

Opción entre baja voluntaria o despido no es amenaza, pero sí puede ser engaño o inducción a error

Daniel Toscani Giménez

*Profesor Titular de Universidad. Universitat de València
Of Counsel de Alentta Abogados*

Diario La Ley, Nº 10192, Sección Tribuna, 20 de Diciembre de 2022, **LA LEY**

Normativa comentada

RDLeg. 2/2015 de 23 Oct. (texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores)

TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

TÍTULO I. De la relación individual de trabajo

CAPÍTULO III. Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo

SECCIÓN 4.^a. Extinción del contrato

Artículo 49. *Extinción del contrato.*

RD 24 Jul. 1889 (Código Civil)

LIBRO CUARTO. DE LAS OBLIGACIONES Y CONTRATOS

TÍTULO II. De los contratos

CAPÍTULO II. DE LOS REQUISITOS ESENCIALES PARA LA VALIDEZ DE LOS CONTRATOS

SECCIÓN PRIMERA. Del consentimiento

Artículo 1265

Artículo 1267

Artículo 1269

Artículo 1270

CAPÍTULO IV. DE LA INTERPRETACIÓN DE LOS CONTRATOS

Artículo 1282

Jurisprudencia comentada

TS, Sala Cuarta, de lo Social, S, 6 Feb. 2007 (Rec. 5479/2005)

TS, Sala Primera, de lo Civil, S, 28 Nov. 1989

TSJC, Sala de lo Social, S 4899/2008, 11 Jun. 2008 (Rec. 2980/2008)

TSJM, Sala de lo Social, Sección 5ª, S 327/2009, 14 Abr. 2009 (Rec. 987/2009)

TSJPV, Sala de lo Social, S 1176/2005, 10 May. 2005 (Rec. 808/2005)

TSJAS, Sala de lo Social, S 234/2004, 23 Ene. 2004 (Rec. 2712/2003)

Comentarios

Resumen

La opción que da la empresa al trabajador de firmar una baja voluntaria o si no procederá a despedirle, no es una intimidación, una amenaza, en el sentido estricto, porque no reviste un carácter ilícito, pero sí puede ser un engaño o una inducción a error, en cuanto se le presenta al trabajador como mejor opción la baja voluntaria frente al despido, cuando no es así, ya que la baja voluntaria no conlleva indemnización ni derecho a la prestación por desempleo.

Palabras clave

Baja voluntaria, despido, vicios del consentimiento, error, dolo, intimidación

La voluntad no ha de adolecer de vicios del consentimiento: error, dolo, intimidación Intimidación: es amenaza de daño grave e inminente, antijurídica, capaz de determinar la voluntad. No puede alegarse si la intimidación por parte del empresario consiste en la opción del despido, ya que el trabajador puede impugnarla. Dolo: es maquinación inducente a firmar el finiquito, de suficiente gravedad para invalidar el negocio.. (art. 1265 CC (LA LEY 1/1889)).

Así, por ejemplo trabajador que firma la baja voluntaria pensando que tiene derecho a la pensión de jubilación y posteriormente se le niega por no reunir el período mínimo de cotización exigido. STSJ Castilla y León/Valladolid Sala de lo Social de 9 marzo 1999

En cuanto al dolo, existe cuando, con palabras o maquinaciones insidiosas de parte de uno de los contratantes, es inducido el otro a celebrar un contrato que, sin ellas, no hubiera hecho (art. 1269 CC (LA LEY 1/1889)). Dolo que sólo produce la nulidad del contrato si es grave y unilateral (art. 1270 CC (LA LEY 1/1889)).

En su aplicación, la jurisprudencia civil nos dice que comprende tanto la insidia directa e inductora de la conducta errónea del otro contratante, como la reticencia dolosa del que calla o no advierte debidamente a la otra parte, en contra del deber de informar que exige la buena fe, exigiendo dos requisitos: a) el empleo de maquinaciones engañosas, que puede consistir tanto en una actuación positiva como en una abstención u omisión; b) la inducción que tal comportamiento ejerce sobre la voluntad de la otra parte para determinarle a realizar el negocio jurídico que de otra forma no hubiera realizado (SSTS 1ª, 28 de noviembre de 1989 (LA LEY 171-1/1989), y 29 de marzo de 1994, entre otras).

El supuesto que más problemática suscita y mayor número de litigios provoca es sin, duda, las conductas dolosas por parte de la empresa dirigidas a impeler al trabajador a firmar su baja, supuestamente voluntaria

No obstante, en la práctica, el supuesto que más problemática suscita y, por ende, mayor número de litigios provoca es sin, duda, las conductas dolosas por parte de la empresa dirigidas a impeler al trabajador a firmar su baja, supuestamente voluntaria. Conforme a la doctrina jurisprudencial para que exista intimidación «es necesario que la coacción moral que la misma implica esté integrada por una amenaza injusta o ilícita, con marcado matiz antijurídico y tan fuerte que esa amenaza obligue al sujeto que la padece a que su voluntad se determine en sentido contrario a sus intereses, anulando su consentimiento, por lo que ha de existir un nexo causal entre éste y la intimidación, en la que también se requiere que el mal con que se amenaza, además de inminente y grave, sea injusto, no siéndolo el que dependa del

ejercicio de un derecho legítimo, como el de promover un procedimiento judicial, cuando está justificado» (STS Social 10 de marzo de 1986).

La intimidación para viciar el consentimiento y provocar la invalidez de un negocio jurídico, requiere ineludiblemente que uno de los contratantes o persona que con él se relaciona, valiéndose de un acto injusto y no del ejercicio correcto y no abusivo de un derecho ejerza sobre el otro una coacción o fuerza moral (*vis compulsiva*) de tal entidad que por la inminencia del daño que pueda producir y el perjuicio que hubiere de originar, influya sobre su ánimo induciéndole a emitir una declaración de voluntad no deseada y contraria a sus propios intereses, o lo que es lo mismo que consista en la amenaza racional y fundada de un mal grave, en atención a las circunstancias personales y ambientales que concurren en el sujeto intimidado y que entre ella y el consentimiento otorgado medie un nexo eficiente de causalidad (STS 15 de julio de 1994).

Así el comportamiento empresarial consistente en presionar al trabajador hasta conseguir de éste la suscripción del documento de finiquito, ante las manifestaciones del empresario de no abonarle las nóminas si no firmaba el mismo. (STSJ Asturias Sala de lo Social de 23 enero 2004 (LA LEY 20820/2004)).

Ahora bien, de forma reiterada la jurisprudencia ha mantenido que la

La jurisprudencia ha mantenido que la amenaza de despedir no es intimidación en el sentido del art. 1267 CC. en la medida en que constituye la advertencia del ejercicio legítimo de un poder disciplinario ante una falta clara

amenaza de despedir no es intimidación en el sentido del art. 1267 CC. (LA LEY 1/1889), entendida como amenaza injusta, en la medida en que constituye la advertencia del ejercicio legítimo de un poder disciplinario ante una falta clara. No puede negarse que, en estos supuestos, el trabajador actúa con el condicionante referido, pero ello no implica una actuación involuntaria obtenida por intimidación, conforme al art. 1267 del Código Civil (LA LEY 1/1889). Por ello la elección del trabajador de poner fin a la relación laboral, no constituye un acto de extinción imputable al empresario, sino al propio trabajador, y que reúne los requisitos exigidos al desistimiento, consistentes en una manifestación clara de la voluntad de cesar en la

relación laboral, en el sentido de que «como el soporte de la extinción y su causa es la voluntad unilateral del trabajador, es necesario que la misma exista clara, concreta, consciente, firme y terminante, reveladora del propósito del trabajador, lo que puede hacerse de forma expresa y tácita» (STS de 10 de diciembre de 1990 y STSJ de Cataluña de 11 de junio de 2008 Rec. n.º. 2980/08 (LA LEY 103722/2008)).

Si bien no cabe ignorar que de la advertencia empresarial se desprende un daño grave e inminente para el trabajador, hay que señalar que la demandada se limitó a anunciar el ejercicio de una facultad disciplinaria que le atribuye el ordenamiento jurídico con una finalidad vinculada a obtener el mismo resultado que se hubiera producido de apreciarse la procedencia del despido, por lo que el trabajador pudo razonablemente rechazar la baja voluntaria, utilizando frente al despido los medios legales de defensa que le corresponden y si optó por aquella tal decisión no es atribuible, como concluye la sentencia recurrida, a una voluntad viciada por la intimidación» (STS Social 8/6/88); o conforme a la STS 17/10/88.

Finalmente la STS 6/2/2007 (LA LEY 11321/2007) declara que «el hecho de que se ponga en conocimiento del trabajador la existencia de unos hechos graves, que podrían comportar una serie de consecuencias legales, laborales y penales, de las que se le informa y a la vista de los cuales decide libremente firmar el cese de la relación laboral, no significa en absoluto que se ejerce con ello coacción alguna sobre el trabajador 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 artículo 1.267 del Código Civil (LA LEY 1/1889), 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. En este sentido se ha pronunciado el Tribunal Supremo en sentencias como las de 1 y 18 de julio de 1988». del Tribunal Supremo de fecha 13 de mayo de 2008 «6 de febrero de 2007 (recurso 5479/2005 (LA LEY 11321/2007)), en la que se establece, siguiendo la doctrina anterior fijada en la casación ordinaria (sentencias 8 de junio de 1988 y 1 y 18 de julio de 1988.

También ha señalado el Alto Tribunal que la retractación posterior, con mayor o menor dilación, no implica que la decisión original de cese la adoptase con alguno de los vicios del consentimiento citados, pues para examinar la intención, han de analizarse no sólo los actos posteriores, sino también los anteriores y los coetáneos (artículo 1.282 del Código Civil (LA LEY 1/1889)) y en estos casos el análisis conjunto de ellos puede llevar a la conclusión de que fue la intención de evitar esas medidas lo que determinó la dimisión, obviando así posibles consecuencias adversas.

Algunos pronunciamientos judiciales entiende que la empresa lleve a cabo una «encerrona» al trabajador, o su «estado de nerviosismo», no es relevante en orden a la apreciación del vicio del consentimiento

De este modo algunos pronunciamientos judiciales entiende que circunstancias tales como que la empresa lleve a cabo una «encerrona» al trabajador, su «estado de nerviosismo», manifestándose con llanto o por el hecho de que no es capaz de redactar el escrito sólo firmarlo, no son relevantes en orden a la apreciación del vicio del consentimiento, porque esas circunstancias podrían influir en la consideración del segundo elemento de la intimidación (el temor o miedo en quien la sufre), pero aquí se excluye la intimidación no por su eventual efecto pasivo en el ánimo del trabajador, sino por la falta del elemento activo de amenaza, que, como se ha dicho, no puede apreciarse si falta el carácter injusto del mal sobre el que se advierte, y es obvio que el temor puede llevar a una decisión racional de aceptar un

perjuicio para evitar otro mayor que puede imponerse de forma procedente.

Es cierto que circunstancias como las descritas no son las más adecuadas para resolver los problemas que pueden producirse en relación con determinadas extinciones del contrato de trabajo. Pero, como recuerda la sentencia de 6 de febrero de 2007, «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». La regla del artículo 49.2.2 del Estatuto Trabajadores (LA LEY 16117/2015), que aquí no se ha invocado, se refiere al documento de liquidación de las cantidades adeudadas; no a la dimisión. El ordenamiento laboral español no impide que pueda suscribirse una baja voluntaria en el mismo momento en que le son puestos de manifiesto al trabajador los hechos que podrían determinar su despido disciplinario y, por ello, 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 determinar si concurren los elementos que configuran la decisión como tal, exenta de vicios en su formación. STSJ de Madrid de 14 de abril de 2009 Rec. n.º. 987/09 (LA LEY 71251/2009)).

Problema distinto sería el que pudiera suscitarse en orden a la existencia de una eventual actuación irregular por parte de la empresa como consecuencia de la posible ilicitud del pacto entre empresa y trabajador para generar el derecho a la prestación por desempleo frente al organismo público encargado del pago de las prestaciones de desempleo.

Sin embargo, otros pronunciamientos judiciales, con mejor criterio a mi juicio, estiman que la maquinación engañosa se aprecia cuando la pretendida decisión de extinguir el contrato de trabajo por parte del trabajador no surge a iniciativa de éste, sino a instancia del empresario (o de su círculo de actuación), y, además se le ofrece de manera inesperada y como una alternativa a otra decisión igualmente extintiva del contrato de trabajo que se le presenta como de peor condición para ella, que ha de solventar con inmediatez y en la única compañía del superior jerárquico que le plantea la disyuntiva y la respuesta se exige y se obtiene en términos perentorios, se le redacta el escrito al trabajador, de tal modo que éste sólo tiene que firmarlo reúne todas las cualidades precisas para calificarla como conducta insidiosa, realizada con el propósito de lograr un consentimiento que en otras circunstancias no se obtendría (sin esa alternativa, dando tiempo al trabajador para que reflexione y decida, libremente, si le interesa o no, incluso consultando con su propio entorno más íntimo), fruto de una inadecuada valoración de la conducta más ventajosa para el trabajador, provocada por esa maniobra empresarial. Más aún cuando sea dudoso que la conducta del trabajador reúna la gravedad suficiente para constituir una falta muy grave sancionable con el despido disciplinario o cuando el encargado o persona que ofrece dicha disyuntiva no está ni siquiera facultado para poder despedir a un trabajador. Todo lo cual revelar una voluntad de inducir al engaño a ésta, haciéndola aparecer a sus ojos la firma del documento como algo mejor que su despido.

El error al que le ha inducido la conducta de quien, a sus ojos, representa al empresario es patente, ya que además partes están sujetas al deber de tratarse de buena fe

Por ello, en estos casos cuando el trabajador interpone una reclamación en los días inmediatos siguientes, es muestra evidente de que no era su verdadera voluntad poner fin a la relación laboral. No estamos ante una persona que se arrepiente de la decisión tomada espontánea y reflexivamente, sino ante alguien que, desaparecida la nebulosa en que le han metido, se da cuenta de lo que en realidad ha firmado y que, de no haber sido por esa bruma que le han colocado, nunca lo hubiera suscrito. El error al que le ha inducido la conducta de quien, a sus ojos, representa al empresario es patente. No hay que olvidar que estamos en un contrato en el que las partes están sujetas al deber de tratarse de buena fe. Deber que

pugna con una conducta como la sostenida por la empresa, induciendo al trabajador a adoptar una decisión que, en circunstancias normales, no habría tenido. (STSJ del País Vasco de 10 de mayo de 2005 Rec. n.º. 808/05 (LA LEY 104035/2005)).