



GESEM
GABINETE ESTUDIOS Y SERVICIOS EMPRESARIALES S.L.

Avda. Diagonal, 343, 4º A
08037 – BARCELONA
☎ 93.459.36.00 *
Fax 93.207.06.86

E-Mail : GENERAL@gabinetegesem.com

Circular nº : 2016-03

Es válido el acuerdo transaccional

[TS 9-4-2014](#)

La trabajadora fue **despedida de modo disciplinario** tras haber sido acusada de entrar en el despacho de una compañera y sustraer una determinada cantidad de dinero. La empresa le comunica su despido y la trabajadora muestra su disconformidad. El mismo día la empresa, para evitar el pleito, **reconoce la improcedencia del despido** y le ofrece a la trabajadora una indemnización sensiblemente inferior a la establecida para el despido improcedente. Esta comunicación que fue firmada por la trabajadora como recibí y conforme. Posteriormente al recibir el finiquito y la liquidación de la actora firma el mismo como "no conforme".

Frente a esta decisión, la trabajadora interpuso demanda ante el juzgado de lo social que incrementó el importe de la indemnización hasta la legalmente exigible para el despido improcedente. La empresa interpone recurso de suplicación y el TSJ revoca la sentencia anterior y convalida el acuerdo transaccional suscrito con la trabajadora, en los términos pactados en el mismo. Frente a esta resolución, la trabajadora interpone **recurso de casación para la unificación de doctrina**.

La cuestión debatida, consiste en determinar la **validez el documento firmado** por la actora en la que le notificaba la improcedencia del despido y le ofrecía una indemnización sensiblemente inferior a la que le hubiera correspondido judicialmente y los efectos de la negativa posterior manifestada en el **documento de saldo y finiquito**.

Para la sala, la aceptación de la oferta implica la conformidad de la trabajadora con la extinción del vínculo laboral entre las partes y este acuerdo se extiende también a la indemnización en los términos señalados (10.000 euros). Por tanto, el finiquito posterior, que contiene la indemnización, y sea cual fuera el alcance la misma, no posibilita revisar del acuerdo previo.

La empresa ofreció conscientemente una cifra muy inferior a la que correspondería a la actora percibir en caso de declaración judicial de improcedencia del despido, porque aunque admitiera la improcedencia a los efectos del acuerdo, mantenía que había causa disciplinaria para ella: La reducción de la indemnización que se pactaba como contrapartida a tal calificación (improcedencia) en la transacción entre las partes.

La transacción no supone la dejación de un derecho irrenunciable sino que se trata de un acuerdo para evitar un futuro pleito. Ambas partes, al firmar el documento, acuerdan que al suscribirlo evitan los riesgos que para ambas se derivan de la judicialización del caso. La empresa reconoce la improcedencia del despido y el trabajador aceptan una rebaja sustancial en la indemnización. Además, el acuerdo tampoco afecta al principio de autonomía de la voluntad, puesto que ni existe defecto alguno en la emisión del consentimiento ni se ha renunciado a ningún derecho, ni era necesario observar ningún requisito más en función de la naturaleza negociada de ese mismo proceso y su posterior acuerdo.

Por todo ello, se desestima el recurso y se confirma la Sentencia dictada por el TSJ de Madrid

Barcelona a 31 de marzo de 2016