



**JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 4**  
c/ San Roque, 4 - 1ª Planta  
Pamplona/Iruña  
Teléfono: 848 425695  
Fax.: 848 425696  
20081

Sección: D  
Procedimiento: **DESPIDOS / CESES EN GENERAL**  
**Nº Procedimiento: 0000639/2012**  
NIG: 3120144420120002434  
Materia: Despido  
Resolución: Sentencia 000449/2012

Intervención: Demandante	Interviniente: [REDACTED]	Procurador:
Demandado	DISTRIBUIDORA INTERNACIONAL DE ALIMENTACION, S.A.	

En la ciudad de Pamplona/Iruña a 20 de diciembre de 2012. El Ilmo. Sr. JESUS ARILLA PLATERO,,Magistrado-Juez Sustituto del Juzgado de lo Social Nº 4 de los de NAVARRA.- Pamplona/Iruña

EN NOMBRE DEL REY

Ha dictado la siguiente

### SENTENCIA

Visto el procedimiento número 0000639/2012 sobre Despido iniciado en virtud de demanda interpuesta por YINA-VANESSA [REDACTED] contra DISTRIBUIDORA INTERNACIONAL DE ALIMENTACION, S.A.,

### ANTECEDENTES DE HECHO

**PRIMERO.-** El día 12-06-12 la parte actora interpuso demanda ante el Juzgado Decano de Pamplona, turnada a éste el día siguiente en los términos que figuran en la misma, la cual fue admitida a trámite, señalándose el acto del juicio oral para el día 8-11-12, al que previa citación en legal forma comparecieron YINA-VANESSA [REDACTED] [REDACTED] asistida de la Letrada Sra. Etxeberria Zudaire y por la demandada DISTRIBUIDORA INTERNACIONAL DE ALIMENTACION, S.A. en su representación lo hace el Letrado Sr. [REDACTED] quienes hicieron las alegaciones que estimaron pertinentes, proponiéndose las

pruebas que, una vez admitida por S.S<sup>a</sup>., se practicaron con arreglo a derecho y desarrollándose la sesión conforme consta en el soporte apto para reproducir imagen y sonido.

**SEGUNDO.-** Con fecha 8-11-12 se acordaron diligencias finales y practicada la misma, quedaron los autos conclusos para dictar sentencia en fecha 19-12-12.

**TERCERO.-** En la tramitación de estos autos se han observado las prescripciones legales de procedimiento.

### **HECHOS PROBADOS**

**PRIMERO.-** La demandante, YINA VANESSA [REDACTED] ha venido prestando servicios por cuenta de la empresa DISTRIBUIDORA INTERNACIONAL DE ALIMENTACIÓN, S.A., desde 17 de febrero de 2011 mediante contrato de trabajo indefinido, ostentando la categoría profesional de auxiliar de caja y percibiendo un salario bruto mensual, con inclusión de parte proporcional de pagas extraordinarias de 1.261,34 euros.

**SEGUNDO.-** La empresa se dedica a la actividad de comercio de alimentación y el centro de trabajo donde la actora presta sus servicios está ubicado en Pamplona.

**TERCERO.-** Resulta de aplicación el Convenio colectivo de Supermercados DIA, S.A.

**CUARTO.-** El día 2 de mayo de 2012 la actora se encontraba desarrollando su actividad laboral como auxiliar de caja, cuando ocurrió una incidencia relacionada con el cobro a un cliente por los productos adquiridos. La encargada de la tienda, [REDACTED] interpretó complicidad entre el cliente del establecimiento y YINA VANESSA [REDACTED]. Después de que el cliente hubiera pasado la línea de caja en que trabajaba la actora, la encargada de la tienda comprobó los

registros de caja que recogen todas las operaciones. Las operaciones mostraban registros de compras y anulaciones que no se correspondían con el stock disponible en tienda. Ante la sospecha de que la actora había participado con el cliente en una maniobra para obtener fraudulentamente productos de la tienda sin abonarlos, contactó telefónicamente con la Supervisora, [REDACTED] quien se desplazó a la tienda. La supervisora habló con la encargada de la tienda y a continuación con la demandante, a la que le exhibió los registros que mostraban las compras efectuadas y anuladas, así como la constatación de la falta de productos en la tienda que resultaba incoherente con esos registros.

La Supervisora indicó a la trabajadora que los hechos ocurridos eran graves y le ofreció a la trabajadora dos opciones: poner los hechos en conocimiento de la dirección de la empresa o bien que la propia trabajadora firmara un documento de renuncia a su trabajo. La conversación se desarrolló en un clima exento de amenazas, gritos o contacto físico de tipo alguno. No se amenazó con avisar a la policía. La conversación se mantuvo entre la actora y la supervisora, si bien a ésta la acompañaban presencialmente la encargada de la tienda y otra supervisora, [REDACTED]

La actora estuvo considerando la oferta durante 5 ó 10 minutos en el vestuario de la tienda y a continuación manifestó a la supervisora que aceptaba la opción de renunciar, porque prefería irse de la empresa antes de que los hechos sucedidos fueran puestos en conocimiento de la dirección de la empresa. La trabajadora durante los momentos previos a expresar su decisión y en el momento mismo de hacerlo mostraba síntomas de nerviosismo.

La trabajadora procedió a escribir y firmar un documento de renuncia según el tenor literal que al efecto le iba dictando la supervisora y con fecha de efectos del mismo día 2 de mayo de 2012, fecha ésta también dictada por la supervisora. Obra en autos el documento de renuncia.

Durante los días inmediatamente posteriores a la firma del documento de renuncia, la trabajadora por sí misma en una ocasión y en otra a través de una tercera persona, contactó con la empresa para comunicarles que no había sido su intención causar baja voluntaria y que si la empresa quería prescindir de sus servicios, formalizara el despido correspondiente.

Días posteriores a firmar el documento de renuncia, se reunieron la supervisora, una persona conocida de la actora y ésta misma para recibir el finiquito. Al no existir conformidad con los términos del finiquito, la trabajadora no lo firmó cuando lo recibió el 16 de mayo de 2012, sí haciéndolo en fechas posteriores impulsada por la necesidad de percibir la cantidad económica que en virtud de aquél le correspondía.

Tras recibir el documento de finiquito con fecha 16 de mayo de 2012, la actora interpone denuncia ante la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social por los hechos acaecidos. Obra en autos copia de la denuncia.

**QUINTO.-** La oferta presentada por la supervisora a la trabajadora consistente en elegir entre poner los hechos en conocimiento de la dirección de la empresa o renunciar voluntariamente al trabajo no podía corresponderse con la realidad, ya que en todo caso la empresa iba a tener conocimiento de los hechos. La supervisora era conocedora de que aunque la trabajadora renunciara voluntariamente al trabajo, los hechos iban a ser puestos en conocimiento de la empresa. Por su parte, la actora creía que firmando el documento de renuncia, los hechos no serían conocidos por la empresa, tal y como le anunció la supervisora.

**SEXTO.-** La actora no sabía qué es un documento de renuncia, ni cómo debía redactarse, motivo por el cual la supervisora procedió a dictar su contenido a la trabajadora, ni cuáles eran sus consecuencias jurídico-laborales en cuanto a la extinción del vínculo contractual laboral. La trabajadora creía que la opción de renuncia implicaba formalmente un despido.

**SEPTIMO.-** La trabajadora en el momento de los hechos ahora enjuiciados estaba inmersa en procesos judiciales por divorcio matrimonial y por maltrato de su marido. La empresa conocía que la trabajadora estaba implicada en procesos judiciales de naturaleza familiar y le concedió distintos permisos de trabajo para asistir a las correspondientes actuaciones judiciales, que posteriormente eran debidamente justificadas por la actora. Existe orden de alejamiento e incomunicación del marido de

la actora respecto de ésta. Obra en autos la mencionada orden de alejamiento e incomunicación. La actora temía que si la dirección de la empresa tuviera conocimiento de los hechos que le imputaba la supervisora, lo comunicara a la policía y ello pudiera condicionar la guarda y custodia de su hija, que se disputaba judicialmente con su marido. En el mes de julio de 2012 YINA [REDACTED] acudió a la Oficina de Atención a Víctimas del Delito; este organismo ha emitido informe en el que recoge:

*«Los juicios pendientes para el divorcio y por malos tratos le producen un estado de ánimo deprimido y actitud de desvalimiento que hace que tenga dificultad para sobrellevar las actividades diarias y la única salida que ve es volverse a Colombia».*

Obra en autos el informe completo emitido por la Oficina de Atención a Víctimas del Delito.

El contexto personal y familiar provocaban en la actora, en el momento de los hechos, estado de especial vulnerabilidad que le causó confusión, temor e incapacidad de enfrentarse al incidente ocurrido con la empresa con plenitud de capacidad.

**OCTAVO.-** La trabajadora ha recibido de la empresa la cantidad de 2.019,04 euros en concepto de finiquito.

**NOVENO.-** La demandante no ostenta ni ha ostentado durante el año anterior la representación legal o sindical de los trabajadores.

**DECIMO.-** El día 4 de junio de 2012 se celebró el acto de conciliación que concluyó con el resultado de INTENTADO Y SIN EFECTO.

## **FUNDAMENTOS DE DERECHO**

**PRIMERO.-** La demandante solicita un pronunciamiento judicial que, acogiendo la demanda, declare injustificada la extinción del contrato de trabajo y en consecuencia se reconozca ha habido un despido y que éste debe declararse improcedente, con las consecuencias legales inherentes a

tal declaración. Fundamenta su pretensión en el hecho de que no debe considerarse válido el documento de renuncia firmado por la actora, por dos motivos: uno, por cuanto que la renuncia se firmó por parte de la trabajadora bajo una situación de presión ejercida por la empresa e inestabilidad emocional provocada por circunstancias familiares extremas, conocidas por la empresa, que le provocaban especial vulnerabilidad, y sin entender su verdadero significado y dos, porque se planteó a la trabajadora una oferta falsa que no podía ser cierta, ya que no había opción de que la dirección de la empresa no conociera los hechos, a pesar de lo cual se hizo creer a YINA [REDACTED] que si renunciaba, la dirección no sería informada, motivos por lo que entiende se produjo un vicio del consentimiento; asimismo, alega la parte demandante que una vez hubo reflexionado y fue asesorada la actora sobre el significado de los hechos ocurridos, contactó con la empresa para que ésta le permitiera reincorporarse al trabajo o bien procediera a su despido. Al no atender la empresa a la petición de la trabajadora, entiende la parte demandante se ha producido un despido y éste debe ser declarado improcedente.

La parte demandada se opone a la anterior pretensión alegando que la trabajadora procedió libremente a expresar su voluntad de renunciar al trabajo, mediante el correspondiente documento de renuncia firmado sin ningún tipo de presión o coacción, por lo que se estaría en presencia de una dimisión de la trabajadora, quien además no procedió a reclamar su reincorporación al trabajo. Asimismo, entiende la parte demandada que con la firma del finiquito la trabajadora reconoció la renuncia y quedar liquidada la relación laboral.

**SEGUNDO.-** Los hechos declarados probados han resultado acreditados por la prueba documental obrante en autos, el interrogatorio de la parte demandada y la testifical practicada en juicio; esta última se practicó en las personas de [REDACTED] [REDACTED] responsable de la tienda en la que prestaba servicios la actora, [REDACTED] [REDACTED] ambas supervisoras en la empresa y [REDACTED] [REDACTED] antigua empleadora de hogar y amiga de la actora. Con relación al interrogatorio de parte, la parte demandante en su escrito de alegaciones presentado

tras el traslado del oficio acordado como diligencia final, solicita se tenga por confesa a la parte contraria, por cuanto que ésta compareció al juicio representado por su letrado, quien según alega la demandante no tenía facultades para responder al interrogatorio. Tal alegación no procede ser estimada por cuanto según consta en el poder notarial otorgado al efecto y obrante en autos, el letrado compareciente goza de poder para absolver posiciones.

**TERCERO.-**Dos son las cuestiones nucleares que han de examinarse para dar solución a la presente controversia; a saber: las consecuencias de la retractación de la trabajadora y la validez del consentimiento expresado por aquélla en forma de renuncia voluntaria.

Con relación a la retractación del trabajador, el **Tribunal Supremo** en reciente sentencia de **17 de julio de 2012**, recogiendo la doctrina contenida en la sentencia del propio Tribunal Supremo de **1 de julio de 2010**, establece que **la dimisión del trabajador y posterior retractación es válida y no aceptarla equivale a un despido improcedente**. *«Aunque el supuesto no ha sido directamente tratado en unificación de doctrina, de todas formas muy recientemente se ha admitido por la Sala [ Sentencia de 07/12/09 (RJ 2010, 255) -rcud 210/09-] que el empresario se retracte del despido precisamente en el periodo de preaviso, por lo que el mismo criterio que ha sido aplicado al empresario ha de seguirse -con igual razón- en el caso de que la decisión extintiva y su posterior rectificación sean adoptadas por el trabajador, pues se trata -en ambos casos- de la misma manifestación subjetiva de idéntico fenómeno del «desistimiento legal», en tanto que excepción -una y otra- a la regla general de indisponibilidad del contrato por una sola de las partes [art. 2156CC].*

*Y al efecto reproducimos su discurso mutatis mutandis, indicando entre corchetes los términos de sustitución: «... como el contrato permanece vivo mientras el despido [la dimisión] no se hace efectivo [efectiva], momento en el que se extingue y su rehabilitación requiere la voluntad de las dos partes y no de una sólo, cabe concluir que la retractación empresarial [del trabajador] producida antes de que llegue ese momento es válida y produce como efecto principal el de que el contrato no llegue a extinguirse. En apoyo de esta solución puede decirse que el preaviso es simplemente*

*el anuncio previo de que próximamente se va a rescindir el contrato, pero se trata sólo de una advertencia que se hace por exigencia de la Ley para prevenir al otro de algo que se realizará. El contrato no se extingue, por ende, ese día, sino aquél en el que se decide el cese y se liquida, conforme al artículo 49-2 del Estatuto de los Trabajadores. Por otro lado, conviene precisar que el preaviso no constituye una oferta de contrato, un precontrato que se perfecciona por la simple aceptación de la oferta, por cuanto la extinción del contrato se produce por voluntad unilateral del empresario [trabajador] y no por un acuerdo de voluntades». Además -se añade en la indicada sentencia- en la regulación de la materia que hacen el ET y la LPL ( RCL 1995, 1144 y 1563) «predomina la idea de favorecer la conservación del puesto de trabajo. Por ello, si la finalidad de la norma es facilitar la continuidad del contrato ..., es claro que aquél [empresario, entonces; trabajador, ahora] puede decidir válidamente retractarse de la rescisión del contrato que preavisó, mientras la prestación de servicios continúa y el contrato sigue vigente».*

Como límite de la retractación establece el Tribunal Supremo en la misma sentencia que aquélla **no provoque perjuicio sustancial a la empresa** «Y este principio de buena fe, entendido en la forma antedicha, apoya con fuerza la posible retractación de la decisión de dar por concluido el contrato, en aquellos casos -este es el límite de actuación- en los que ese cambio en la voluntad extintiva no irroque un perjuicio sustancial a la otra parte o a terceros». No consta en autos que la empresa pudiera haber sufrido un perjuicio sustancial si la retractación se hubiera llevado a cabo.

Por tanto, la retractación de la trabajadora ante una renuncia voluntaria a su trabajo debería provocar la consecuencia jurídica de dejar ésta sin efecto. Ahora bien, el Tribunal Supremo en las sentencias anteriormente referenciadas exige como requisito para ello que la retractación se produzca **dentro del período de preaviso**, cuando la relación laboral aún no se ha extinguido, «puede decidir válidamente retractarse de la rescisión del contrato que preavisó, mientras la prestación de servicios continúa y el contrato sigue vigente».



En el caso aquí objeto de enjuiciamiento, se produjo retractación por parte de la empleada, quien por sí misma y también a través de otra persona de su confianza, trasladó a la empresa su voluntad inequívoca de no querer finalizar la relación laboral de manera voluntaria, a pesar de haber firmado anteriormente un documento de renuncia. Sin embargo, tales manifestaciones dirigidas a la empresa en forma de solicitud de ser readmitida o se procediera a un despido en caso contrario, no se realizaron dentro del período de preaviso, sencillamente porque no había período de preaviso. El documento de renuncia contenía como fecha de efectos el mismo día de la firma 2 de mayo de 2012. Por tanto cabría concluir inicialmente que la retractación realizada por la actora no resultaría válida, por cuanto que la relación laboral ya se habría extinguido al momento de retractarse, y en consecuencia no podría dejar sin efecto la renuncia voluntaria anteriormente manifestada. No obstante lo anterior, ha de ponerse en relación la exigencia de que la retractación se efectúe dentro del período de preaviso, con las circunstancias que produjeron que en el presente caso no hubiera tal período de tiempo entre el anuncio de la renuncia y el efecto de la misma, teniendo en cuenta que la fecha de efectos de la renuncia, así como esta misma fue dictada por la supervisora, lo cual traslada el examen de la cuestión al posible vicio del consentimiento sufrido por la actora y que se examinará en el fundamento siguiente.

**CUARTO.-** Procede ahora evaluar el consentimiento prestado por [REDACTED] en forma de renuncia voluntaria al trabajo.

Alega la empresa que no hubo coacciones ni amenazas; tampoco el ejercicio de una  *fuerza irresistible*  (art. 1267 del Código Civil) que viciara el consentimiento libremente mostrado por la trabajadora. Apoya su alegación en la jurisprudencia del Tribunal Supremo, Sentencia de 8 junio 1988,  *«intimidación, ésta exige que se produzca la amenaza de un daño inminente y grave; que esa amenaza, valorando las circunstancias concurrentes, sea susceptible de determinar la declaración de voluntad, y que aquélla revista un carácter antijurídico; requisitos estos últimos que no concurren en el supuesto enjuiciado, pues, 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 aquélla tal decisión no es atribuible, como concluye la sentencia recurrida, a una voluntad viciada por la intimidación».*

Por su parte la parte demandante entiende que el acto de renuncia se realizó bajo la intimidación que necesariamente debía derivarse de la situación en que tres personas, dos supervisoras y una encargada de tienda, conminan a una trabajadora a realizar un ejercicio de opción, y de la presión sufrida en atención a la especial vulnerabilidad que padecía [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED]. Como referencia, la parte demandante alega la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Navarra de 31 de mayo de 2005 *«Se plantea de esta forma un problema que no es infrecuente en las relaciones laborales, y para cuya resolución habrá que estarse a las especiales y concretas circunstancias de cada caso, para determinar hasta qué punto pudieren concurrir elementos de juicio que permitan considerar que las presiones o condicionantes existentes en el supuesto a analizar influyen en el ánimo de quien realiza la declaración de voluntad. Esto es, si las presiones que pudiere haber ejercitado la empresa y el hecho de que se advirtiere al trabajador de la posibilidad de proceder a un despido disciplinario e incluso de emprender acciones penales, son efectivamente causantes de intimidación en función de las condiciones y particulares circunstancias que en ese preciso supuesto concurren..... De lo que se desprende el criterio general de que la mera y simple advertencia por parte de la empresa de la posibilidad de proceder al despido disciplinario y ejercitar acciones penales, no supone una coacción causante de intimidación que invalide el consentimiento prestado por el trabajador para formalizar el documento de baja voluntaria, sino tan sólo el ejercicio no abusivo del derecho que tiene el empleador de poner de manifiesto las posibilidades de actuación jurídica frente al comportamiento del trabajador.*

*Ahora bien, qué duda cabe que este criterio general ha de decaer en aquéllos puntuales supuestos en los que las circunstancias del caso*

*conduzcan a concluir que el ánimo del trabajador se encontraba absolutamente condicionado y alterado en razón de los especiales elementos de hecho concurrentes, hasta el punto de que deba considerarse que no hay libertad real en la emisión de la declaración de voluntad, conseguida exclusivamente en razón de la presión ejercitada por la empresa y no resistida por el trabajador, que llega a anular totalmente su capacidad de decisión..... No estamos por lo tanto ante un supuesto en el que el trabajador hubiere gozado de libertad para adoptar en su momento la decisión de presentar la dimisión que le es solicitada por la empresa y posteriormente hubiere cambiado de opinión para alegar la existencia de un despido; sino ante un caso en el que las circunstancias concurrentes, evidencian que el trabajador fue objeto de una especial presión por parte del representante de la empresa, hasta el extremo de verse totalmente anulada su voluntad como consecuencia de la importante influencia en su ánimo de factores causantes de intimidación; lo que determina la existencia de vicios del consentimiento que convierten en ineficaz la declaración de voluntad así obtenida, como con toda corrección jurídica realiza la sentencia de instancia».*

A la luz de los requisitos jurisprudenciales exigidos y de los hechos probados, se ha de concluir que **la empresa no ejerció una coacción causante, considerada en abstracto, de intimidación** no resistida por la trabajadora, que llegara a anular totalmente su capacidad de decisión y por tanto invalidara el consentimiento prestado por ésta para formalizar el documento de baja voluntaria. Así, la conversación mantenida entre los representantes de la empresa y la trabajadora se desarrolló en un ambiente tenso dada la naturaleza de los hechos, pero presidido por la tranquilidad y exento de cualquier tipo de violencia o intimidación física o verbal, limitándose la empresa a exponer a [REDACTED] [REDACTED] as dos opciones que se le ofrecían y concediéndole unos minutos para que reflexionara sobre ellas. Sin embargo, los hechos no deben ser enjuiciados en abstracto, sino en atención a las **concretas circunstancias concurrentes**; así, procede hacer un doble análisis, por una parte relacionado con las circunstancias personales sufridas por la actora que

podieran afectar a su capacidad de actuar y por otra parte el contenido de las opciones presentadas por la supervisora a la trabajadora.

Con relación a las circunstancias personales de [REDACTED] [REDACTED] ha quedado acreditado que en el momento de los hechos estaba viviendo un **proceso traumático de ruptura matrimonial** con procedimientos judiciales por **malos tratos** y **orden de alejamiento** para su marido que sin duda, tal y como afirma [REDACTED] antigua empleadora de hogar, amiga de la actora y con quien [REDACTED] [REDACTED] compartió los días posteriores al incidente que ha originado la presente causa, así como el informe de la **Oficina de Atención a Víctimas del Delito**, provocaban que la actora se encontrara **paralizada** y con estado de ánimo **deprimido** y actitud de **desvalimiento** que hacía que tuviera **dificultad para sobrellevar las actividades diarias**. Además, también ha quedado acreditado por la propia declaración testifical de [REDACTED] corroborada por la propia actuación de la trabajadora el día que firmó la renuncia y los posteriores, que [REDACTED] [REDACTED] **no era consciente del significado** de firmar un documento de esa naturaleza. Más aún, ni siquiera sabía qué es un documento de renuncia, ni cómo debía redactarse, ni cuáles eran sus consecuencias jurídico-laborales en cuanto a la extinción del vínculo contractual laboral. Por esta razón la supervisora procedió a dictar su contenido y fecha de efectos a la trabajadora, quien lo transcribió y firmó sin alcanzar a comprender sus implicaciones, creyendo que estaba siendo objeto de un despido. Sólo después, cuando abandona la empresa y cuenta lo sucedido a un tercero y se asesora, descubre que ha procedido a realizar una dimisión, con las consecuencias que de ello se derivan. A partir de ese momento intenta retractarse de la renuncia prestada pero que nunca fue realmente formulada de manera libre, consciente y voluntaria, no siendo admitido por la empresa.

Respecto de las **opciones** presentadas por la supervisora a la trabajadora, consistentes en elegir entre poner los hechos en conocimiento de la dirección de la empresa o renunciar voluntariamente al trabajo, [REDACTED] [REDACTED] eligió la segunda. Y lo hizo porque no quería que se produjera la primera, es decir, no quería que la dirección de

la empresa tuviera conocimiento de los hechos. **La condición para aceptar la renuncia era de manera inequívoca que la dirección de la empresa no llegara a conocer los hechos.** En otro caso no habría aceptado tal renuncia. Sin embargo, las dos supervisoras, [REDACTED] [REDACTED] siendo la primera de ellas quien formuló personalmente las dos opciones a la trabajadora, han manifestado literalmente en juicio que **“la dirección de la empresa iba a ser conoedora de los hechos en todo caso”**. Por tanto, es evidente que se planteó una oferta falsa a la trabajadora, ya que no había opción de que la dirección de la empresa no conociera los hechos, a pesar de lo cual se hizo creer a [REDACTED] que si renunciaba, la dirección no sería informada. Precisamente este temor a que la dirección de la empresa fuera sabedora de los hechos y ello, a su entender, pudiera de alguna manera condicionar la disputa judicial que mantenía con su marido por la guarda y custodia de la hija, fue lo que le provocó elegir la opción de renuncia. **Opción que nunca habría tenido sentido elegir si hubiera sabido que en todo caso la empresa iba a conocer los hechos.** Es decir, **se ocultó a la actora un elemento esencial del acuerdo, tan esencial como que fue el único motivador del propio acuerdo.**

En atención las todas las anteriores circunstancias, procede contrastar las mismas con los requisitos legales exigidos para la validez de los contratos. Con carácter general el Código Civil exige *consentimiento, objeto y causa*. (art. 1261). Y *será nulo el consentimiento prestado por error, violencia, intimidación o dolo* (art. 1265). Con relación al error, éste invalidará el consentimiento cuando recaiga *sobre la sustancia de la cosa que fuere objeto del contrato, o sobre aquéllas condiciones de la misma que principalmente hubiesen dado motivo a celebrarlo* (art. 1266). Con relación a la violencia, ésta se reconocerá cuando se emplee *una fuerza irresistible e intimidación cuando se inspira a uno de los contratantes el temor racional y fundado de sufrir un mal inminente y grave en su persona o bienes, o en la persona o bienes de su cónyuge, descendientes o ascendientes*. Si bien *para calificar la intimidación debe atenderse a la condición de la persona* (art. 1267). Y respecto del dolo, éste se produce *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), exigiendo que el dolo sea *grave* para producir la nulidad del contrato (art. 1270).

Poniendo en relación los hechos con los anteriores requisitos exigidos para la validez o nulidad de los contratos, se ha de concluir que en el presente caso **la empresa no ejerció fuerza o intimidación que per se pudiera provocar en la trabajadora un temor racional y fundado de sufrir un mal inminente y grave**, que como viene indicando la doctrina jurisprudencial no lo es el anuncio de la adopción de una medida legal no antijurídica, que es lo que hizo la empresa, ni empleó medios de palabra u obra violentos. Sin embargo, atendiendo a las **extremas circunstancias personales** vividas por [REDACTED] en el momento de los hechos, **conocidas** además al menos en parte por la empresa, y que deben ser tenidas en cuenta para *calificar la intimidación* (art. 1267), lo cierto es que aquélla **vivió los hechos como un episodio de confusión, desconcierto y temor, para el que no estaba en condiciones de enfrentarse**, máxime si se tiene en cuenta que la escenificación de los hechos se realizó mediante la presencia física de tres personas con responsabilidad en la empresa, la encargada de tienda y dos supervisoras, frente a solo la actora. Asimismo, con relación al error y al dolo, de los hechos probados y de anteriores consideraciones, resulta evidente que se planteó una **oferta falsa** a la trabajadora, ya que **no había opción de que la dirección de la empresa no conociera los hechos, a pesar de lo cual se hizo creer a [REDACTED] que si renunciaba, la dirección no sería informada. Y fue este temor a que la dirección de la empresa fuera concedora de los hechos lo que le provocó elegir la opción de renuncia**. Opción que nunca habría tenido por qué elegir si hubiera sabido que en todo caso la empresa iba a conocer los hechos. Es decir, **se ocultó a la actora el elemento esencial que motivó a ésta a alcanzar el acuerdo** y dado que ambas supervisoras han manifestado en juicio que en todo caso la empresa iba a conocer los hechos, porque siempre deben informar a Dirección de tales circunstancias, se ha de concluir que tal ocultación fue **deliberada y consciente**. Visto lo anterior no cabe sino concluir la existencia de un **error en el consentimiento** recaído sobre la sustancia de la cosa que

*fuere objeto del contrato, o sobre aquéllas condiciones de la misma que principalmente hubiesen dado motivo a celebrarlo (art. 1266), que **invalida el consentimiento**. Y más aún, resulta apreciable un **dolo en la empresa**, en atención a que la ocultación de las verdaderas consecuencias de las opciones presentadas a la trabajadora resultó deliberada, mediante *palabras o maquinaciones insidiosas de parte de uno de los contratantes*, que indujo a la trabajadora a *celebrar un contrato que, sin ellas, no hubiera hecho* (art. 1269) y que sin duda resulta **grave**.*

Por todo lo anterior se ha de concluir que la renuncia formulada por [REDACTED] [REDACTED] adolecía de un **vicio del consentimiento** que provoca **su nulidad**. Procede, por tanto, declarar nulo el documento de renuncia firmado por la actora con fecha 2 de mayo de 2012 y toda vez que la empresa no permitió a la actora reincorporarse al puesto de trabajo, dando por finalizada la relación laboral sin cumplir los requisitos formales establecidos al efecto, procede reconocer la existencia de un despido en la persona de [REDACTED] con fecha 2 de mayo de 2012, declarando el mismo improcedente.

**QUINTO.-** En cuanto a las consecuencias jurídicas del despido improcedente, las mismas vienen contempladas en el art. 56 ET, que dispone que el empresario, en el plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia, podrá optar entre la readmisión del trabajador o el abono de una indemnización equivalente a treinta y tres días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de veinticuatro mensualidades, añadiéndose en el apartado 3 que en el supuesto de no optar el empresario por la readmisión o la indemnización, se entiende que procede la primera. En caso de que se opte por la readmisión, el trabajador tendrá derecho a los salarios de tramitación, que equivaldrán a una cantidad igual a la suma de los salarios dejados de percibir desde la fecha de despido hasta la notificación de la sentencia que declarase la improcedencia o hasta que hubiera encontrado otro empleo, si tal colocación fuera anterior a dicha sentencia y se probase por el empresario lo percibido, para su descuento de los salarios de tramitación.

Toda vez que el contrato de la parte demandante es anterior al 12 de febrero de 2012, resulta de aplicación la Disposición Transitoria Quinta de la Ley 3/2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (BOE de 7 de julio), que establece lo siguiente en relación con las indemnizaciones por despido improcedente:

*1. La indemnización por despido prevista en el apartado 1 del artículo 56 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, en la redacción dada por la presente Ley, será de aplicación a los contratos suscritos a partir del 12 de febrero de 2012.*

*2. La indemnización por despido improcedente de los contratos formalizados con anterioridad al 12 de febrero de 2012 se calculará a razón de 45 días de salario por año de servicio por el tiempo de prestación de servicios anterior a dicha fecha, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, y a razón de 33 días de salario por año de servicio por el tiempo de prestación de servicios posterior, prorrateándose igualmente por meses los períodos de tiempo inferiores a un año. El importe indemnizatorio resultante no podrá ser superior a 720 días de salario, salvo que del cálculo de la indemnización por el periodo anterior al 12 de febrero de 2012 resultase un número de días superior, en cuyo caso se aplicará éste como importe indemnizatorio máximo, sin que dicho importe pueda ser superior a 42 mensualidades, en ningún caso.*

*3. En el caso de los trabajadores con contrato de fomento de la contratación indefinida, se estará a lo dispuesto en la Disposición Transitoria Sexta de esta Ley.*

La citada Disposición Transitoria Quinta, modifica la anterior redacción del Real Decreto Ley 3/2012, y añade expresamente la aplicación de la tradicional regla de prorratear por meses los periodos de prestación de servicios por tiempo inferior al año, prorrateo que se debe aplicar en ambos tramos temporales (el comprendido hasta el 11 de febrero de 2012 y el iniciado el 12 de febrero hasta la fecha de la extinción). Este Juzgado entiende que una vez determinado el tiempo de prestación de servicios a tener en cuenta en cada uno de los tramos, debe calcularse la



indemnización a razón de 45 días de salario por año trabajado y 3,75 días de salario por mes trabajado (45 días/año : 12 meses) en el primer tramo, es decir, hasta el 11 de febrero de 2012; a partir del día 12 de febrero de 2012 y en adelante, debe aplicarse el módulo de 33 días de salario por año y 2,75 días por mes trabajado (33 días/año : 12 meses).

Con arreglo a lo anterior, en el presente caso la indemnización se calcula de la siguiente forma:

Salario regulador: 41,46 euros/día (1.261,34 euros mensuales x 12 pagas : 365 días).

Días de indemnización hasta el 11.2.2012: 0 años x 45 días/año + 11,8 meses x 3,75 días/mes = 44,25 días de indemnización.

Días de indemnización a partir del 12.2.2012: 0 años x 33 días/año + 2,7 meses x 2,75 días/mes = 7,42 días de indemnización.

Total de días de indemnización: 51,67 días.

Indemnización: 51,67 días x 41,46 euros/día = 2.142,23 euros.

**SEXTO.-** Con relación a las costas procesales, habiendo resultado justificado por la parte demandada su imposibilidad de acudir al acto de conciliación, por tener otro compromiso profesional en Zaragoza en la misma fecha, no resulta de aplicación la previsión contemplada en el art. 66.3 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, según la cual si no compareciera la otra parte al acto de conciliación o mediación, debidamente citada, el juez o tribunal impondrán las costas del proceso a la parte que no hubiere comparecido sin causa justificada, incluidos honorarios, hasta el límite de seiscientos euros, del letrado o graduado social colegiado de la parte contraria que hubieren intervenido, si la sentencia que en su día dicte coincidiera esencialmente con la pretensión contenida en la papeleta de conciliación o en la solicitud de mediación. Por tanto, no procede hacer especial pronunciamiento al respecto.

**SEPTIMO.-** A tenor de lo dispuesto en el Art. 97.4 de la LRJS se deberá indicar a las partes si la Sentencia es firme o no, y en su caso los recursos que contra ella proceden, así como las circunstancias de su interposición. En cumplimiento de ello se advierte a las partes que la presente Resolución no es firme y que contra ella se puede interponer RECURSO DE SUPPLICACIÓN, con los requisitos que en el fallo se señalan, según se desprende del Art. 191 de la LRJS.

Vistos los Arts. 9, 117 y siguientes de la Constitución Española, así como los Arts. 2, 5 y concordantes de la Ley Orgánica del Poder Judicial y todos los que son de aplicación en estas actuaciones.

### **FALLO**

Que estimando la demanda interpuesta por [REDACTED] [REDACTED] contra DISTRIBUIDORA INTERNACIONAL DE ALIMENTACIÓN, S.A. , debo declarar y declaro improcedente el despido efectuado por la empresa demandada a la parte actora con efectos desde el día 2 de mayo de 2012; en su virtud, debo condenar y condeno a la expresada empresa demandada a que, a su elección, readmita a la parte actora en iguales condiciones a las que regían con anterioridad al despido o la indemnice en la cantidad de 2.142,23 euros.

Dicha opción deberá ser ejercitada en el plazo de cinco días desde la notificación de esta sentencia; para el caso en que la demandada no ejercite ningún tipo de opción de forma expresa, se entenderá que procede la readmisión.

En caso de que la empresa opte por la readmisión debo condenar y condeno a la empresa a abonar a la parte actora el importe de los salarios de tramitación desde el día siguiente al del despido y hasta el día en que se notifique esta sentencia, ambos inclusive, a razón de 41,46 euros



diarios brutos, y la mantenga en situación de alta en la Seguridad Social durante el periodo correspondiente a tales salarios.

Contra esta sentencia cabe recurso de Suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Navarra, que se anunciará dentro de los CINCO DÍAS siguientes a su notificación, bastando para ello la manifestación de la parte, de su Abogado o de su representante en el momento de la notificación pudiendo hacerlo también estas personas por comparecencia o por escrito ante este Juzgado en el mismo plazo.

Se acompañará al anuncio justificante de haber ingresado 300 euros en la Cuenta de Depósitos y Consignaciones de este Juzgado, con referencia expediente: 4148 0000 65 0639 12 en la entidad BANESTO, y justificante de haber ingresado, en operación aparte, aunque en el mismo Banco y Cuenta, esta vez con la referencia: 4148 0000 67 0639 12, la cantidad objeto de condena, indemnización y salarios de tramitación. En caso de realizarse los ingresos mediante transferencia bancaria habrá que consignarse en la cuenta 0030.1846.42.0005001274, indicando como concepto las referencias citadas.

Esta última cantidad, podrá ser substituida por aval bancario en el que se hará constar la responsabilidad solidaria del avalista.

Al hacer el anuncio, se designará por escrito o por comparecencia, Letrado o Graduado Social colegiado que dirija el recurso, y si no lo hace, habrá que proceder al nombramiento de oficio, si se trata de trabajador o empresario con beneficio de Justicia Gratuita.

Se hace saber a la empresa que la opción deberá ejercitarse mediante escrito o comparecencia ante la Secretaría del Juzgado de lo Social, dentro del plazo de CINCO DÍAS desde la notificación de la Sentencia que declara el despido improcedente, sin esperar a la firmeza de la misma, si fuera la de instancia, y, a su vez, que en el supuesto de no optar el empresario por la readmisión o indemnización, se entiende que procede la primera.

Así por esta mi sentencia, definitivamente juzgando, lo pronuncio, mando y firmo.

E/.