

A LA BÚSQUEDA DE UNA LEGITIMIDAD PARA REFORZAR LA TRANSACCIÓN EN EL DERECHO DE TRABAJO*

LAURENCE BOUTITIE

Chargée d'enseignement en la Université Montesquieu Bordeaux IV

Miembro del COMPTRASEC

Francia

EXTRACTO

El artículo se centra en el análisis de la transacción efectuada en el Derecho de Trabajo, que sólo puede alcanzarse una vez que se ha producido definitivamente el despido, esto es, según deja claro el estudio, una vez que ha sido notificado a través de carta remitida con acuse de recibo. Asimismo, examina cuáles son las condiciones de validez de la transacción necesarias al objeto de poner fin a las diferencias surgidas como consecuencia de la ruptura del contrato de trabajo. Por otro lado, a partir de la aplicación de las reglas generales de Derecho Civil, la autora expone las circunstancias que pueden provocar la anulación de la transacción, lo que conduce a un análisis de los vicios del consentimiento. En definitiva, se presenta el recurso a la transacción como forma alternativa para la solución de conflictos de carácter laboral.

* Traducido por Sonia Fernández Sánchez

ÍNDICE

1. Introducción

2. El marco incompleto de las condiciones de celebración de la transacción; 2.1. La exigente apreciación del momento de la celebración de la transacción; 2.2. La apreciación de la insuficiencia del contenido de la transacción

3. La incompleta determinación de las condiciones de anulación de la transacción; 3.1. La lograda determinación de las condiciones de anulación de la transacción con respecto a los motivos susceptibles de invocación; 3.2. La lograda determinación de las condiciones de anulación de la transacción con respecto a los titulares del derecho a la acción

1. INTRODUCCIÓN

La conclusión de acuerdos transaccionales para poner fin a las diferencias surgidas con posterioridad a la ruptura del contrato de trabajo parece haberse convertido en una práctica corriente a partir de que la jurisprudencia ha reconocido su validez en Derecho de Trabajo¹. Por tanto, la introducción de las reglas de derecho común en las relaciones entre empresario y trabajador ha sido admitida con cautela. Después de haber admitido la posibilidad de que las partes puedan recurrir a la transacción, a la solución amistosa o judicial de su contrato, el Tribunal Supremo no ha cesado de enmarcar, de limitar, incluso de prohibir el recurso a tales mecanismos, lo que manifiesta la especialidad del Derecho de Trabajo, pero, sobre todo, la voluntad de asegurar el respeto de orden público social².

El Derecho de Trabajo es el resultado de la incapacidad de las reglas de Derecho Civil para regular una situación generadora de nuevas necesidades y marcada por una relación desigual entre los contratantes. Responde a un imperativo de protección del trabajador, cuyo respeto está garantizado por la interdicción hecha tanto a las partes, como a los actores sociales, de establecer pactos contrarios a las reglas dictadas por el legislador en la materia, salvo en un sentido más favorable para el trabajador³. Igualmente, puede sorprender el resurgimiento del Derecho Civil en el seno de las relaciones laborales por vía de procedimientos como la solución amistosa o la transacción. Evidentemente, no se trata de atacar todo el rol del derecho de las obligaciones, particularmente para completar las lagunas del Código de Trabajo, pero se puede temer que, bajo esta cobertura, sea un medio para evitar el sometimiento a las disposiciones de derecho necesario. El recurso a las técnicas civilistas ha sido denunciado porque podría ser utilizada con la finalidad de evitar las prescripciones del artículo L. 122.14.7 del Código de Trabajo, que prohíbe a las partes renunciar por anticipado a

¹ Cass. soc., 18 mai 1953: Bull. civ. V, n.º 280 ; Dr. soc., 1953, p. 602.

² La solución amistosa del contrato de trabajo se encuentra acantonada en un ámbito de aplicación muy restrictivo y la solución judicial no puede ser solicitada más que en los casos expresamente previstos por la ley (Cass. soc., 13 mars 2001, Dr. soc., p. 624, chron. C. Radé).

³ COUTURIER, G.: «L'ordre public de protection, heurs et malheurs d'une vieille notion neuve», Etudes offertes à J. Flour, Defrénois 1979, pp. 95-115. REVET, T.: «L'ordre public social dans les relations de travail» en *L'ordre public à la fin du XX^{ème} siècle*, Dalloz, 1996, pp.43-62. RADÉ, C.: «L'ordre public social et la renonciation du salarié», Dr. Soc., 2002, pp. 931-938.

las reglas protectoras en materia de despido⁴. La crítica ha perdido un poco de su vigor, con respecto a la transacción, desde el instante en que ésta sólo puede efectuarse una vez que se haya producido la ruptura definitiva del contrato de trabajo⁵. En realidad, no es tanto la admisión al recurso a la transacción lo que causa dificultades sino la determinación de las condiciones de validez o de adecuación de un contrato de derecho civil con respecto a las exigencias impuestas por el Derecho de Trabajo.

Regulado por los artículos 2044 a 2058 del Código Civil, la transacción “es un contrato por el cual las partes terminan una discrepancia surgida, o previamente una discrepancia por surgir”. Supone la existencia de una diferencia, la voluntad de poner fin a la misma e, incluso, si aquella no viene prevista explícitamente por el Código Civil, exigiéndose siempre que se acompañe de concesiones recíprocas⁶. La transacción consiste en una forma alternativa de solución de conflictos, pues sustituye a la solución jurisdiccional estatal por una solución amistosa de las partes⁷. La transacción se presenta como un acto abdicativo, al término del cual cada contratante renuncia a sus pretensiones de fondo y a su derecho de actuar judicialmente. Una vez concluida, asume carácter de cosa juzgada en relación con todos los conflictos a los que haya dado solución⁸.

La transacción obedece, *a priori*, a un régimen jurídico idéntico al que se aplica en el marco de relaciones relativas al derecho de las obligaciones o de las relaciones laborales. Sin embargo, la similitud de las reglas que le son aplicables sólo existe en apariencia. Sus disposiciones son objeto de una atención específica por el Derecho de Trabajo, diverso del que resulta del derecho común, especialmente por lo que se refiere a la apreciación de las concesiones recíprocas. La adaptación de la transacción hecha de tal forma no es acogida de manera unánime, puesto que para unos se postula una ampliación del control del juez respecto de un conflicto sobre esta materia, con el fin de asegurar su conformidad con el orden público social, mientras que para otros se aspira a un ejercicio de flexibilidad de este control judicial con la finalidad de favorecer la resolución amistosa de las diferencias⁹. Desde este punto de vista, la rigidez del régimen de la transacción ha provocado críticas, argumentando que produce “la debilidad de las soluciones amistosas” y “frena el margen de negociación de las partes”¹⁰. Ante todo aparece como paradójico, a la vista de la creciente importancia que actualmente se le da a las soluciones alternativas de los litigios.

Conviene, no obstante, reconocer que el recurso a las técnicas civilistas no puede hacerse sin precauciones, pues de lo contrario terminaría por vaciar el Código de Trabajo de una parte de su sustancia. Esto no significa en ningún caso que sea preciso prohibir su utiliza-

⁴ Ha sido igualmente reprochado a la transacción el hecho de concurrir el recibo por saldo de toda cuenta haciendo fracasar su facultad de denuncia. La ley de 17 de enero de 2002 no reconoce, a este recibo, más que un simple valor probatorio, toda controversia, en este asunto, se revela en adelante descartada.

⁵ Cass. soc., 29 mai 1996, Bull. V, n.º 215; JCP G 1996, II, 22 711, note F. Tacquet; D. 1997, p. 49, note J.-P. Chazal.

⁶ JARROSSON, C.: «Les concessions réciproques dans la transaction», D. 1997 chron., pp. 267-273.

⁷ Contrariamente a la resolución negociada del contrato de trabajo, interviene en presencia de un desacuerdo entre las partes y no constituye un modo de ruptura del contrato. Administra solamente las consecuencias pecuniarias que resulta de un despido, de una dimisión o de una jubilación.

⁸ Código civil, art. 2052.

⁹ En este último sentido, LEGARDE, X.: «Les spécificités de la transaction consécutive à un licenciement», JCP G 2001, I, 337, p. 1423, n.º 13. Contra, C. RADE, *op. cit.*, p. 937.

¹⁰ LEGARDE, X.: *op. cit.*, p. 1417.

ción o ignorar su mérito en la pacificación de los conflictos. La transacción da lugar a una solución rápida de los litigios, con frecuencia provoca menos gastos que los que resultan de un proceso judicial como procedimiento aleatorio y sin publicidad. Sin embargo, el recurso al derecho común para resolver las consecuencias pecuniarias de la ruptura del contrato de trabajo debe estar condicionado por el respeto a los derechos reconocidos al trabajador y de la propia lógica del Derecho social. La transacción no debe ser utilizada para hacerle renunciar a los derechos cuya aplicación les serían más beneficiosos. Toda flexibilización o refuerzo del régimen de la transacción debe hacerse de acuerdo con las exigencias del orden público social¹¹.

La relativa dureza con la que parece tratar el Tribunal Supremo a los acuerdos transaccionales responde a la idea de que el trabajador no sería capaz de transigir sin renunciar al mínimo que le reconoce el Derecho de Trabajo, aunque ello nos obligue a distanciarnos en parte de las reglas procedentes del Código Civil. El marco de las condiciones de celebración de la transacción se presenta, de este modo, aún incompleto, mientras que el relativo a sus modalidades de impugnación ha evolucionado en orden a garantizar el respeto a los derechos de los trabajadores.

2. EL MARCO INCOMPLETO DE LAS CONDICIONES DE CELEBRACIÓN DE LA TRANSACCIÓN

Destinada a poner fin a las diferencias sobrevenidas con posterioridad a la ruptura del contrato de trabajo o después de la ejecución de aquel¹², la transacción se somete a condiciones de validez específicas¹³. Requiere de la existencia de un conflicto, de concesiones recíprocas que versen necesariamente sobre derechos adquiridos, dado que se encuentra prohibido a las partes transigir respecto de derechos futuros. La jurisprudencia efectúa una interpretación particular de este último requisito impuesto por el Derecho del Trabajo, esencialmente a propósito de la apreciación de las concesiones recíprocas, aunque también del momento de celebración de la transacción.

2.1. La exigente apreciación del momento de celebración de la transacción

La conciliación de las propias reglas en la transacción con las inherentes al Derecho de Trabajo ha conducido a la jurisprudencia a determinar con precisión la fecha de su conclusión. Si las disposiciones del artículo 2044 del Código Civil autorizan a las partes a solucionar un conflicto surgido o por surgir, sin embargo estas reglas no deben ser un medio que les permita renunciar por adelantado a las reglas relativas al despido.

Inicialmente, el Tribunal Supremo reconocía al trabajador la posibilidad de transigir a partir del momento en que el empresario había tomado la decisión de extinguir el contrato.

¹¹ Vid., los argumentos desarrollados por C. RADÉ, para el cual la renuncia del trabajador no debe ser admitida y asegurada por el derecho más que cuando se respete el orden público social, *op. cit.*, p. 935 y sp. p. 937.

¹² Cass. soc., 10 mars 1998: RJS 4/98, n.º 456. En práctica la transacción se utiliza raramente después de la ejecución del contrato de trabajo, las partes prefieren poner fin a su desacuerdo a través de una avenencia al contrato. Cf., VACHET, G., Rép. Trav. Dalloz, *Vid. Transaction*, n.º 6.

¹³ La transacción debe ser, en principio, escrita y firmada por las partes. Según constante jurisprudencia, el escrito no constituye una condición necesaria para su validez, pero sirve como medio de prueba. Cass. soc., 18 mars 1986: Bull. civ. V, n.º 74.

La celebración de un acuerdo transaccional se hacía posible a lo largo del curso del procedimiento de despido que tenía lugar “en atención a un despido hasta ahora admitido y no reclamado en un principio”¹⁴. A partir de una sentencia de 29 de mayo de 1996, el alto Tribunal se muestra más exigente en la apreciación del momento de celebración de la transacción. Esta última sólo puede producirse una vez consumada la ruptura definitiva del contrato, es decir, después de la notificación del despido al trabajador por medio de carta remitida con acuse de recibo¹⁵. La Sala de lo social aplica estrictamente la regla general que prohíbe transigir sobre los derechos futuros y esto lo hace porque entiende que se trata de una solución protectora de los intereses del trabajador. En efecto, en tanto que no recibe la carta de despido sus derechos quedan indeterminados: no está en la disposición de apreciar las concesiones admitidas, puesto que los términos del conflicto no se han fijado más que por la manifestación del motivo invocado como fundamento de la ruptura.

Igualmente, se ha indicado que la notificación del despido previa a la negociación de la transacción colocaría en un plano de igualdad al empresario y al trabajador, desde el instante en que este último ya no estaría sometido a la subordinación jurídica del primero. En realidad, el argumento no convence con relación a la situación frágil en la que se encuentra colocado entonces el trabajador. La pérdida de su empleo no lo libera al día siguiente de la dependencia económica o jurídica que existía con respecto a su empresario, sino que sólo se modifica en la forma de manifestarse¹⁶. La precedencia de la notificación del despido respecto de la transacción ofrece sobre todo la ventaja de evitar que no sea utilizada para cubrir el no-respeto a las reglas de procedimiento impuestas por los artículos L. 122.14.1 y 2 del Código de Trabajo¹⁷. A partir de ahí, toda irregularidad que resulte de la ausencia de notificación del despido por carta remitida con acuse de recibo o de la omisión del motivo invocado en su apoyo, dan lugar a determinadas compensaciones en la transacción, en defecto de las cuales se puede impugnar la transacción basada en ausencia de las debidas concesiones.

Las exigencias establecidas por el Tribunal Supremo eliminan toda duda en cuanto a la existencia de un conflicto, desde el momento en que sobreviene y obliga al empresario a respetar todas las etapas del procedimiento de despido. Constituyen una garantía para el trabajador, como para el juez, que disponen respectivamente de los medios para apreciar y verificar la realidad de los compromisos admitida. El control de las concesiones recíprocas en juego mejora, aunque sin llegar a ser suficiente.

2.2. La apreciación de la insuficiencia del contenido de la transacción

En un principio, la existencia de concesiones recíprocas ha sido objeto por la jurisprudencia de una valoración sustancialmente liberal, que admitía la validez de acuerdos muy desequilibrados¹⁸. Con el paso del tiempo, el control operado sobre la amplitud de las con-

¹⁴ Cass. soc., 26 mai 1988: Bull. civ. V, n.º 320; Cass. soc., 31 octobre 1989: RJS 12/1989, n.º 924.

¹⁵ Cass. soc., 29 mai 1996, *préc.*; Cass. soc., 17 janvier 1997: Dr. soc. 1997, p. 419 obs. J. Pélissier; Cass. soc., 16 juillet 1997: Dr. soc. 1997, p. 997 obs. G. Couturier; Cass. soc. 26 oct. 1999: Dr. soc. 2000, p. 183, note C. Radé; Cass. soc., 4 janvier 2000: Dr. soc. 2000, p. 443, obs. C. Marraud.

¹⁶ Sobre la crítica de la desaparición de la dependencia económica y psicológica del trabajador después de la ruptura del contrato de trabajo, *Cfr.* RADÉ, C.: *op. cit.*, p. 935, n.º 13 y 14.

¹⁷ X. LAGARDE, *op. cit.*, n.º 11.

¹⁸ Cass. soc., 14 janvier 1988: Dr. Soc. 1988, p. 432, obs. H. Blaise.

cesiones admitidas se ha reforzado, verificándose al respecto un alejamiento del Derecho de Trabajo con respecto al derecho común. Lejos de poder encontrar su fundamento en la idea que la transacción no podría comprometer “los derechos del trabajador concebidos como manifestaciones de un derecho al empleo no susceptible de concesiones”¹⁹, este control encuentra su legitimidad en la noción de orden público social que prohíbe a los trabajadores disponer de sus derechos reconocidos legalmente, salvo en el sentido más favorable; toda excepción a este principio debe ser autorizada explícitamente por la ley y delimitada en su alcance²⁰.

La exigencia de concesiones recíprocas obliga, tanto al empresario como al trabajador, a abandonar una pretensión o una ventaja de la cual habrían podido beneficiarse. Las concesiones realizadas por el empresario consisten con frecuencia en el reconocimiento de una indemnización pecuniaria o de la remisión de una segunda carta de despido omitiendo toda referencia a la falta grave o leve del trabajador²¹. Las realizadas por el trabajador consisten sobre todo en una renuncia a impugnar judicialmente la validez del despido, incluyendo a veces la aceptación de una nueva obligación como sería una obligación de no-concurrencia²². Se ha admitido siempre que las concesiones pueden no ser de igual importancia con tal de que no sean irrisorias²³. Los jueces, por otro lado, están obligados a garantizar la presencia de concesiones por parte de cada contratante y a precisar en su decisión su naturaleza con el fin de poder controlar su realidad²⁴.

A estos efectos, los jueces pueden referirse a los motivos invocados como causa del despido para otorgarles su verdadera calificación jurídica²⁵. Así, el Tribunal Supremo ha confirmado la decisión de un Tribunal de apelación que había estimado que la incompetencia profesional reprochada al trabajador no constituía una falta grave, sino solamente una causa real y seria de despido. La reconsideración judicial de la calificación dada a los hechos por el empresario entraña con frecuencia la anulación de la transacción por la ausencia de concesiones recíprocas²⁶. Al juez le corresponde, además, apreciar la realidad de las concesiones

¹⁹ X. LAGARDE, *op. cit.*, n.º 9.

²⁰ Así, la posibilidad ofrecida a las partes sociales de negociar convenios o acuerdos colectivos de trabajo derogatorios, es decir, cuya aplicación no es necesariamente favorable –incluso, desfavorable– al trabajador, se ve limitada con las situaciones expresamente previstas por el legislador. Se acompaña, además, frecuentemente de contrapartidas y es objeto de un encuadramiento específico: los sindicatos mayoritarios que no firmen el acuerdo derogatorio tienen la facultad de oponerse para hacer fracasar su entrada en vigor (Código de trabajo., art. L. 132-26).

²¹ Cass. soc., 16 février 1994: RJS 7/94, n.º 895.

²² Cass. soc., 5 janvier 1994: Bull. civ. V, n.º 1 JCP E, II, 572, note F. Tacquet; D. 1994, jurispr. 586, note C. Puigelier.

²³ Cass. soc., 18 mai 1999: Bull. civ. V, n.º 223; Dr. soc. 1999, p. 749, obs. B. Gauriau.

²⁴ Cass. soc., 19 décembre 1990, RJS 5/31, n.º 575.

²⁵ Cass. soc., 27 mars 1996: Bull. civ. V, n.º 124; RJS 5/96, n.º 541.

²⁶ La ausencia de concesiones recíprocas no tiene, en principio, ninguna incidencia sobre la validez de la transacción. Opera, solamente, una descalificación de aquella en simple contrato sui generis. La sanción del no-respeto de esta exigencia por nulidad específica del Derecho de Trabajo donde la ausencia de concesiones sería contraria al artículo L. 122.14.7.3º del Código de trabajo (En este sentido, JARROSSON, C.: *op. cit.*, p. 270). Si estas disposiciones prescriben toda renuncia por adelantado a las reglas relativas al despido, no lo impiden una vez acaece la ruptura. No servirían más que para limitar el momento de formación de la transacción autorizándola sólo después de la notificación del despido. La nulidad pronunciada por ausencia de concesiones recíprocas reposa, en realidad, sobre la noción de orden público que prohíbe al trabajador transigir las condiciones menores, aquellas de las que se beneficia por aplicación de las disposiciones del Código de Trabajo (art. L. 132.4).

admitidas, investigando si las sumas atribuidas al trabajador son superiores a las que habría obtenido²⁷. Así, debe garantizar, además de la realidad de las concesiones, la ausencia de su carácter irrisorio. El control a realizar de las concesiones recíprocas se presenta entonces intenso. No obstante, encuentra su límite en la autoridad de la cosa juzgada de la que goza la transacción, que prohíbe proceder “a un examen de los elementos de hechos y de prueba para determinar el correcto fundamento de la causa del despido”²⁸. Los jueces no pueden, pues, decidir sobre la discrepancia a la que las partes han querido poner fin a través de la transacción.

Las modalidades de control de las concesiones recíprocas son también objeto de discusión, cuando se presentan ya sea demasiado rigurosas con relación al derecho común, como testimonia el poder de recalificación del juez, ya sea insuficientes con respecto al orden público social que impide toda disposición legal si no tiene el carácter de más favorable para el trabajador²⁹. A este respecto, se ha resaltado precisamente que el control ejercido por el juez, durante un recurso relativo a la validez de la transacción, debe extenderse a la apreciación del fondo del conflicto, con el fin de comparar lo que el trabajador ha obtenido con aquello a lo que tenía derecho³⁰. En su defecto, se permite a las partes transigir más allá del mínimo legal reconocido al trabajador. Sólo alguna sentencia marginal ha permitido proceder a realizar tal examen, basándose para ello en que la verificación del correcto fundamento de la causa de despido constituye un elemento esencial para apreciar la realidad de las concesiones recíprocas³¹. Tal control se prohíbe incluso cuando parece que produce ciertos perjuicios, desde que el Tribunal Supremo ha anulado una avenencia de conciliación, constatando que en contrapartida de su desistimiento a la impugnación judicial el trabajador sólo había obtenido sumas que le eran legalmente debidas³². La renuncia al derecho a impugnar judicialmente el despido sólo se concibe, en efecto, si el trabajador alcanza un beneficio, lo que supone que obtiene ventajas superiores a aquellas a las que habría recibido de todas formas en Derecho. En esta materia no tiene sentido distinguir según que la renuncia del trabajador a la acción judicial adopte la forma de una conciliación frente al Consejo de *prud'hommes* o de una transacción.

Por tanto, ya se pueden imaginar las objeciones que suscitaría la ampliación del control judicial, en el curso de revisión de la validez de los acuerdos transaccionales, a la comprobación del correcto fundamento de la causa de despido. Contradiría la autoridad de la cosa juzgada que conlleva la transacción en virtud del artículo 2052 del Código Civil, sin olvidar

²⁷ En caso de despido por insuficiencia profesional, el trabajador debe percibir la indemnización de despido y de preaviso. Si la transacción prevé el pago de una suma inferior o igual a su montante, el empresario no concede nada, puesto que acuerda al trabajador de las sumas a las cuales habría tenido derecho en todo estado de causa. Cass. soc., 27 mars 1996: *préc.*; Cass. Soc. 18 février 1998: Dr. Soc. 1998, p. 402, obs. J. Savatier; Cass. soc. 6 avril 1999: RJS 5/99, n.º 662; Cass. soc. 13 octobre 1999 : RJS 11/99, n.º 1373; Cass. soc., 23 janvier 2001: RJS 4/01, n.º 440.

²⁸ Cass. soc., 21 mai 1997: Dr. soc.1997, p. 745, obs. G. Couturier; Cass. soc. 14 juin 2000: Dr. soc. 2001, p. 23 chron. G. Couturier.

²⁹ RADÉ, C.: *op. cit.*, p. 937, n.º 23. La transacción sería contraria a la lógica propia del Derecho de Trabajo sustituyendo al principio de favor la exigencia de concesiones recíprocas. *Vid.*, RADÉ, C.: «L'autonomie du droit du licenciement», Dr. soc. 2000, p. 182

³⁰ RADÉ, C.: «L'ordre public social et la renonciation du salarié...», *op. cit.*, p. 937, n.º 23.

³¹ CA Aix en Provence, 6 février 1995: RJS 1995, n.º 508.

³² Cass. soc., 28 mars 2000: D. 2000, jurispr. p. 537, note J. Savatier

que suprimiría el riesgo ligado a aquella que consiste justamente en lograr una solución amistosa en su caso inferior a aquella susceptible de ser obtenida judicialmente. Desnaturalizada e impenetrable en la rigidez propia del Derecho de Trabajo, la transacción perdería una gran parte de su interés, incluso todo su interés. Parece, en efecto, muy tentador pensar que no produciría un efecto extintivo real, la puesta en duda de las transacciones vendría facilitada y que, finalmente, lejos de cerrar definitivamente el conflicto, conduciría inevitablemente a su resurgimiento.

Conviene, no obstante, señalar que el incremento de poder del juez sólo tiene lugar en presencia de una impugnación judicial de la validez de la transacción. No es, pues, cuestión de desarrollar un control sistemático de su contenido y aún menos de someter la transacción a una homologación judicial que garantizara su respeto al orden público social. La licitud de la transacción no puede ir más allá de un control *a posteriori*, tan sólo como una condición de validez como premisa de partida del inicio de las negociaciones llevadas a cabo entre empresario y trabajador, cuyo no respeto la privará de efecto. La anulación de la transacción se producirá cada vez que tiende a excluir el régimen indemnizatorio resultante de un despido. La anulación de la transacción se producirá cada vez que ella tienda a evitar el régimen indemnizatorio resultante del despido. El empresario soportará el riesgo de que la cuestión sea impugnada judicialmente, de modo que pueda ser obligado a pagar al trabajador la suma de las indemnizaciones realmente debidas. En las otras situaciones, el efecto extintivo de la transacción jugará plenamente, puesto que el trabajador no tendrá ningún interés en su impugnación. Dicho de otro modo, la sanción de las transacciones no conformes a las exigencias del orden público social, por nulidad, responde a un objetivo de represión inmediata y necesariamente de corta duración. Conviene superarlo, para tomar en consideración el objetivo real que se persigue, es decir, la obligación impuesta a las partes de respetar las exigencias propias del Derecho de Trabajo. El control de las concesiones recíprocas así operado se produce con la voluntad de producir efectos preventivos, actuando directamente, de manera disuasiva, sobre las condiciones de celebración de la transacción.

Incluso, es inexacto decir que se anularía así el riesgo ligado a la transacción, de contentarse con un resultado en su caso menor al que se podría obtener judicialmente. En los casos en los que es aplicable el Derecho Civil, este riesgo necesariamente se presenta reducido por la igualdad que en principio existe entre las partes del contrato, y, cuando fuera asumido por una de ellas lo es siempre con pleno conocimiento de causa. Sin embargo, tal no es el caso en las relaciones entre empresario y trabajador, donde la notificación del despido no tiene como resultado el cese de su situación desigual de manera formal y no efectiva³³. El Derecho de Trabajo excluye, por contra, todo riesgo respecto de la parte del trabajador. También prohíbe renunciar por anticipado a las reglas aplicables en materia de despido, con el fin de garantizarle el respeto de sus derechos relativos al procedimiento y a la indemnización. Es muy probable que el legislador haya deseado limitar toda renuncia del trabajador y no limitarla a los derechos adquiridos, en la medida en que “mientras subsiste la situación de inferioridad que explica y justifica [su] intervención [...], la renuncia al beneficio de la ley, al mismo tiempo que afectaría a los derechos adquiridos, parece que atentaría a las exigencias del orden público de protección”³⁴. No es posible, pues, disponer de los derechos del

³³ Cf. *supra* nota 15.

³⁴ COUTURIER, G.: «L'ordre public de protection, heurs et malheurs d'une vieille notion neuve», *Etudes offertes à J. Flour*, Defrénois 1979, p. 106, n.º 11.

trabajador de otra forma que en un sentido más favorable a este último³⁵, y, particularmente, en lo que concierne a los derechos de indemnización que vienen a compensar la pérdida de su empleo³⁶. La voluntad del legislador de garantizar una indemnización mínima con independencia de las circunstancias de la pérdida de empleo, excepto en caso de una dimisión o de una falta grave, tiende a confirmar esta idea, puesto que incluso en caso de ruptura de su contrato debida a fuerza mayor, el trabajador puede pretender recibir una indemnización³⁷.

La seguridad que proporciona la transacción no es tomada en consideración en Derecho de Trabajo, salvo cuando respeta el mínimo legal reconocido al trabajador, cuyo objetivo de protección no desaparece con la notificación del despido, sino únicamente cuando todos los efectos de la ruptura del contrato se convierten en definitiva. La anulación de los acuerdos que no respeten las exigencias de orden público social permitiría disuadir a todo aquel que pretenda esquivar las reglas establecidas en materia de despido y, lejos de aniquilar el margen de negociación entre partes, modificaría solamente las posiciones de partida. El control de las concesiones recíprocas debe, por ello, experimentar nuevas transformaciones que vendrían a reforzar las ya conocidas en lo que se refiere a las modalidades de anulación de la transacción.

3. LA INCOMPLETA DETERMINACIÓN DE LAS CONDICIONES DE ANULACIÓN DE LA TRANSACCIÓN

Con el fin de garantizar la eficacia de la transacción, era necesario reducir sus posibilidades de impugnación judicial, reconociéndole la naturaleza de cosa juzgada o limitando los motivos susceptibles de justificar su anulación³⁸. Sólo el no-respeto de las condiciones de validez propio de todo contrato o la presencia de un vicio del consentimiento son susceptibles de entrañar su anulación, con la excepción del error de derecho y de la lesión³⁹. Algunas limitaciones introducidas por el Código Civil para garantizar la seguridad de las transacciones no impiden en modo alguno la aplicación de las disposiciones del Código de Trabajo, en la medida en que la licitud de la transacción se aprecia, como se ha señalado, sobre todo, a través del control de las concesiones recíprocas y se facilita gracias a la interpretación amplia de los vicios del consentimiento. El régimen actual de la nulidad de las transacciones se adapta perfectamente con el objetivo de protección individual o general de las reglas establecidas por el Código de Trabajo.

³⁵ REVET, T: *op. cit.*, p. 45, n.º 4.

³⁶ Además que el trabajador no tiene ningún interés en abandonar su derecho a actuar en justicia a defecto de una valorización de sus derechos indemnizatorios.

³⁷ Incluso si su pago incumbe a la AGS. ARSEGUÉL, A y REYNÈS, B: «L'AGS et la loi de modernisation sociale: de la solidarité à l'assurance?», D. 2003, pp. 502-504.

³⁸ Cada parte puede, sin embargo, solicitar la resolución judicial de la transacción si la otra falta a la ejecución de sus compromisos o se prevalece de la excepción de inejecución.

³⁹ La sanción de la ausencia de concesiones recíprocas por nulidad invocada sería específica del Derecho de Trabajo y no entrañaría una descalificación de la transacción en contrato sui generis en las relaciones de derecho común. Cf. *supra* nota 25.

3.1. La lograda determinación de las condiciones de anulación de la transacción con respecto a los motivos susceptibles de invocación

Conforme al artículo 1108 del Código Civil, la transacción supone la capacidad de contratar de las partes, un objeto cierto, una causa lícita y la existencia de un consentimiento. El defecto de una de esas condiciones de validez exigibles a todo contrato parece ser que rara vez se ha invocado para anular la transacción, a pesar de que ello no deja de suscitar no poco contenciosos⁴⁰. Finalmente, todo parece tener lugar en la esfera de los vicios del consentimiento y con el fin de evitar toda puesta en duda demasiado fácil, incluso inoportuna, de la transacción, por lo que el legislador los ha circunscrito al error sobre la persona o sobre el objeto, al dolo y a la violencia, con la exclusión del error de derecho y de la lesión. La restricción así operada encuentra numerosas matizaciones, en el contexto de la protección de los intereses de los trabajadores con frecuencia más susceptibles de ser víctimas de un vicio del consentimiento que el empresario. Por otro lado, la apreciación del consentimiento de las partes implícitamente tiende a tener en cuenta la desigualdad existente entre los contratantes, por lo que los vicios de dolo y de violencia raramente se entienden con relación al empresario⁴¹.

Para ser válida, la transacción requiere además la existencia de un consentimiento exento de todo vicio. Su anulación puede proceder por la ausencia de consentimiento de una de las partes, como se ha fallado en un asunto en el que un trabajador extranjero no sabía leer, ni escribir el francés lo que le impedía comprender el sentido y el carácter del acuerdo transaccional firmado⁴². Esta anulación tiene lugar, más comúnmente, con motivo de la ausencia de claridad o de libertad del consentimiento como consecuencia de un error sobre el objeto de la discrepancia, de maniobras dolosas o de violencias.

La anulación de la transacción por violencia obliga al trabajador a presentar la prueba de las presiones importantes e ilegítimas que ha sufrido. La violencia constituye una categoría jurídica mucho más abierta desde que el Tribunal Supremo incluye en este motivo la intimidación económica. Esta última aparece cuando el contratante ha abusado de la situación de dependencia de la otra parte para imponerle un contrato manifiestamente desequilibrado⁴³. El recurso a la intimidación económica permite sancionar un desequilibrio contractual que habría podido quedar impune, de modo que el acuerdo transaccional no hubiera podido ser rescindido por causa de lesión⁴⁴. Podría ser objeto de una aplicación interesante, en la medida en que supone una desigualdad entre las partes, debida a la precariedad de la situación económica de una de las partes, que se encuentra frecuentemente en Derecho de

⁴⁰ *Vid.*, Cass. soc., 18 juin 1996: Juris. Hebdo. N.° 7486 du 1^{er} juillet 1996 relativa a la anulación de una transacción con objeto ilícito, teniendo por objeto hacer fracasar las reglas aplicables a la ruptura del contrato de trabajo de duración indeterminada, calificando de período de prueba –al término del cual una ruptura del contrato era prevista– un período en el que la relación de trabajo se había convertido en definitiva.

⁴¹ Conforme a las disposiciones del artículo 1116 del Código civil, el empresario que se prevale de un dolo del trabajador para anular la transacción debe aportar la prueba de carácter determinante de las maniobras, en la especie de mentiras. No es tal el caso cuando aparece que sin esta última habría transigido a las condiciones más ventajosas y no habría negado transacción alguna. Cass. soc., 12 février 1997, TPS 1997, comm. 113.

⁴² Cass. soc., 14 janvier 1997: CSBP 1997, p. 122.

⁴³ Cass. 1^{re} civ., 30 mai 2000: Bull. civ., n.° 169; JCP E 2001, II, 571, note R. Scenazi.

⁴⁴ Incluso si contrariamente a la lesión, es preciso que exista un acontecimiento exterior que coloque al contratante en una situación económica difícil. *Cf.* R. SCENAZI: *op. cit.*, p. 572.

Trabajo donde la transacción se produce después de la ruptura del contrato. La puesta en duda de la licitud de la transacción, por este medio, parece, no obstante, reservada a hipótesis demasiado marginales. Aparte de que parece discutible que la intimidación económica pueda proceder de un acontecimiento exterior⁴⁵, ésta implica un desequilibrio manifiesto que será, en principio, con frecuencia sancionado con base en el carácter irrisorio de las concesiones consentidas o reducidas por el poder de recalificación del juez.

Aparte del vicio de violencia, la anulación de la transacción puede igualmente fundarse en el dolo o el error sobre el objeto de la discrepancia. El primero se manifiesta generalmente por las maniobras dolosas ejercidas por el empresario, concretándose en la transmisión de informaciones erróneas o de presiones hechas sobre el trabajador⁴⁶. La segunda deriva, en principio, de situaciones en las que las partes no han podido prever una de las consecuencias de la ruptura, principalmente cuando el trabajador ha transigido teniendo en cuenta las prestaciones abonadas por la entidad gestora de la prestación por desempleo, que después puede reclamarle su restitución⁴⁷. El análisis de la jurisprudencia manifiesta que el error sobre el objeto de la discrepancia permite a las partes invocar un error de derecho.

A primera vista, el Tribunal Supremo interpreta estrictamente la prohibición hecha a los contratantes de impugnar judicialmente la transacción, basándose en un error de derecho⁴⁸, es decir, de un “desprecio sobre la existencia o el alcance de una norma o sobre la calificación jurídica de un hecho o de un acto”⁴⁹. Constituye un obstáculo relativo a la nulidad en la medida en que entraña, en ocasiones, un error sobre el objeto de la discrepancia⁵⁰. La ignorancia de las partes en relación con las reglas jurídicas que les son aplicables se desenvuelve en el ámbito del error de derecho. Por tanto, no puede ser el origen de un error sobre las pretensiones respectivas y sobre las renunciaciones consentidas que afecte la validez de la transacción⁵¹. De este modo, en un caso concreto se ha anulado una transacción porque había sido concluida sobre la creencia común de que sólo se podía reclamar la indemnización legal de despido, pues las partes ignoraban un cambio reciente de jurisprudencia que reconocía al trabajador el derecho a percibir la indemnización convencionalmente pactada. Haciendo esto, el Tribunal Supremo permite un verdadero desplazamiento del error de derecho hacia el error sobre el objeto de la discrepancia, de modo que la prohibición de invocar la primera incide igualmente sobre la segunda. Sin ser específico del Derecho de Trabajo, tal interpretación se presenta manifiestamente favorable al trabajador que no ha podido transigir con

⁴⁵ La intimidación económica debe, en principio, deberse a un acontecimiento exterior que puede diversamente ser apreciado en el marco de las transacciones concluidas entre empresario y trabajadores y conducir a su diferencia. La posición de debilidad del trabajador con razón de su situación económica procede con frecuencia de la ruptura a iniciativa del empresario, que es discutible poderlo reatacar a un acontecimiento exterior.

⁴⁶ Es el empresario quien promete a un trabajador, en desempleo después de varios meses, un pago pecuniario rápido si transige inmediatamente. Cass. soc., 7 juin 1995: Bull. civ. V, n.º 183; Dr. Soc. 1995, p. 936; Cass. soc., 19 mars 1980: Bull. civ. V, n.º 272.

⁴⁷ Cass. soc., 17 décembre 1986: Bull. civ. V, n.º 621.

⁴⁸ La transacción que prevé el pago de una indemnización inferior a aquella fijada por el contrato colectivo después de una error de interpretación de este por las partes no puede ser puesta en duda. Cass. soc., 18 mars 1986: Bull. civ. V, n.º 92.

⁴⁹ G. VACHET: La transaction, Rép. trav. Dalloz, n.º 25.

⁵⁰ Cass. soc., 24 novembre 1998: Bull. civ. n.º 515. Cf. A. JEAMMAUD: «Retour sur une transaction en quête de stabilité», Dr. soc. 1999, p. 351.

⁵¹ A. JEAMMAUD: *op. cit.*, p. 356, n.º 11.

conocimiento de causa del derecho aplicable. Autoriza la delimitación de la interdicción hecha a las partes de prevalerse de un error de derecho gracias a una acepción amplia del acontecimiento fuente del error.

Conviene señalar, a este respecto, que el poder de recalificación del juez le permite también sancionar un error de derecho (aquel cometido por las partes en la calificación del motivo de despido) y anular la transacción a pesar de su efecto extintivo⁵².

Las consideraciones efectuadas respecto de la imposibilidad de recurrir al error de derecho afectan también, a la seguridad jurídica de la transacción y de la interdicción de impugnar sobre el fondo del conflicto. Encuentran, una vez más, su legitimidad en la idea de que cada parte debe transigir con conocimiento de causa, principalmente cuando la renuncia afecta a derechos de orden público. El régimen de la transacción se ve aquí dotado de una maleabilidad tanto mayor que la prohibición de renuncia del trabajador contraria al orden público social, necesariamente debe también tener lugar bajo reserva de la correcta apreciación de las pretensiones del trabajador.

Es preciso, por último, añadir que la prohibición impuesta igualmente a las partes de invocar la lesión para impugnar judicialmente la transacción se presenta poco rigurosa, sus modalidades de admisión en derecho común la reducen a una causa de rescisión más bien limitada. Además, la eventual presencia de una lesión se encuentra indirectamente descartada por la sanción hecha de las condiciones irrisorias. Todo riesgo a este respecto no está contrastado, puesto que la jurisprudencia no exige que las concesiones sean de igual importancia⁵³. Sin embargo, en el Derecho del Trabajo se presenta como un supuesto menor que en otros campos, pues no se considera como una concesión cualquier indemnización inferior a aquella a la que el trabajador tendría legalmente derecho, teniendo cuenta del motivo invocado en la carta de despido⁵⁴.

Los motivos de anulación de la transacción con ciertos vicios, con la exclusión de otros, no afectan en nada al respeto de las reglas del Código de Trabajo. Es tanto mejor garantizado, pues el control de las concesiones recíprocas se refuerza y la jurisprudencia parece poco dispuesta a sacrificar los intereses de los trabajadores, salvo en lo que afecta a desplazar el error de derecho a aquel sobre el objeto de la discrepancia. La solución no parece chocante, pues la alteración de las reglas resulta más de una preocupación por la equidad, incluso de una voluntad de sancionar ciertos desequilibrios contractuales, que de cualquier consideración propia del Derecho de Trabajo. No obstante, conforta la lógica de este último, puesto que la seguridad vinculada a la transacción, a través de su efecto extintivo o de sus modalidades reducidas de impugnación judicial, no está finalmente permitido más que una vez, aquella referida a los derechos garantizados a los trabajadores. La determinación del régimen de la transacción se presenta completo también, por supuesto, respecto de los motivos susceptibles de ser invocados a este respecto, así como respecto de los titulares del derecho de impugnar con base en la nulidad de la transacción.

⁵² Tal solución, por otro lado, ha sido denunciada por una parte de la doctrina. Cf. D. CORRIGNAN-CARSIN: «La transaction»: RJS 6/96, p. 413, n.º 14; X. LAGARDE: *op. cit.*, n.º 6.

⁵³ Cass. soc., 5 janvier 1994: Bull. civ. V, n.º 1.

⁵⁴ Cass. soc., 27 mars 1996: Bull. civ. V, n.º 124, Dr. soc. 1996, p. 741. Cass. soc., 6 avril 1999: RJS 5/99, n.º 662; Cass. soc., 27 février 1996. Cass. soc. 13 oct. 1999: RJS 11/99, n.º 1373; Cass. soc. 23 janvier 2001: RJS 4/01, n.º 440.

3.2. La lograda determinación de las condiciones de anulación de la transacción con respecto a los titulares del derecho a la acción

La Sala de lo social del Tribunal Supremo, según parece, ha mostrado algunas vacilaciones a la hora de la determinación del o de los titulares del derecho impugnar judicialmente la nulidad de la transacción. Según la teoría denominada moderna de las nulidades, cuando una regla de derecho tiene por finalidad la protección de los intereses de un contratante con respecto del otro, su régimen surge de la nulidad, en cuyo caso sólo se le reconoce legitimación a la parte protegida⁵⁵. Sin embargo, en un caso en el que la transacción precedía la notificación del despido, el Tribunal Supremo había autorizado al empresario a impugnar la transacción, argumentando esta irregularidad con base en que “la nulidad de la transacción puede ser invocada por una de las partes o por la otra”⁵⁶. Tal posición había sido vivamente criticada en la medida en que la exigencia de que la notificación del despido preceda a la transacción responde a un objetivo evidente de protección del trabajador⁵⁷. En estos términos se volvía contra el trabajador cuando la regla jurídica buscaba, sin embargo, protegerlo. El giro operado poco tiempo después por el Tribunal Supremo ha sido acogido calorosamente⁵⁸. A partir de entonces, cuando la notificación del despido preceda a la transacción, esta última es sancionada por una nulidad relativa, instituida en el interés del trabajador y, por tanto, no puede ser posteriormente invocada por el empresario.

La Sala de lo social reserva a la parte protegida —el trabajador— el beneficio de la sanción de la regla violada, haciendo así una aplicación uniforme de las nulidades en el ámbito del Derecho de trabajo⁵⁹. Se alinea igualmente con la posición de la Sala primera de lo civil, que aplicaba ya con anterioridad tal solución en materia de transacción⁶⁰.

Sin embargo, desde que la regla invocada sirve a la protección de interés general, el régimen de la nulidad absoluta encuentra su desarrollo y todo interesado puede invocarlo sin que se efectúe ninguna distinción entre el empresario y el trabajador. Tal es el caso, cuando la transacción ha concluido antes de la notificación de la carta de despido de un trabajador protegido⁶¹. El Tribunal Supremo, por otro lado, ha tenido la ocasión de precisar en una sentencia de 10 de julio de 2002 que los representantes de personal se benefician de una protección privilegiada respecto del derecho común instituida, establecida no sólo en su interés,

⁵⁵ G. COUTURIER: «La théorie des nullités dans la jurisprudence de la Chambre sociale de la Cour de cassation», Etudes offertes à J. Ghestin, LGDJ 2000, pp. 273-294.

⁵⁶ Cass. soc., 24 octobre 2000: Bull. civ. V, n.º 344; RJS 12/00, n.º 1249.

⁵⁷ G. COUTURIER: «Nullités de transaction», Dr. soc. 2001, pp. 23-26. *Id.*, especialmente p. 26.

⁵⁸ Cass. soc., 28 mai 2002: Dr. soc. 2002, p. 783 obs. G. Couturier; JCP E 2002, 939, note F. Tacquet.

⁵⁹ El régimen de la nulidad relativa se aplica igualmente a las cláusulas cubiertas y a las cláusulas de no-concurrencia, de las cuales sólo el trabajador está autorizado a prevalerse, puesto que su régimen obedece a una preocupación de protección del trabajador. Cass. ass. plén., 6 novembre 1998: Bull. civ. ass. plén., n.º 3; JCP G 1999, II, 10004, note D. Corrigan-Carsin; Dr. soc. 1999, p. 94, obs. J. Savatier. Cass. soc., 7 juillet 1998: Bull. civ. V, n.º 423; D. 1989 somm. p. 264, obs. Y. Serra.

⁶⁰ Cass. 1^{re} civ., 25 mai 1992: Bull. civ., n.º 156.

⁶¹ Cass. soc., 10 juillet 2002: JCP G 2003, II, 10 018, note E. Mazuyer.

sino en el del conjunto de trabajadores. Todo relativo a su estatus excepcional debe, por tanto, ser sancionado por una nulidad absoluta⁶².

El régimen de anulación de la transacción ha experimentado una completa evolución, que hoy en día resulta aceptada de forma unánime. Sólo el control de las concesiones recíprocas parece aún suscitar críticas, que se puede presumir que con el tiempo llegarán a desaparecer, de modo que la adaptación de la transacción a los principios establecidos por el orden público social es indispensable para su legitimidad.

⁶² El trabajador protegido conserva la posibilidad de transigir una vez su despido sea notificado después de la autorización administrativa de despido. Sin embargo, la transacción no le retira la facultad de acudir al juez administrativo con el fin de ver la autorización de despido anulada lo que provocará, por consecuencia, la nulidad de la transacción. Cons. d'Etat, 11 mars 1994: RJS 1994, n.º 731. Cass. soc., 2 décembre 1997: Dr. soc. 1998, p. 29, 2^{ème} espèce, concl. P. Lyon-Caen.