajador entonces la facultad de resolver por su propia y exclusiva decisión la relación contractual de trabajo, que ha de exteriorizarse a través de una manifestación inequívoca de esa voluntad extintiva y que surtirá los efectos correspondientes siempre y cuando no adolezca de alguno de los vicios del consentimiento que se contienen en el artículo 1265 del Código Civil como causas de su nulidad, el error, el dolo, la violencia o intimidación.

En el caso aquí examinado, de los inalterados hechos probados de la sentencia de instancia se desprende que no se acreditó la existencia de ninguno de tales vicios del consentimiento en el prestado por el trabajador. El hecho de que se pusiera en conocimiento del demandante la existencia de unos hechos graves, que atentaban contra el principio de buena fe contractual y que podrían comportar una serie de consecuencias legales, laborales y penales, de las que se informó cumplidamente a aquél y a la vista de las cuales decidió libremente redactar y firmar el cese "por motivos personales", no significa en absoluto que se ejerciese con ello coacción alguna sobre él por parte de la empleadora, puesto que, como se sostiene por la doctrina, para que la conducta de la empresa previa a la toma de decisión pueda calificarse de amenaza o intimidación encuadrable en el artículo 1.267 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 por la sustracción de los artículos de la empresa. En este sentido se ha pronunciado esta Sala de lo Social del Tribunal Supremo en sentencias como las de 1 y 18 de julio de 1.988 .

Por otra parte, aunque es cierto que el trabajador pretendió retractarse después de causar baja en la empresa interponiendo demanda por despido, eso no significa que la decisión original de cese la adoptase con alguno de los vicios del consentimiento citados, pues para examinar la intención del actor, han de analizarse no sólo los actos posteriores, sino también los anteriores y los coetáneos (artículo 1.282 del Código Civil ,) y del análisis conjunto de ellos se llega a la conclusión antes expresada de que fue el conocimiento del actor de la importancia y alcance de los hechos que habían sido descubiertos por la empresa lo que le condujo a redactar la baja voluntaria, evitando así posibles consecuencias adversas para él, conducta, por otra parte, coherente con la renuncia a que estuviese presente en aquél momento un representante de los trabajadores "para evitar



la trascendencia de los hechos" (hecho probado tercero de la sentencia de instancia). Del mismo modo, ningún precepto legal establece en orden a la toma de decisión de que aquí se trata, que haya de adoptarse por el trabajador mediando un plazo de reflexión y, en consecuencia, no pueda suscribirse o redactarse una dimisión o baja voluntaria en el mismo momento en que le son puestos de manifiesto los hechos al trabajador, como parece sostenerse en la sentencia recurrida, pues lo decisivo en estos casos en que se trata de conocer si el consentimiento prestado lo fue libremente, el mismo día u otro cualquiera, es precisamente si concurren los elementos que configuran la decisión como tal, exenta de vicios en su formación, y en este caso ya se ha visto que tales elementos distorsionantes de la voluntad no concurrieron.

De lo razonado hasta ahora se desprende que si el trabajador redactó y firmó su baja voluntaria en la empresa de manera libre y consciente el día 22 de septiembre de 2.004, no cabe decir que existiese despido alguno imputable a la empleadora, sino extinción del contrato de trabajo por la causa expresada en el artículo 49.1 d) del Estatuto de los Trabajadores, razón por la que es preciso afirmar que la sentencia recurrida cuando afirmó lo contrario infringió el referido precepto, en relación con los artículos 55 y 56 del Estatuto de los Trabajadores, al acoger la pretensión de despido formulada en la demanda. En consecuencia, ha de estimarse el recurso de casación para la unificación de doctrina planteado, casar y anular la sentencia recurrida y resolver el debate planteado en suplicación, tal y como exige el artículo 226.2 de la Ley de Procedimiento Laboral, desestimando el recurso de tal clase interpuesto en su día por el trabajador demandante contra la sentencia de instancia, que desestimó la demanda tras declarar la inexistencia de despido, resolución ésta que habrá de ser confirmada en su integridad. Sin costas.

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

FALLAMOS

Estimamos el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la Letrada D^a M^a Luisa López Villalba en nombre y representación de CENTROS COMERCIALES CARREFOUR, S.A., contra la sentencia de 11 de octubre de 2.005 dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid en el recurso de suplicación núm. 2885/05, interpuesto frente a la sentencia de 16 de febrero de 2.005 dictada en autos 974/04 por el Juzgado de lo Social núm. 29 de Madrid seguidos a instancia de D. Plácido contra Centros Comerciales Carrefour, S.A., sobre despido. Casamos y anulamos la sentencia recurrida y resolviendo el debate planteado en suplicación, desestimamos el recurso de tal clase interpuesto en su día por el demandante D. Plácido contra la sentencia de instancia, que confirmamos en su integridad. Sin costas.

Devuélvanse las actuaciones al Organo Jurisdiccional correspondiente, 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. Jesús Gullón Rodríguez hallándose celebrando Audiencia Pública la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de lo que como Secretario de la misma, certifico.