



Roj: **STS 2660/2026 - ECLI:ES:TS:2026:2660**

Id Cendoj: **28079140012026100522**

Órgano: **Tribunal Supremo. Sala de lo Social**

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **10/06/2026**

Nº de Recurso: **2081/2025**

Nº de Resolución: **532/2026**

Procedimiento: **Recurso de casación para la unificación de doctrina**

Ponente: **JUAN MANUEL SAN CRISTOBAL VILLANUEVA**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 532/2026

Fecha de sentencia: 10/06/2026

Tipo de procedimiento: UNIFICACIÓN DOCTRINA

Número del procedimiento: 2081/2025

Fallo/**Acuerdo**:

Fecha de Votación y Fallo: 10/06/2026

Ponente: Excmo. Sr. D. Juan Manuel San Cristóbal Villanueva

Procedencia: SALA DE LO SOCIAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE CATALUÑA

Letrada de la Administración de Justicia: Ilma. Sra. Dña. María Magdalena Hernández-Gil Mancha

Transcrito por: ASM

Nota:

UNIFICACIÓN DOCTRINA núm.: 2081/2025

Ponente: Excmo. Sr. D. Juan Manuel San Cristóbal Villanueva

Letrada de la Administración de Justicia: Ilma. Sra. Dña. María Magdalena Hernández-Gil Mancha

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 532/2026

Excmos. Sres.

D. Sebastián Moralo Gallego

D. Ignacio Garcia-Perrote Escartín

D. Juan Manuel San Cristóbal Villanueva

D. Rafael Antonio López Parada

En Madrid, a 10 de junio de 2026.

Esta Sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por LEROY MERLIN ESPAÑA SLU representado y asistido por el letrado Egoitz Begoña Bilbao, contra la sentencia núm. 483/2025 dictada el 7 de febrero de 2025 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, en el

recurso de suplicación núm. 4027/2024, formulado contra la sentencia núm. 79/2022 del Juzgado de lo Social núm. 3 de Tarragona, de fecha 7 de marzo de 2022, autos núm. 933/2021, que resolvió la demanda sobre despido interpuesta por D. Teodosio, frente a LEROY MERLIN ESPAÑA SLU.

Ha comparecido en concepto de parte recurrida D. Teodosio asistido por la letrada D^a M^a Asunción Sánchez González y el Ministerio Fiscal.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Juan Manuel San Cristóbal Villanueva.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.-Con fecha 7 de marzo de 2022 el Juzgado de lo Social núm. 3 de Tarragona dictó sentencia, en la que se declararon probados los siguientes hechos:

«PRIMERO.- El trabajador Teodosio ha prestado servicios para la empresa LEROY MERLIN S.A. entre el 20-02-2006 y el 19-08-2006, mediante un contrato de trabajo de obra o servicio a tiempo completo y desde el 01-09-2006 mediante un contrato de trabajo indefinido a tiempo completo, inicialmente con la categoría profesional de Vendedor.

Con efectos del 01-10-2013 el trabajador pasó a ser Vendedor Proyecto.

Con efectos del 01-11-2017 el trabajador pasó a prestar servicios como Jefe Sección Cerámica encuadrado en el grupo de Mando y percibiendo un salario bruto fijo anual de 23.500 € y un salario variable colectivo según lo establecido en la normativa interna.

Con efectos del 01-05-2019 el trabajador pasó a desempeñar el puesto de trabajo de Jefe de Sector (Líder Mundo).

SEGUNDO.- El salario regulador del despido es el de 3.396,95 € brutos mensuales, prorata de pagas extras incluida (equivalente a 40.763,44 € brutos anuales).

(salario propuesto por la empresa al que presta conformidad el trabajador)

TERCERO.- En fecha 14-09-2021 la empresa entregó al trabajador carta de despido disciplinario con efectos del mismo día.

El motivo del despido disciplinario es la existencia de incumplimientos graves en las distintas áreas de misión, entre las que se destacan:

- Desarrollo del negocio: falta de rigor y compromiso con la consecución de los objetivos del sector y reiterados incumplimientos respecto a su misión como Líder Mundo.
- Satisfacción del cliente: no respetar los plazos de respuesta y resolución de incidencias.
- Gestión del equipo: falta de preocupación recurrente respecto a la construcción de equipo y no realizar el acompañamiento, seguimiento y desarrollo de equipos.

La empresa considera que las conductas relatadas en la carta de despido son constitutivas de desobediencia a las órdenes de sus superiores e implican una disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal del trabajo, motivo por el que impone la sanción de despido disciplinario.

(documento nº 3 de la empresa, que contiene la carta de despido y que se tiene por íntegramente reproducida a los efectos de su incorporación al presente relato fáctico)

CUARTO.- Con la entrega de la carta de despido la empresa adjuntó documento de liquidación y finiquito por un importe neto de 2.395,34 €, que fueron transferidos a la cuenta corriente del trabajador el día 16-09-2021.

(documento nº 3 de la empresa, por reproducido)

QUINTO.- El mismo día 14-09-2021 empresa y trabajador firmaron **acuerdo transaccional** en el que señalan que "la Dirección de LEROY MERLIN ESPAÑA le ha comunicado hoy 14/09/2021 a D. Teodosio su decisión de resolver la relación laboral a todos los efectos y de forma definitiva mediante la figura del despido con fecha de efectos 14/09/2021" y que "ambas partes han conversado con el objeto de alcanzar un **acuerdo transaccional** y evitar de esta forma el inicio de un procedimiento judicial, habiendo podido la empresa y el trabajador efectuar las consultas que ha considerado pertinentes y tras ello ambas partes han adoptado el siguiente **ACUERDO**:

PRIMERO.- LEROY MERLIN ESPAÑA reconoce la improcedencia del despido efectuado con fecha de efectos 14/09/2021 y ofrece el abono de las siguientes cantidades:

· 20.000 €, en concepto de indemnización por despido. El trabajador es consciente de que la indemnización ofrecida no alcanza la establecida legalmente como tope para el supuesto de despido improcedente, si bien acepta expresamente la cantidad ofrecida en evitación de un procedimiento judicial.

· La cantidad de 2.395,34 € euros netos proveniente de saldo y finiquito de los conceptos de alario, vacaciones devengas y no disfrutadas, devengo de pagas extras, etc., calculada a fecha 14/09/2021. (...)

SEGUNDO.- Ambas partes manifiestan que la extinción del contrato de trabajo tiene lugar en fecha de efectos del despido, esto es, el 14 de septiembre de 2021.

TERCERO.- Que el trabajador se compromete a presentar papeleta de conciliación en materia de despido ante el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación y órgano equivalente, siendo en la fecha señalada para la celebración del acta de conciliación donde la empresa reconocerá la improcedencia del despido efectuado y, estando el trabajador conforme en la extinción del contrato, se procederá entonces a reflejar el compromiso establecido en las anteriores estipulaciones efectuando el pago de la indemnización acordada en el punto primero, por importe de 20.000 euros netos. (...)

CUARTO.- Que la cantidad acordada en el punto PRIMERO en concepto de indemnización se abonará en el plazo de 5 días naturales desde que se celebre el acto de conciliación administrativa, a través de transferencia bancaria en la cuenta donde el trabajador percibía su nómina.

QUINTO.- La cantidad total abonada por el concepto de indemnización no supera el tope máximo que como indemnización exenta prevé la Ley General de la Seguridad Social y la Ley del IRPF (...)

SEXTO.- D. Teodosio está de **acuerdo** con las cuantías ofrecidas y demás extremos, aceptando el reconocimiento de improcedencia de la empresa, las cantidades ofertadas y declara que una vez percibidas se considerará saldado y finiquitado a todos los efectos y en su totalidad, por cualesquiera cantidades salariales (fijas o variables), extrasalariales, políticas de participación o derechos y obligaciones derivados de la relación laboral mantenida tanto con LEROY MERLIN ESPAÑA y en cualquier empresa del Grupo Adeo, y por tanto, la extinción de la relación laboral, así como de los contenidos en cualesquiera **acuerdos**, convenio colectivos, pactos o contratos verbales o escritos existentes o suscritos por ellas en España y/o Francia, y renunciando expresamente a interponer acciones contra LEROY MERLIN ESPAÑA u otras Empresas del Grupo Adeo, ante cualquier jurisdicción u órgano administrativo y en cualquier lugar del mundo, así como a desistir de cuantas acciones judiciales y extrajudiciales se hubieran interpuesto a propósito del contrato de trabajo, incluyéndose las acciones por daños y perjuicios, teniendo la presente transacción carácter de cosa juzgada entre las partes de conformidad con lo establecido en el artículo 1816 del Código Civil, por lo que nada podrán reclamarse ante jurisdicción o autoridad alguna, por cualesquiera clase de conceptos derivados de la relación laboral mantenida hasta el día de la fecha.

Ambas partes reconocen que el presente **acuerdo** no contiene condición suspensiva alguna, por lo que la extinción del contrato y el compromiso de pago suscrito en el presente documento tiene plenos efectos para las partes desde su firma, prevaleciendo el mismo respecto al efectivo resultado que se refleje en el acto de conciliación.

SÉPTIMO.- (...)

OCTAVO.- Que el trabajador a los efectos de lo contemplado en el artículo 55.5 del Estatuto de los Trabajadores reconoce expresamente que no concurre ninguna causa discriminatoria o vulneración de Derechos Fundamentales en la decisión empresarial adoptada.

NOVENO.- De forma expresa, el Sr. Teodosio reconoce que el presente documento se firma libremente, conocedor tanto de sus derechos emanados de la Constitución y del Estatuto de los Trabajadores, en materia de despido y sus derechos al respecto, reconociendo igualmente que entiende completamente el efecto y las implicaciones del presente **acuerdo** y ratifica que lo firma sin ninguna coacción o coerción, y con total conocimiento del contenido e implicaciones y efectos del mismo, considerando que la presente fórmula, por la que libremente opta, es la idónea para evitar la iniciación de procedimientos judiciales por ambas partes.

DÉCIMO.- Las partes se comprometen a guardar la más estricta confidencialidad acerca del contenido del presente documento y sus estipulaciones."

(documento nº 4 de la empresa y nº 2 del trabajador, que se dan por íntegramente reproducidas a los efectos de su incorporación al presente relato fáctico)»

En dicha sentencia aparece la siguiente parte dispositiva:

«Que desestimo la demanda interpuesta por el trabajador D. Teodosio frente a la empresa LEROY MERLIN ESPAÑA SLU, absolviendo a la demandada de todos los pedimentos efectuados en su contra.»

SEGUNDO.-La citada sentencia fue recurrida en suplicación por D. Teodosio ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, la cual dictó sentencia en fecha 7 de febrero de 2025, en la que consta el siguiente fallo:

«Estimar el recurso de suplicación interpuesto por la letrada de Teodosio contra la sentencia nº 79/2022 del juzgado de lo social 3 de Tarragona autos 933/2021-D, de fecha 7 de marzo de 2022, para revocar la sentencia de instancia y estimando la demanda, declarar el despido improcedente, con fecha de efectos 14-09-2021, CONDENANDO a la empresa demandada a OPTAR ANTE ESTA MISMA SALA en el plazo de cinco días por una de las siguientes alternativas:

- 1) Readmitir al mismo en su puesto de trabajo y en las mismas condiciones que regían con anterioridad al despido, abonándole sólo en este caso los salarios dejados de percibir desde el día del despido hasta la notificación de esta sentencia a la empresa, ello a razón de 111,68 euros diarios.
- 2) Extinguir la relación laboral indemnizando a la parte actora en la cantidad de 64.267,03 euros, debiendo descontar el importe de 20.000 euros abonados por la empresa con anterioridad.»

TERCERO.-Por la representación de LEROY MERLIN ESPAÑA se formalizó el presente recurso de casación para la unificación de doctrina ante la misma Sala de suplicación, alegando la contradicción existente entre la sentencia recurrida y la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (Málaga) de 4 de abril de 2018 Rec. nº 8/2018 en el que se alegan los siguientes motivos:

ÚNICO.- Al amparo de los artículos 224.1.b), 224.2 y 207.e) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, por infracción de normas sustantivas o de la jurisprudencia, por infracción del contenido de los artículos 3.5 y 56.1 del Estatuto de los Trabajadores en relación con los artículos 1.114, 1.225, 1.288, 1.809 y 1.815 del Código Civil y la doctrina judicial sobre la materia (por todas, STS de 4 de diciembre de 2013, rcud. 849/2013).

CUARTO.-Por providencia de esta Sala se procedió a admitir a trámite el presente recurso de casación para la unificación de doctrina, y por diligencia de ordenación se dio traslado de este a la parte recurrida para que formalizara su impugnación en el plazo de quince días.

Por la letrada D^a M^a Asunción Sánchez González en representación de D. Teodosio se presentó escrito de impugnación, y por el Ministerio Fiscal se emitió informe en el sentido de considerar el recurso procedente.

QUINTO.-Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 10 de junio de 2026, en cuya fecha tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- 1.-La cuestión que se plantea en el presente recurso de casación unificadora consiste en decidir qué efecto liberatorio tiene un **acuerdo transaccional** alcanzado entre las partes después del despido del trabajador y antes de acudir a la conciliación en el servicio administrativo, pacto en el que se reconoce la improcedencia y se ofrece una indemnización claramente inferior a la legal, y más concretamente, en qué fecha se produce efectivamente ese efecto liberatorio (en la de la firma del pacto o era preciso para su completa eficacia llegar al **acuerdo** también en el Servicio de Mediación) y por ende, de entender que el pacto fue liberatorio, si concurre la falta de acción que postula la empresa.

2.-Por el Juzgado de lo Social núm. 3 de Tarragona se dictó sentencia nº 79/2022 de siete de marzo (Autos. 933/2021) en procedimiento de despido por la que desestimó la demanda del actor. La empresa fundamentaba el despido en falta de rigor en el desarrollo del negocio y no respetar los plazos de respuesta y solución de incidencias de los clientes así como problemas en la gestión del equipo.

Se daba la circunstancia de que el mismo día del despido, empresa y trabajador firmaron un documento que denominaron "**acuerdo transaccional**" por el que la empresa reconoció la improcedencia del despido y ofreció una cifra (20.000 euros) como indemnización por despido más el saldo y finiquito, con compromiso del trabajador de presentar la papeleta de conciliación y allí, de estar de **acuerdo** el trabajador, reflejar las partes el compromiso adoptado, expresando dicho documento que ambas partes reconocían que no contiene condición suspensiva alguna, teniendo plenos efectos desde su firma. Llegado el acto de conciliación el actor no quiso firmarlo y negó la eficacia de dicho **acuerdo**. La sentencia del juzgado otorgó eficacia liberatoria al citado pacto, y desestimó la demanda.

3.-Recurrida la sentencia en suplicación por el trabajador, el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, en sentencia 483/2025 de 7 de febrero (rec. 4027/2024) en contra del parecer del Juez a quo, descartó la eficacia liberatoria del **acuerdo transaccional** mencionado y terminó declarando la improcedencia del despido.

4.-Recorre en casación unificadora la empresa Leroy Merlín aportando como sentencia de contraste la dictada por la Sala homónima del TSJ de Andalucía, sede Málaga, de 4 de abril de 2018 (rec 8/2018), denunciando la infracción de los arts. 3.5 y 56.1 del ET, así como de los art. 1114, 1224, 1288 y 1809 del CC.

5.-El recurso de casación para la unificación de doctrina ha sido impugnado por el trabajador, invocando la inexistencia de contradicción entre las sentencias comparadas, la falta de relación precisa y circunstanciada en el escrito de recurso, y finalmente y como petición subsidiaria, se solicita la confirmación del criterio de fondo de la sentencia recurrida.

6.-El Ministerio Fiscal, en su fundado informe, solicita la estimación del recurso de la empresa.

SEGUNDO.- 1.-El trabajador en su escrito de impugnación argumenta la falta de contradicción entre las sentencias compradas y así mismo invoca un defecto formal en el recurso que de existir acarrearía su desestimación en esta fase, pues considera que la empresa no ha procedido a una correcta relación precisa y circunstanciada de la contradicción.

En buena técnica procesal, antes de analizar la falta de contradicción que el trabajador reprocha al recurso de la empresa, procedería el análisis de esos defectos formales del escrito de interposición del rcud.

Como es sabido, la LRJS en su art. 224.1 a) establece que el escrito de interposición del rcud deberá contener «Una relación precisa y circunstanciada de la contradicción alegada en los términos de la letra a) del apartado 2 del artículo 221, evidenciando que concurre la sustancial contradicción de sentencias y argumentando sobre la concurrencia de las identidades del artículo 219».

Sobre este requisito hemos afirmado reiteradamente que consiste en hacer un cotejo "de los hechos de las sentencias, el objeto de las pretensiones y de los fundamentos, a través de un examen comparativo que, aunque no sea detallado, resulte suficiente para ofrecer a la parte recurrida, al Ministerio Fiscal y a la propia Sala los términos en que la parte recurrente sitúa la oposición de los pronunciamientos" (STS 1096/2018, de 20 diciembre -R. 1055/2017; 339/2022, de 19 abril -R. 2827/2018; 240/2023 de 29 marzo - R. 868/2020; 477/2023 de 4 de julio -Rcud 3892/20; y 79/24 de 23 de enero - R. 119/21, y 1271/2025 de 17 de diciembre R. 4527/2023).

Y por supuesto, de incumplirse ese requisito, la respuesta del tribunal es la inadmisión del recurso, o, en fase de sentencia, la desestimación de éste, porque no es posible, por ejemplo, limitarse a hacer una referencia genérica a la existencia de contradicción, pero sin efectuar la preceptiva comparación entre los hechos de la sentencia recurrida y los declarados probados en la sentencia referencial (STS 477/2023 de 4 de julio -rcud 3892/), o limitarse a indicar que ambas sentencias resuelven demandas con pretensión igual, (STS 1240/2023, de 21 de diciembre- rcud 3997/2021), o construir la alegación de la contradicción con comparaciones genéricas, al margen del análisis de los hechos, y con contraposiciones aisladas fuera de contexto (STS 16 de diciembre de 2005 -rcud 719/2004), o por último, realizar una genérica referencia a las distintas sentencias que se relacionaba, sin detenerse en el concreto análisis de la contradicción de forma singularizada (STS 1145/2023, de 12 de diciembre - rcud 1018/2021).

Pues bien, si observamos con detalle el escrito de recurso de Leroy Merlin comprobaremos que la relación precisa y circunstanciada que realiza es adecuada y suficiente, no incidiendo en ninguno de los defectos antes señalados, efectuando una completa descripción de los hechos de cada una de las sentencias, una comparación completa de los fundamentos jurídicos de ambas y las pretensiones allí sustanciadas, y la correspondiente cita y fundamentación de la infracción legal como exigencia final del escrito de rcud. No puede hacerse reproche alguno al escrito en ese aspecto, al margen de que en su análisis omite algunas diferencias sutiles que, por no convenirle o por considerarlas irrelevantes, deja de lado.

Despejado el problema estrictamente formal que invoca el trabajador en su escrito de impugnación, y antes de proceder al análisis del fondo del recurso, es preciso, ahora sí, comprobar la existencia de contradicción entre la sentencia recurrida y la de contraste, pues esa contraposición de pronunciamientos respecto de hechos, fundamentos y pretensiones sustancialmente iguales se configura como la llave para abrir el análisis propio de la unificación doctrinal.

Como es sabido, el artículo 219 LRJS -en su redacción aplicable al caso por razones temporales- exige para la viabilidad del recurso de casación para la unificación de doctrina que exista contradicción entre la sentencia impugnada y otra resolución judicial que ha de ser -a salvo del supuesto contemplado en el número 2 de dicho artículo- una sentencia de una Sala de lo Social de un Tribunal Superior de Justicia o de la Sala IV del Tribunal Supremo. La contradicción entre sentencias se erige así en un presupuesto clave para la admisión del recurso y para que se habilite el acceso al fondo del asunto. Dicha contradicción requiere que las resoluciones que se comparan contengan pronunciamientos distintos sobre el mismo objeto, es decir, que se produzca una diversidad de respuestas judiciales ante controversias esencialmente iguales y, aunque no se exige una identidad absoluta, sí es preciso, como señala el precepto citado, que respecto a los mismos litigantes u

otros en la misma situación, se haya llegado a esa diversidad de las decisiones pese a tratarse de "hechos, fundamentos y pretensiones sustancialmente iguales" (sentencias, entre otras muchas, de 15 de diciembre de 2021, R. 3903/2020; 18 de enero de 2022, R. 4046/2019 y R. 4532/2019; 22 de febrero de 2022, R. 4864/2018; 16 de marzo de 2022, R. 2618/2019; 20 de abril de 2022, R. 3541/2020 y 26 de abril de 2022, R. 2890/2020).

Además, recuérdese que la contradicción no surge de una comparación abstracta de doctrinas al margen de la identidad de las controversias, sino de una oposición de pronunciamientos concretos recaídos en conflictos sustancialmente iguales (así, vgr. las sentencias de 1 de diciembre de 2021, R. 3569/2019; 15 de marzo de 2022, R. 1169/2019; 19 de abril de 2022, R. 259/2019 y 26 de abril de 2022, R. 1274/2020). Esta norma y la jurisprudencia perfilan la necesidad de que converja una igualdad "esencial", sin que por lo tanto medie diferencia alguna que permita concluir que, a pesar de la contraposición de pronunciamientos en las sentencias contrastadas, ambos puedan resultar igualmente ajustados a derecho y que por ello no proceda unificar la doctrina sentada (entre otras muchas, SSTS 22/2022 de 12 de enero, R. 5079/2018; 47/2022 de 19 de enero - R. 2620/2019; 20 de enero de 2022, R. 4392/2018; 13 de enero de 2022, R. 39/2019 y 4 de abril de 2022, R. 355/2019).

2.-En el presente caso las sentencias comparadas presentan indudables coincidencias, una gran proximidad en los supuestos fácticos, en las cuestiones jurídicas planteadas y con resultados contrarios en sus respectivos fallos. Aun así, es preciso advertir que los casos consistentes en la comparación de la eficacia liberatoria de los documentos de finiquitos y pactos **transaccionales** tienen una gran relevancia determinados aspectos que, atendida la doctrina de esta sala en cuanto al fondo de esas cuestiones, devienen absolutamente relevantes para la resolución del fondo, de modo que, existiendo alguna diferencia en tales aspectos, bien puede concluirse que pese a las identidades las respuestas ofrecidas por ambas sentencias no eran estrictamente contradictorias.

Es por ello que en muchas ocasiones hemos declarado que la valoración del alcance y virtualidad que poseen los documentos **transaccionales** implica la ponderación de diversas circunstancias y que la contradicción procesal del art. 219.1 LRJS no está exenta de dificultades. Por ejemplo, entre otras, concluimos la desestimación del recurso por falta de contradicción, al hilo de supuestos semejantes en los que se discutía el valor de la transacción alcanzada, en las SSTS de 27 septiembre de 1999 (rcud 4869/1998), 26 febrero de 2008 (rcud 4915/2006), 2 diciembre de 2011 (rcud 176/2010) o la STS 415/2017 de 11 de mayo (rec. 1495/2015).

3.-Veamos con detalle lo acontecido en cada una de las resoluciones comparadas.

En la recurrida el trabajador había venido prestando servicios para la empresa Leroy Merlin España, SA, desde el 2006, desempeñando a la fecha del despido el puesto de trabajo de Jefe de Sector. Con fecha 14 de septiembre de 2021 la empresa entregó al trabajador carta de despido disciplinario con efectos de esa misma fecha, adjuntando documento de liquidación y finiquito por importe neto de 2.395,34 euros. El mismo día, la empresa y trabajador firmaron un **acuerdo transaccional** en los concretos términos que refiere el inmodificado HP 5º y que, pese a venir referido en los Antecedentes de Hecho de esta resolución, debemos ahora reiterar para una mejor y cabal comprensión de lo acontecido. El citado **acuerdo** era del siguiente tenor literal, según viene transcrito en ese HP:

«la Dirección de LEROY MERLIN ESPAÑA le ha comunicado hoy 14/09/2021 a D. Teodosio su decisión de resolver la relación laboral a todos los efectos y de forma definitiva mediante la figura del despido con fecha de efectos 14/09/2021" y que "ambas partes han conversado con el objeto de alcanzar un **acuerdo transaccional** y evitar de esta forma el inicio de un procedimiento judicial, habiendo podido la empresa y el trabajador efectuar las consultas que ha considerado pertinentes y tras ello ambas partes han adoptado el siguiente **ACUERDO**:

PRIMERO.- LEROY MERLIN ESPAÑA reconoce la improcedencia del despido efectuado con fecha de efectos 14/09/2021 y ofrece el abono de las siguientes cantidades:

- 20.000 €, en concepto de indemnización por despido. El trabajador es consciente de que la indemnización ofrecida no alcanza la establecida legalmente como tope para el supuesto de despido improcedente, si bien acepta expresamente la cantidad ofrecida en evitación de un procedimiento judicial.

- La cantidad de 2.395,34 € euros netos proveniente de saldo y finiquito de los conceptos de salario, vacaciones devengadas y no disfrutadas, devengo de pagas extras, etc, calculada a fecha 14/09/2021. (...)

SEGUNDO.- Ambas partes manifiestan que la extinción del contrato de trabajo tiene lugar en fecha de efectos del despido, esto es, el 14 de septiembre de 2021.

TERCERO.- Que el trabajador se compromete a presentar papeleta de conciliación en materia de despido ante el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación y órgano equivalente, siendo en la fecha señalada para la celebración del acta de conciliación donde la empresa reconocerá la improcedencia del despido efectuado y,

estando el trabajador conforme en la extinción del contrato, se procederá entonces a reflejar el compromiso establecido en las anteriores estipulaciones efectuando el pago de la indemnización acordada en el punto primero, por importe de 20.000 euros netos. (...)

CUARTO.- Que la cantidad acordada en el punto PRIMERO en concepto de indemnización se abonará en el plazo de 5 días naturales desde que se celebre el acto de conciliación administrativa, a través de transferencia bancaria en la cuenta donde el trabajador percibía su nómina.

QUINTO.- La cantidad total abonada por el concepto de indemnización no supera el tope máximo que como indemnización exenta prevé la Ley General de la Seguridad Social y la Ley del IRPF (...)

SEXTO.- D. Teodosio está de **acuerdo** con las cuantías ofrecidas y demás extremos, aceptando el reconocimiento de improcedencia de la empresa, las cantidades ofertadas y declara que una vez percibidas se considerará saldado y finiquitado a todos los efectos y en su totalidad, por cualesquiera cantidades salariales (fijas o variables), extrasalariales, políticas de participación o derechos y obligaciones derivados de la relación laboral mantenida tanto con LEROY MERLIN ESPAÑA y en cualquier empresa del Grupo Adeo, y por tanto, la extinción de la relación laboral, así como de los contenidos en cualesquiera **acuerdos**, convenios colectivos, pactos o contratos verbales o escritos existentes o suscritos por ellas en España y/o Francia, y renunciando expresamente a interponer acciones contra LEROY MERLIN ESPAÑA u otras Empresas del Grupo Adeo, ante cualquier jurisdicción u órgano administrativo y en cualquier lugar del mundo, así como a desistir de cuantas acciones judiciales y extrajudiciales se hubieran interpuesto a propósito del contrato de trabajo, incluyéndose las acciones por daños y perjuicios, teniendo la presente transacción carácter de cosa juzgada entre las partes de conformidad con lo establecido en el artículo 1816 del Código Civil, por lo que nada podrán reclamarse ante jurisdicción o autoridad alguna, por cualesquiera clase de conceptos derivados de la relación laboral mantenida hasta el día de la fecha.

Ambas partes reconocen que el presente **acuerdo** no contiene condición suspensiva alguna, por lo que la extinción del contrato y el compromiso de pago suscrito en el presente documento tiene plenos efectos para las partes desde su firma, prevaleciendo el mismo respecto al efectivo resultado que se refleje en el acto de conciliación.»

Es conveniente destacar de él varios aspectos relevantes: a) la firma del **acuerdo** es el mismo día de la notificación del despido al actor; b) se ofrece por la empresa una indemnización de 20.000 euros por el despido, siendo que la indemnización legal en el caso del actor alcanzaría en torno a los 60.000 euros sin que conste el expreso y cabal conocimiento de esa diferencia por el trabajador, aunque se hace referencia a que sabe que no alcanza el tope legal; y c) En el pacto firmado y pese a reconocer que la fecha de efectos del **acuerdo** es la de su firma y que no está sometido a condición suspensiva alguna, así como que prevalecerá sobre lo que se refleje en la conciliación, se establece que la empresa reconocerá la improcedencia en el acto de conciliación administrativa, y allí, «estando el trabajador conforme en la extinción del contrato», se procederá entonces a reflejar el compromiso establecido en las anteriores estipulaciones efectuando el pago de la indemnización acordada en el plazo de cinco días.

La sentencia recurrida, en contra del parecer del Juzgado de lo Social, descarta la eficacia liberatoria del **acuerdo transaccional**. Razona al respecto que los términos del **acuerdo** no son claros, y dado que se pactó el abono de la indemnización, liquidación y finiquito al trabajador en el plazo de 5 días desde la "celebración de la conciliación administrativa" y sólo una vez percibidas esas cantidades celebrado ese acto, el trabajador se consideraría saldado y finiquitado y se produciría la renuncia de acciones pactada, concluye que la no ratificación del **acuerdo** firmado en el acto de celebración de la conciliación hace ineficaz el mismo y, por ende, la renuncia del demandante al ejercicio de acciones. En consecuencia, señala que si las partes decidieron libremente sujetar la eficacia del **acuerdo** privado al **acuerdo** a celebrar en conciliación, al no haberse ratificado el mismo por el trabajador, la renuncia de acciones plasmada por el demandante en dicho documento, no produce efecto alguno. Sentado lo anterior, y en aplicación del art. 202.2 de la LRJS, la sala examina los hechos imputados, y ante la falta de acreditación de los mismos, declara la improcedencia del despido.

4.-En la sentencia de contraste, también de un caso de despido de Leroy Merlin con **acuerdo transaccional**, consta que el día 4 de octubre de 2016 las partes suscribieron un **acuerdo**, en virtud del cual la empresa reconocía la improcedencia del despido del actor adoptado el día previo y se comprometía a abonarle en concepto de indemnización la cantidad de 3.716,28 euros reconociendo el actor que era consciente de que la indemnización ofrecida era inferior a la máxima legal establecida para el supuesto de despido improcedente, si bien aceptaba expresamente la cantidad ofrecida, todo ello en aras de la evitación del proceso judicial. Asimismo, ambas partes pactaron que dicho **acuerdo** se condicionaba a que el contenido del mismo se reflejase posteriormente en el **acuerdo** conciliatorio ante el CMAC, tras la papeleta de conciliación que se comprometía a presentar el trabajador, y al percibo efectivo por parte del mismo de la indemnización acordada

de 3.716,28 euros en el plazo de los cinco días naturales siguientes a la fecha de celebración de dicho acto de conciliación ante el CMAC, ya que expresamente se indicaba que la relación laboral no se consideraría saldada y finiquitada hasta que se percibiese por el trabajador la referida cantidad en el plazo reseñado. Es importante retener que en la sentencia de contraste no se hace transcripción literal en los HP del documento de pacto **transaccional**, si bien luego lo refiere parcialmente, sin alcanzar esta sala a conocer su texto completo, en su FD Segundo cuando hace referencia su cláusula quinta, en la que se alude al compromiso de plasmar en el CMAC el reconocimiento de la improcedencia, el ofrecimiento de la indemnización de 3.716,28 euros (la legal en ese caso sería, s.e.u.o de 9.144,88 aproximadamente).

El acto de conciliación se celebró el 2 de noviembre de 2016, sin avenencia y sin incorporar al acta el texto al que se habían comprometido las partes en el **acuerdo transaccional**. La empresa ingresó el 4 de noviembre en la cuenta corriente del trabajador la cantidad pactada de 3716,28 euros. Señala la sala que la empresa ha cumplido aquello a lo que se obligó en el **acuerdo transaccional** y aunque no se reflejó el contenido del referido **acuerdo** en el **acuerdo** conciliatorio ante el CMAC, ello se debió exclusivamente a la negativa del representante del actor a hacerlo, por lo que la validez del **acuerdo transaccional** no puede hacerse depender de la exclusiva voluntad del trabajador. A mayor abundamiento, en la cláusula quinta del repetido **acuerdo transaccional** se indicó - según refiere la sala- que en el caso de que por alguna razón no sea posible incorporar en su integridad ese **acuerdo** en el acta de conciliación, las partes establecen expresamente que prevalecerá el contenido del presente **acuerdo** frente a lo establecido en tal acta de conciliación. En consecuencia, la sala confirma la desestimación de la demanda por despido del trabajador.

En una primera aproximación a los supuestos comprados, podemos concluir que existen indudables coincidencias: en ambos casos se abordan demandas de trabajadores de la mercantil Leroy Merlin que son despedidos, y en ambos casos, firman un **acuerdo** en el que aceptaban la indemnización ofrecida por la empresa -inferior a la que legalmente les correspondía por la improcedencia del despido-; en los dos supuestos las partes se comprometen a "formalizarlo" ante el órgano de conciliación previa a la vía judicial y en ambos casos la Sala atiende a los términos literales del **acuerdo** para interpretarlo. En ambos casos acontece que el **acuerdo** no se refleja en el acta ante el SMAC/CEMAC por la exclusiva voluntad de los respectivos trabajadores (representante en la sentencia de contraste); y ambos **acuerdos** recogían entre sus cláusulas que si no era posible incorporar el **acuerdo** en el acta de conciliación, prevalecería el contenido del primero sobre el del acta de conciliación, no obstante lo cual, las respectivas Salas sentenciadoras alcanzan soluciones que ofrecen apariencia de contradicción.

TERCERO.- 1.- A pesar de lo anterior, ambos supuestos presentan diferencias de la suficiente relevancia como para no alcanzar la igualdad sustancial que exige la LRJS.

Recordemos a este respecto que nuestra jurisprudencia sobre los finiquitos y **acuerdos transaccionales** ha insistido en el reconocimiento de su eficacia liberatoria, entendiéndolos como una manifestación libre de la voluntad de las partes para dar por saldadas sus obligaciones.

No obstante, hemos advertido siempre que dicha eficacia no es genérica ni incondicionada, sino que queda estrictamente sujeta y delimitada por el contenido explícito de esa declaración de voluntad. Así hemos afirmado que el valor liberatorio del documento solo comprende los concretos conceptos expresamente indicados en él y no otros. De este modo, si en el finiquito únicamente se mencionan conceptos de naturaleza salarial (vacaciones, pagas extras, etc.), una hipotética cláusula de "renuncia general" no neutraliza en absoluto el derecho del trabajador a interponer la posterior acción de reclamación por despido.

Nuestra jurisprudencia tradicionalmente ha sido muy rigurosa a la hora de negar valor **transaccional** a los **acuerdos** firmados una vez que el empleador ya ha ejecutado el despido (sea disciplinario u objetivo). Las SSTs de 8 de julio de 2013 (rcud 1657/12) y 10 de julio de 2013 (rcud 1480/12) conforman un compendio doctrinal esencial al respecto. En ellas, se determinó de forma taxativa que el documento de saldo y finiquito carece de efectos extintivos o **transaccionales** cuando ya se ha producido de facto el acto empresarial unilateral de poner fin a la relación laboral. Se argumentaba que, habiendo sido la empresa la que decidió unilateralmente extinguir el contrato de trabajo, la posterior firma del finiquito por el trabajador "no responde a ninguna función **transaccional** que solventara una eventual discrepancia ulterior a la decisión empresarial ya adoptada". A la ineficacia de este documento contribuyó el hecho de que las cantidades se reflejaban de forma global, sin desglose ni mención particular a los conceptos retribuidos.

Así por ejemplo en el ámbito del despido disciplinario, la STS 26 de febrero de 2013 (rcud 4347/11) negó tajantemente la eficacia extintiva y liberatoria del finiquito suscrito tras un cese por motivos disciplinarios. La *ratio decidendi* radicaba en que en ese escenario "no hay concesiones mutuas entre las partes para evitar el pleito", dado que el empresario no abona ninguna indemnización por despido, sino que se limita a satisfacer los conceptos retributivos adeudados por el trabajo ya realizado. Allí concluimos dogmáticamente que no puede

haber mutuo **acuerdo** válido cuando el efecto extintivo (el despido) es temporalmente anterior a la eventual aceptación del mismo por parte del trabajador al rubricar el finiquito y sin contraprestación por el cese. En idéntico sentido se pronunció la STS de 22 de enero de 2013 (rcud 1643/12), exigiendo para la validez que exista un verdadero mutuo **acuerdo** o transacción.

2.-En lo tocante a la eficacia extintiva del finiquito o del pacto **transaccional**, hemos señalado (vgr. en STS 415/2017 de 11 de mayo -rcud 1495/2015 que seguimos a continuación) que:

a).- Es precisa una clara voluntad del trabajador de extinguir la relación laboral: «Para que el finiquito produzca el efecto extintivo del contrato, es necesario que del mismo se derive una voluntad clara e inequívoca del trabajador de dar por concluida la relación laboral, puesto que «para que el finiquito suponga aceptación de la extinción del contrato, debería incorporar una voluntad unilateral del trabajador de extinguir la relación, un mutuo **acuerdo** sobre la extinción, o una transacción en la que se acepte el cese acordado por el empresario» (SSTS 28/10/91 -rcud 1093/90 -; 31/03/92 -rcud 1009/91 -; ...; 07/12/04 -rcud 320/04 -; 13/05/08 -rcud 1157/07-; y 21/07/09 -rcud 1067/08-). Hay que respetar el derecho del trabajador [art. 49.1 ET] a extinguir voluntariamente su contrato o a conciliar sus intereses económicos con el empleador, y, también infringiría la norma común de contratación establecida en el artículo 1256 del Código Civil que sanciona con nulidad el contrato cuyo cumplimiento quede al arbitrio de una de las partes contratantes (SSTS SG 28/02/00 -rcud 4977/98-; y 28/04/04 -rec. 4247/02 -. Reproducidas por muchas otras posteriores).

Pero para que la disposición sea válida será necesario que el **acuerdo** se produzca para evitar o poner fin a una controversia [...], sin que puedan aceptarse declaraciones genéricas de renuncia que comprenden derechos que no tienen relación con el objeto de la controversia» (Referidas -en concreto- a finiquito en despido, SSTS 21/07/09 -rcud 1067/08-; 19/10/10 -rcud 270/10-; 11/11/10 -rcud 1163/10-; 22/03/11 -rcud 804/10-; y 14/06/11 -rcud 3298/10-).

b).- Debe quedar margen para el control judicial: «El finiquito viene sometido como todo acto jurídico o pacto del que es emanación externa a un control judicial. Control que debe recaer, fundamentalmente, sobre todos aquellos elementos esenciales del pacto previo -mutuo **acuerdo**, o en su caso transacción- en virtud del cual aflora al exterior y es, con motivo de este examen e interpretación, cuando puede ocurrir que el finiquito pierda su eficacia normal liberatoria, sea por defectos esenciales en la declaración de la voluntad, ya por falta del objeto cierto que sea materia del contrato o de la causa de la obligación que se establezca [art. 1261 CC], ya por ser contrario a una norma imperativa, al orden público o perjudique a terceros (SSTS 28/02/00 SG -rcud 4977/98-; 24/07/00 -rcud 2520/99-; y gran parte de las citadas en los apartados anteriores).

c).- Ha de acudirse a las reglas interpretativas de los contratos para determinar el alcance de lo pactado: «Debe reconocerse a los finiquitos, como expresión que son de la libre voluntad de las partes, la eficacia liberatoria y extintiva definitiva que les corresponda en función del alcance de la declaración de voluntad que incorporan. Y que es posible que el documento no exteriorice, inequívocamente, una intención o voluntad extintiva o liquidatoria de las partes, o que su objeto no esté suficientemente precisado, como exige el art. 1815.1 del CC . De ahí que las diversas fórmulas que se utilizan en tales documentos están sujetas a los reglas de interpretación de los contratos del Código Civil que, entre otros cánones, obligan a estar al superior valor que el art. 1.281 atribuye a la intención de las partes sobre las palabras, y a la prevención del art. 1289 de que no deberán entenderse comprendidos cosas distintas y casos diferentes de aquellos sobre los que los interesados se propusieron contratar, pues no se trata de una fórmula sacramental, con efectos preestablecidos y objetivados (próximas en el tiempo y con cita de muchas resoluciones anteriores, SSTS 26/06/07 -rcud 3314/06-; 13/05/08 -rcud 1157/07-; 11/06/08 -rcud 1954/07-; 21/07/09 -rcud 1067/08-; y 10/11/09 -rcud 475/09-).

3.-De nuestra jurisprudencia puede concluirse que para que el documento **transaccional** tenga eficacia liberatoria en su faceta extintiva es preciso que:

a).- El documento de transacción sea claro y con un desglose económico que ponga de manifiesto las diferentes partidas que se liquidan, incluyendo la indemnización pactada por la extinción del contrato de trabajo;

b).- Que tenga lugar un pago real o quede claramente de manifiesto la voluntad de pagar las cifras y conceptos comprometidos por parte de la empresa;

c).- Es preciso también un cierto contexto temporal: la transacción será liberatoria plenamente cuando exista un cierto margen de tiempo -no compatible con la simultaneidad- entre la decisión de despido y la firma del documento;

d).- Debe haber una ausencia de vicios en el consentimiento por parte del trabajador, y este requisito se garantiza mejor cuando apreciamos que se le da asistencia y capacidad deliberativa: por ejemplo cuando el

trabajador es asistido por un representante de los trabajadores en el momento de la firma, o cuando se le da tiempo para analizar el documento que se le presenta a la firma;

e).- No es obstáculo a la validez de la transacción extintiva que la indemnización por despido pactada sea inferior cuando quede prueba de que esa menor cuantía era la contrapartida consciente de una transacción real sobre un derecho litigioso o incierto. Al fin y al cabo, transigir es, según el Código Civil, renunciar cada uno a alguna cosa, por lo que es perfectamente lógico que en la indemnización pactada la cifra sea inferior a la legalmente exigible para el caso de improcedencia del despido, evitando así el riesgo de la declaración de procedencia.

f).- No es obstáculo la eventual remisión de la obligación de reproducción del pacto en la conciliación administrativa o judicial si queda claro en el pacto **transaccional** su efecto extintivo y que no queda sometido a su configuración final en el servicio de mediación y conciliación.

En definitiva, el **acuerdo** privado extintivo contiene una verdadera transacción con valor liberatorio cuando identifica la controversia, fija concesiones recíprocas, exterioriza aceptación inequívoca del trabajador, responde a una finalidad de evitar el pleito y no queda sometido a condición suspensiva de ulterior ratificación. En tal caso el pacto sería perfectamente válido y la posterior disconformidad en el SMAC no neutralizaría por sí sola el negocio ya perfeccionado.

4.-Sentado cuanto antecede, puede concluirse que la contradicción legalmente exigible no se da en el presente caso y ambas sentencias contienen doctrina acomodada a las concretas circunstancias fácticas que concurren.

Si bien los asuntos son muy próximos, podemos ver que en la recurrida el despido y la firma del pacto **transaccional** coinciden en el tiempo: en el mismo día tiene lugar ambos, recogiendo una manifestación de que el trabajador ha podido hacer las consultas pertinentes, que no pasa de ser una expresión ritual que - a diferencia de la sentencia de contraste- no consta que se le diese plazo para pensar y consultar sobre el contenido del documento que se presentaba a la firma, mientras que en la de contraste al trabajador se le da un día para pensar si firma o no ese pacto, siendo además que la indemnización ofrecida en el caso de la recurrida es casi la tercera parte menos de la legal para la improcedencia del despido. En la de contraste la diferencia entre la ofrecida y la legal es semejante -pese a lo afirmado por el actor en su escrito de impugnación- pero en referencia siempre a cifras muy inferiores a las manejadas en la recurrida.

Además, y esto es determinante, la recurrida se ampara en que la eficacia liberatoria del pacto **transaccional**, por más que se diga que es independiente de lo que ocurra en el Servicio de Mediación, está supeditada a lo que allí ocurra por venir así pactado que «el trabajador se compromete a presentar papeleta de conciliación en materia de despido ante el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación y órgano equivalente, siendo en la fecha señalada para la celebración del acta de conciliación donde la empresa reconocerá la improcedencia del despido efectuado y, estando el trabajador conforme en la extinción del contrato, se procederá entonces a reflejar el compromiso establecido en las anteriores estipulaciones efectuando el pago de la indemnización acordada en el punto primero, por importe de 20.000 euros netos.». Y como quiera que no se llegó al **acuerdo** en el Servicio de Mediación, la eficacia liberatoria del pacto no se desplegó, por más que se hubiese afirmado en otro punto del pacto (creando oscuridad para el trabajador, dice la recurrida) que los efectos liberatorios serían desde la fecha de su firma («Ambas partes reconocen que el presente **acuerdo** no contiene condición suspensiva alguna, por lo que la extinción del contrato y el compromiso de pago suscrito en el presente documento tiene plenos efectos para las partes desde su firma, prevaleciendo el mismo respecto al efectivo resultado que se refleje en el acto de conciliación.»)

Sin embargo en la de contraste se pactó recoger en el CMAC un texto concreto con el reconocimiento de improcedencia y la indemnización y liquidación a abonar, con afirmación también de prevalencia de lo pactado en el documento **transaccional** frente a lo que ocurriera en el CMAC. Vemos que las redacciones, hasta donde podemos realizar la comparación, no son exactamente iguales: en una se compromete el trabajador a presentar la papeleta de conciliación y estando conforme con la extinción del contrato se procederá entonces a reflejar el compromiso establecido en el pacto **transaccional**, como dando a entender que la eficacia del pacto surge de ese **acuerdo** en sede administrativa, mientras que otras cláusulas apuntaban a lo contrario. Esa oscuridad, que sirve a la recurrida para concluir que la eficacia extintiva no se produjo porque estaba supeditada a la conciliación administrativa que no fructificó, no se da en la de contraste, donde las cláusulas que conocemos, interpretadas las unas en función de las otras, coordinan con la voluntad coincidente de las partes de conceder eficacia extintiva exclusivamente al pacto, pase lo que pase luego con la conciliación, pues se acordó que allí se transcribiría un texto concreto del **acuerdo** adoptado y se insistió en que los efectos extintivos eran desde el pacto.



5.-Lo expuesto en el anterior apartado evidencia que los hechos contemplados en ambas sentencias, las pretensiones esgrimidas y los fundamentos en que se apoyan poseen sutiles divergencias pero que son muy relevantes, tanto como para justificar las respuestas dispares que han dado ambas resoluciones que hemos comparado con detalle. No cabe, por tanto, hablar de contradicción entre las dos resoluciones contrastadas y ello nos impide abordar el fondo del asunto, como así ocurrió también en el rcud 3404/2021, un asunto semejante y con la misma sentencia de contraste que se inadmitió por esa falta de contradicción mediante ATS de 13 de julio de 2022.

Superada la fase de admisión del recurso, como ahora sucede, cualquier causa que pudiese motivar en su momento la inadmisión del recurso queda transformada en causa de desestimación, como reiteradamente viene sosteniendo nuestra doctrina. [Sentencias del TS 620/2022, de 6 de julio (rcud 2309/2019); 776/2022, de 27 de septiembre (rcud 965/2020); y 893/2022, de 10 de noviembre (rcud 2882/2021), entre otras muchas].

Por todo ello, oído el Ministerio Fiscal, procede desestimar el recurso de casación para la unificación de doctrina y declarar la firmeza de la sentencia recurrida, con condena en costas a la empresa en la cuantía de 1.500 euros y pérdida del depósito efectuado para recurrir (art. 235.1 y 228.3 LRJS).

FALLO

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido :

- 1.- Desestimar el recurso de casación para unificación de doctrina formalizado por el letrado D. Egoitz Begoña Bilbao en nombre y representación de LEROY MERLIN ESPAÑA S.L.U.
- 2.- Declarar la firmeza de la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, sentencia 483/2025 de 7 de febrero (rec. 4027/2024) en actuaciones seguidas por D. Teodosio frente a LEROY MERLIN ESPAÑA S.L.U., sobre despido.
- 3.- Con imposición de costas a la empresa recurrente en cuantía de 1.500 euros, y con pérdida del depósito constituido para recurrir.

Notifíquese esta resolución a las partes e insértese en la colección legislativa.

Así se acuerda y firma.