



A FONDO

LA VALIDEZ DE LOS ACUERDOS TRANSACCIONALES PRIVADOS RATIFICABLES ANTE EL SMAC

en breve

En este artículo su autor comenta la Sentencia 965/2015, de 4 de diciembre del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, y el criterio de este Tribunal, sobre la validez de los acuerdos transaccionales privados ratificables ante el SMAC.

sumario

- Introducción
- El artículo 1.119 del Código Civil
- ¿Verdadera condición suspensiva o mero cumplimiento de las exigencias formales de la Dirección General de Tributos?
- Las consecuencias sobre la seguridad jurídica

autor

Pablo Olábarri

Abogado de Laboral de Pérez-Llorca



INTRODUCCIÓN

Recientemente el Tribunal Superior de Justicia de Madrid ha publicado su Sentencia 965/2015, de 4 de diciembre.

En dicha sentencia, de la que fue ponente el Magistrado D. Ignacio Moreno González-Aller, quien estaba acompañado por los Magistrados D^a. María José Hernández Vitoria y D. Juan Miguel Torres Andrés se estudia el caso de un trabajador de Ikea al que la empresa le comunicó su intención de prescindir de sus servicios, ofreciéndole una indemnización de 36.000 euros o la posibilidad de trabajar en otras empresas del grupo, a su elección. El trabajador, después de asesorarse telefónicamente, solicitó una indemnización algo superior (aunque todavía inferior a la que habría correspondido conforme al texto de la ley), propuesta que la empresa aceptó.

La empresa hizo entonces entrega al trabajador de una carta de despido disciplinario en la que se alegaba la pérdida de la confianza en el trabajador como causa de la extinción del contrato de trabajo, y las partes recogieron lo pactado en un acuerdo transaccional en el que se establecía que el abono de la cuantía y el reconocimiento de la improcedencia se realizarían en el acto de conciliación administrativa ante el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación de la Comunidad de Madrid, (o, por abreviar, el SMAC), señalando también el acuerdo que con la percepción de dicha indemnización la relación laboral se entendería completamente saldada y finiquitada, no teniendo el trabajador nada más que reclamar de la empresa.

Sin embargo, durante dicho acto el trabajador se negó a reiterar los términos del acuerdo, cerrándose el acto sin avenencia y procediendo el trabajador a demandar a la empresa por despido improcedente.

En primera instancia, el Juzgado de lo Social que conoció del asunto entendió que el acuerdo transaccional firmado por las partes era válido, desestimando por tanto la demanda del trabajador.

Hasta aquí nada llama la atención: así, los acuerdos transaccionales son perfectamente válidos, como ya ha confirmado nuestro Tribunal Supremo en numerosas ocasiones, y no suponen una renuncia de derechos del trabajador (prohibida por el artículo 3.5 del Estatuto de los Trabajadores) y por tanto, salvo que exista algún vicio en dicho acuerdo que pueda anularlo (como por ejemplo, por no cumplirse todos los requisitos previstos en el artículo 1261 del Código Civil, o por existir un vicio en el consentimiento de alguno de los contratantes resultado de un error, violencia, intimidación o dolo, tal y como establece el artículo 1.265 de ese mismo texto legal), la solución normal en estos casos debería

ser la desestimación de la demanda del trabajador, pues, como señala el artículo 1.816 del Código Civil “*la transacción tiene para las partes la autoridad de la cosa juzgada*”.

Y sin embargo, “sorprendentemente”, el Tribunal Superior de Justicia de Madrid estimó el recurso del trabajador, entendiendo que la eficacia del acuerdo transaccional estaba sujeta a una condición suspensiva (su ratificación en el SMAC), condición que no se cumplió al negarse el trabajador a ello, por lo que el tribunal consideró que el acuerdo no era eficaz y por tanto condenó a la empresa por despido improcedente. Y entrecomillo ese “sorprendentemente” porque esta es la tercera vez en poco más de año y medio que el Tribunal Superior de Justicia de Madrid utiliza esta argumentación para convertir un acuerdo transaccional en papel mojado. Así, se pronunció en el mismo sentido en sus Sentencias 405/2014, de 6 de mayo, y 93/2015, de 5 de febrero.

En ambas Sentencias, en cuya redacción participaron los Magistrados D. José Ramón Fernández Otero, Dña. Virginia García Alarcón y Dña. Rosario García Álvarez (está última actuando además como ponente de ambas sentencias), se estudian casos prácticamente idénticos entre sí y muy similares al que nos ocupa: en ambos casos la empresa Sacyr Construcción, S.A.U. procedió a despedir a uno de sus trabajadores mediante la entrega de una carta de despido disciplinario genérica en la que se alegaba un supuesto descenso del rendimiento del trabajador, que no se detallaba de manera alguna, para alcanzar a los pocos días de la entrega de la carta un acuerdo transaccional con los trabajadores despedidos, en los que se ofrecía un indemnización algo inferior a la legal, condicionándose la eficacia del acuerdo a su ratificación en el SMAC. Sin embargo, celebrados los actos de conciliación, los trabajadores se negaron a ratificar los términos del

El TSJ de Madrid entendió que la eficacia del acuerdo transaccional estaba sujeta a una condición suspensiva, su ratificación en el SMAC, condición que no se cumplió al negarse el trabajador a ello

acuerdo, demandando a continuación a la empresa por sus despidos.

Y, al igual que lo ocurrido en la Sentencia de 4 de diciembre, el Tribunal Superior de Justicia acabó dando la razón a los trabajadores, declarando la improcedencia (o nulidad, en uno de los casos) de los despidos, al entender que al no haberse celebrado el acto de conciliación no se había cumplido la condición suspensiva prevista en el acuerdo transaccional, y por tanto este último no era eficaz por efecto de lo dispuesto en el artículo 1.114 del Código Civil.

No parece por tanto que estemos ante una sentencia puntual, sino más bien ante un criterio generalizado del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, sensación reforzada por el hecho de que las Sentencias en cuestión hayan sido dictadas por dos ponentes distintos, sin que ninguno de los Magistrados que participaron en su elaboración dictase siquiera un voto particular.

EL ARTÍCULO 1.119 DEL CÓDIGO CIVIL

El Tribunal Superior de Justicia pareció considerar necesario explicar en las sentencias en cuestión las razones por las que no aplicó a dichos casos el artículo 1.115 del Código Civil, que establece



A FONDO

LA VALIDEZ DE LOS ACUERDOS TRANSACCIONALES PRIVADOS RATIFICABLES ANTE EL SMAC

No parece que estemos ante una sentencia puntual, sino más bien ante un criterio generalizado del Tribunal Superior de Justicia de Madrid

que “cuando el cumplimiento de la condición dependa de la exclusiva voluntad del deudor, la obligación condicional será nula. Si dependiere de la suerte o de la voluntad de un tercero, la obligación surtirá todos sus efectos con arreglo a las disposiciones de este Código”, incluso aunque la vulneración de dicho artículo no fuese alegado por los recurrentes. Así, el TSJ creyó necesario matizar que “el cumplimiento de la obligación que además era de carácter positivo, no dependía de la sola voluntad de una de las partes sino de las dos, pues el trabajador debía presentar la papeleta de conciliación y la empresa verificar lo acordado en el acuerdo previo, por lo que no cabe alegar el art. 1.115 CC como causa de nulidad.”

Sin embargo, no consideró necesario justificar de forma alguna las razones por las que no considera aplicable a estos el artículo 1.119 del Código Civil, que establece que “se tendrá por cumplida la condición cuando el obligado impidiese voluntariamente su cumplimiento”, artículo que por otra parte sí fue expresamente alegado ante el TSJ por Sacyr Construcción al plantear los recursos de suplicación que dio lugar a las sentencias del TSJ de mayo de 2014 y febrero de 2015 arriba mencionadas.

El artículo 1.119 CC tiene como finalidad complementar al artículo 1.115 CC en el marco de las obligaciones condicionales, a fin de evitar que se vulnere lo dispuesto en el artículo 1.256 CC de ese

mismo texto legal, que establece que la “validez y el cumplimiento de los contratos no pueden dejarse al arbitrio de uno de los contratantes.”

Pongamos un ejemplo: un particular se compromete a comprar el inmueble que otro tiene a la venta. Sin embargo, como el comprador no dispone del suficiente dinero en efectivo, deciden condicionar el contrato a que el comprador obtenga la financiación bancaria suficiente para adquirir el inmueble, otorgándole para ello el plazo de un mes.

Esa condición así no vulneraría lo dispuesto en el artículo 1.115 CC: la obtención de un crédito no es una condición que dependa de la exclusiva voluntad del comprador, pues al final, serán varios los factores que influyan en su cumplimiento. Así, puede que el banco no le considere solvente y no le otorgue el crédito hipotecario que necesita, o que se lo otorgue pero no en cantidad suficiente como para hacer frente al precio del inmueble, o que los trámites para obtenerlo se alarguen más del plazo previsto en el contrato. En cualquiera de esos casos se consideraría que no se ha cumplido la condición suspensiva, y por tanto, el contrato de compraventa no sería eficaz por efecto del artículo 1.114 CC.

Sin embargo, imaginemos que la razón por la que dicha financiación no fuese otorgada fuera que el comprador hubiese cambiado de opinión, decidiendo no comprar el inmueble a pesar del contrato firmado y por ello ni siquiera se dignase a contactar con un banco para pedirle dicho crédito.

Obviamente, en esta situación no cabría hablar de una condición pendiente de cumplimiento, sino que, por efecto de lo dispuesto en el artículo 1.119, se entendería cumplida la condición suspensiva, y la negativa del comprador a pagar el precio pactado supondría un incumplimiento contractual contra el que

el vendedor podría actuar judicialmente (por ejemplo, reclamando los daños y perjuicios que le pudiese haber supuesto el rechazar otras ofertas de compra por haberse comprometido ya con el comprador.).

Así, en relación a este artículo, la Sala de lo Civil del Tribunal Supremo (Sentencia de 6 marzo 1989. RJ 1989\1998) ha señalado, lo siguiente: “*la verdadera piedra angular sobre la que descansa el presente recurso ha de venir dada por la elemental consideración de que una condición positiva, como es la que nos ocupa, se entiende cumplida no sólo, como es obvio, cuando se realiza plenamente el suceso futuro e incierto en que la misma consiste, sino también cuando el contratante que resultaría beneficiado por su incumplimiento impide u obstaculiza de forma voluntaria e intencionada que pueda tener lugar su realización, ya que, conforme al artículo 1119 del Código Civil, ha de tenerse por cumplida la condición cuando el obligado impida su cumplimiento.*”

De manera analógica, en el caso que nos ocupa, un trabajador no puede (o no debería poder) alegar el incumplimiento de la condición suspensiva consistente en ratificar un acuerdo transaccional ante el SMAC cuando la única causa para que dicho acuerdo no se ha ratificado sea su negativa unilateral a hacerlo.

¿VERDADERA CONDICIÓN SUSPENSIVA O MERO CUMPLIMIENTO DE LAS EXIGENCIAS FORMALES DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE TRIBUTOS?

Asimismo, parece que el Tribunal Superior de Justicia no ha valorado cuales son las verdaderas razones por las que se incluye este tipo de cláusulas en los acuerdos transaccionales. Recordemos que ni el Código Civil ni la normativa laboral imponen la obligación de ratificar el

La principal razón por la que las partes se obligan a ratificar los acuerdos transaccionales ante el SMAC es evitar que la Agencia Tributaria cuestione la aplicación de la exención prevista en el artículo 7.e) de la Ley de IRPF

acuerdo transaccional para que este sea válido. Es cierto que la ratificación ante el SMAC permite ejecutar directamente el acuerdo, pero no es eso razón suficiente para llevar a cabo este trámite, pues después de todo, por norma general las empresas que firman estos acuerdos, salvo que se encuentren en graves dificultades económicas, suelen pagar dentro del plazo pactado.

¿Por qué se incluyen entonces estas cláusulas en los acuerdos transaccionales? Pues, fundamentalmente, para evitar riesgos fiscales y, en menor medida, de Seguridad Social: recordemos que conforme al artículo 7.e) de la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, las indemnizaciones por despido están exentas en la cuantía que no exceda lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores ni la cantidad 180.000 euros.

Aunque la Ley de IRPF no establece formalidad alguna relativa al cómo o el cuándo debe pagarse esa indemnización para que esté exenta, lo cierto es que en la práctica la Dirección General de Tributos exige que la improcedencia del despido se produzca en el acto de conciliación.



A FONDO

LA VALIDEZ DE LOS ACUERDOS TRANSACCIONALES PRIVADOS RATIFICABLES ANTE EL SMAC

Es probable que de mantenerse este criterio a largo plazo se desincentive la negociación entre las empresa y los trabajadores despedidos, aumentando la litigiosidad

Y es que la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, reformó la normativa de IRPF mediante su disposición final undécima para, en palabras del preámbulo de dicha Ley “aclarar el tratamiento en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas de las indemnizaciones por despido, como consecuencia de las diversas modificaciones introducidas por la reforma laboral”.

Así, suprimió el segundo párrafo de la letra e) del artículo 7 de la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, que decía “cuando se extinga el contrato de trabajo con anterioridad al acto de conciliación, estarán exentas las indemnizaciones por despido que no excedan de la que hubiera correspondido en el caso de que éste hubiera sido declarado improcedente, y no se trate de extinciones de mutuo acuerdo en el marco de planes o sistemas colectivos de bajas incentivadas.”

Pues bien, esta supresión ha sido interpretada por la Dirección General de Tributos (por ejemplo, en su consulta vinculante V0223/2013, de 28 de enero de 2013¹) en el sentido de considerar que solo estarán exentas las indemnizaciones por despido improcedente cuando la improcedencia sea reconocida ante

el SMAC o por un órgano judicial: “La nueva redacción del artículo 7 e) de la LIRPF suprime el párrafo segundo de la anterior redacción, el cual se refería a la exención de las indemnizaciones por despido cuando el contrato de trabajo se extinguía con anterioridad al acto de conciliación. Por lo que para declarar la exención de las indemnizaciones por despido será necesario que el reconocimiento de la improcedencia del despido se produzca en el acto de conciliación ante el SMAC o bien mediante resolución judicial”.

En otras palabras, la principal razón por la que las partes se obligan a ratificar los acuerdos transaccionales ante el SMAC es evitar que la Agencia Tributaria cuestione la aplicación de la exención prevista en el artículo 7.e) de la Ley de IRPF antes mencionado. De manera similar, existe el riesgo de que la Seguridad Social aplique un criterio análogo al de la DGT y cuestione el derecho del trabajador a recibir ciertas prestaciones (principalmente, la de desempleo) exigiendo pruebas adicionales de que el despido no es en realidad una extinción de mutuo acuerdo.

Por tanto, parecería que la interpretación del TSJ es contraria al espíritu y la finalidad última de estas cláusulas, que no buscan realmente condicionar o suspender la eficacia del acuerdo, sino que tiene como verdadera finalidad asegurar que las partes cumplan con las exigencias formales de las siempre hambrientas (y en estos tiempos de crisis aún más) Agencia Tributaria y Seguridad Social.

LAS CONSECUENCIAS SOBRE LA SEGURIDAD JURÍDICA

Es muy probable que el verdadero motivo subyacente detrás de la posición del TSJ sea la desconfianza del tribunal en

¹ En el mismo sentido, la más reciente V3036/2015, de 9 de octubre de 2015.

este tipo de acuerdos transaccionales. Sería entendible: incluso dejando de lado los casos en los que el trabajador es intimidado por la empresa para firmar el acuerdo, no son raras las ocasiones en las que el trabajador firma sin ser verdaderamente consciente de a que está renunciado desde un punto de vista tanto legal como económico. Y por tanto, no es raro que el TSJ adopte una perspectiva proteccionista para con el trabajador.

Sin embargo, lo cierto es que el ordenamiento ya da a los Tribunales facultades suficientes para combatir esta clase de abusos. Por ejemplo, los ya citados artículos 1.261 y 1.265 del Código Civil, combinados con las particularidades derivadas de la desigualdad existente entre las partes propia de la relación laboral, podría haber llevado al Tribunal a exigir que el consentimiento del trabajador en esta clase de acuerdos sea un consentimiento informado, prohibiendo los acuerdos propuestos al trabajador sorpresivamente y sin darle la oportunidad de asesorarse previamente con un abogado o graduado social, o con, al menos, los representantes de los trabajadores.

Sin embargo, el TSJ ha preferido desechado esta opción (incluso en esta última sentencia, en la que el trabajador alega expresamente la vulneración del artículo 1.261 del Código Civil, y ha preferido optar por justificar su postura en el artículo 1.114, lo que es, como ya hemos señalado, criticable desde un punto estrictamente jurídico por las razones ya explicadas.

Pero además, es también criticable por la inseguridad jurídica que genera, y las consecuencias prácticas que de esta se van a derivar.

Así, es probable que de mantenerse este criterio a largo plazo se desincentive la negociación entre la empresa y los trabajadores despedidos, aumentando la litigiosidad, retrasando el momento del

cobro de las indemnizaciones y saturando aún más los Juzgados.

Otra posibilidad es que en esos casos las empresas opten por renunciar a ratificar los acuerdos transaccionales ante el SMAC, y se limiten a recogerlos en el acuerdo transaccional privado, sin condicionar los efectos de este a su ratificación.

Esto supondría dos problemas: por un lado, como ya hemos dicho, hay que recordar los acuerdos transaccionales privados, si bien son plenamente eficaces y tienen para las partes firmantes “autoridad de cosa juzgada”, no son títulos directamente ejecutables, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 1.816 del Código Civil. En cambio, sí lo son los acuerdos recogidos en las actas de conciliación del SMAC o de los órganos equivalentes de otras comunidades autónomas, tal y como establece el artículo 68 de la LRJS de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

Y por otro, generaría el problema de que la indemnización podría considerarse no exenta de tributar por el IRPF, por lo que la empresa tendría que elegir entre asumir el riesgo fiscal, o transmitir ese riesgo al trabajador practicando las retenciones correspondientes a la indemnización y dejando que sea el trabajador el que se pelee con la Agencia Tributaria para recuperar esas cantidades (o, en su caso, obligando al trabajador a plantear una reclamación económica administrativa para recuperar esas retenciones de la empresa).

Como se ve, el criterio del TSJ, aunque beneficioso para los trabajadores involucrados en los casos en cuestión, de asentarse y convertirse en la norma, va a acabar repercutiendo de manera negativa en la seguridad jurídica, lo que inevitablemente va a acabar yendo en perjuicio tanto de trabajadores como empresas. ■