

El salario regulador de trabajador expatriado despedido en el marco de un despido colectivo y la eficacia liberatoria del finiquito

30 de junio de 2020

A propósito de la STS de 21 de febrero de 2020

El Pleno de la Sala Social del Tribunal Supremo (dadas las características de la cuestión jurídica planteada y su trascendencia), en procedimiento de despido individual objetivo que derivaba de un Despido Colectivo, dictó sentencia el 21 de febrero de 2020 (Asunto FCC; RCU 3229/2017), desestimando el recurso casacional para la unificación de doctrina formalizado por un trabajador expatriado, confirmándose precedente del TSJ de la Comunidad Valenciana de fecha 6 de junio de 2017, habiendo siendo dos las cuestiones planteadas.

La primera, determinar si constituía salario y, por tanto, integraba el salario regulador a efectos de calcular la indemnización por despido, **el importe del alquiler de vivienda y las primas del seguro de salud y accidente**, abonados por la empresa. La segunda, **determinar si el finiquito suscrito por el trabajador tenía valor liberatorio**.

Dada la trascendencia y utilidad que dicho pronunciamiento representa, especialmente en el sector de la construcción, a continuación se realiza un análisis de sus principales consideraciones.

1º Antecedentes:

El trabajador prestaba servicios en situación de movilidad internacional hallándose destinado en Lima (Perú) mediante contrato de movilidad internacional suscrito el 8 de abril de 2013 y, además del salario base, los pluses denominados "actividad" y "complementario" y de una gratificación de expatriación, **la empresa asumía el importe del alquiler de la vivienda (1.156.-€/mes) y un seguro médico (3.094.-€/año)**.

El 30 mayo 2016, el trabajador es repatriado a España mediante comunicación de la misma fecha con efectos del 30 junio siguiente quedando adscrito al centro de trabajo de Madrid. Una vez reincorporado a su puesto, el trabajador recibe comunicación por carta el 22 de julio de 2016, por virtud de la cual, se le informa que ha sido afectado por el despido colectivo (finalizado con acuerdo el 29 de abril de 2016, conviniéndose la extinción de 610 puestos de trabajo) por causas económicas, productivas y organizativas, y que por tratarse de un trabajador de 61 años y dentro de las medidas previstas en el plan social de acompañamiento del acuerdo, tenía la posibilidad de acceder a la jubilación parcial o, en caso contrario, el derecho de recibir una indemnización de 20 días de salario con tope de doce mensualidades y otra indemnización adicional de 5.000 euros lineales.

Dado que el trabajador no optó por la prejubilación, se le entregó la carta de despido, poniendo inmediatamente a su disposición la meritada indemnización de 20 días de salario (112.924,35 euros), además de los 5.000 euros lineales de indemnización adicional, escribiendo al pie de la misma:

"Suscribo mi conformidad con el acuerdo de 29 abril 2016 en los términos del apartado a) y acepto y recibo el cheque nominativo reseñado en dicho apartado, dejando constancia de que se me entregan lo recibo en este acto.



Acepto igualmente las bases de cálculo, cuantía de la indemnización, así como los conceptos y cuantías de la liquidación de haberes, quedan exceptuados únicamente los errores de carácter aritmético de ésta.

Con el percibo, en este acto de las cantidades que se me entregan mediante cheques en concepto de indemnización, liquidación y preaviso, me declaro totalmente indemnizado, saldado y finiquitado todos los efectos, en relación con cualquier concepto, fijo o variable, al que pudiera tener hecho como consecuencia de la relación laboral mantenida y su extinción, otorgando el presente documento el más amplio y eficaz valor liberatorio a todos los efectos legales, comprometiéndose a no presentar reclamación alguna".

El trabajador impugnó la decisión empresarial solicitando la declaración de improcedencia del despido, argumentando, entre otros razonamientos, la infracción del artículo 26.1 en relación el artículo 53.1b) y 50.2 del ET, por error en el cálculo de la indemnización, **toda vez que no se incluyeron en el salario regulador los conceptos de alquiler de vivienda y seguro médico que percibía regularmente durante su estancia en Lima.**

2º Pronunciamiento del TSJ de la Comunidad Valenciana:

La sentencia dictada con fecha 6 de junio de 2017 por el Tribunal Territorial de la Comunidad Valenciana (RS 731/2017) desestimó el recurso de suplicación formalizado por el trabajador, confirmando la desestimación de la demanda y la precedente del JS nº 8 Valencia de 2 de noviembre de 2016 (autos nº 788/2016), en base a los siguientes razonamientos:

- (a) Conforme a lo dispuesto en el contrato de movilidad internacional, el pago del alquiler de la vivienda, lo abonaba directamente la empresa. Entiende la Sala que tanto el abono de la vivienda, como el del seguro médico y otros conceptos varios (viajes al país de origen, mudanza y aprendizaje del idioma), eran pagos de naturaleza compensatoria unidos a la especial característica y situación de una expatriación (trabajo fuera de la patria) de carácter temporal, y que por ello, no tenían la consideración de retribución salarial. Con ello, no reuniendo carácter salarial, la exclusión de los anteriores conceptos del cálculo de la indemnización era correcta.
- (b) El valor liberatorio del documento de finiquito suscrito por el trabajador, desde el momento en que fue informado de todas las posibilidades y contó con la presencia de los legales representantes; y que todo ello se realizaba en el marco de un despido colectivo, en el que la información fue abundante.

3º Pronunciamiento del Pleno de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo:

La STS analiza tres aspectos de interés: (i) el carácter salarial o extrasalarial de los conceptos alquiler vivienda y primas de seguro de salud y accidente; (ii) las consecuencias del error de cálculo, y; (iii) implícitamente, el eventual valor liberatorio del finiquito firmado por el actor.

3.1. Naturaleza de los conceptos alquiler vivienda y primas de seguro de salud y accidente

En esta primera cuestión, el Tribunal Supremo rectifica el criterio erróneo fijado por el Tribunal Superior que consideraba los dos conceptos controvertidos como extrasalariales, al sentar como veremos, su naturaleza salarial.

La Sala, tras recordar las notas configuradoras del concepto salario (presunción de que integra todo aquello que percibe el trabajador salvo que se pruebe que obedece a indemnizaciones o suplidos por gastos ocasionados a éste con motivo de la actividad) trae a colación sentencias anteriores en supuestos de trabajadores contra la misma empresa en las que se ponía de relieve que no se estaba ante supuestos de movilidad geográfica del artículo 40 del ET, sino ante pactos contractuales suscritos con la finalidad específica de que la prestación de servicios se desarrollase en una determinada ubicación en país extranjero.

Recordando que cuando se trata de la celebración del contrato para la prestación de servicios en el lugar que constituía su objeto (un país extranjero en este caso), es claro que lo abonado tiene carácter salarial, y no compensatorio por gastos de desplazamiento a los que no obliga el contrato. Y es precisamente la inexistencia del deber de desplazarse de un centro a otro por imposición empresarial, el dato que sirve para calificar la naturaleza jurídica de las indemnizaciones pagadas.

Citando STS de 5 de febrero de 2014 (RCUD 1136/2013), se subraya que en casos como el analizado es remarcable que la empresa está asumiendo un concepto de gasto que, con independencia del lugar en que se desarrollara su trabajo, correría a cargo del trabajador; sea cual sea el lugar en que se desarrollara la prestación de servicios, es el trabajador el que tendrá que soportar el coste de su vivienda sin repercusión alguna sobre la relación laboral.

Concretamente, el Alto Tribunal considera que la empresa ha pasado a retribuir una suma dedicada a vivienda del trabajador no limitándose a suplir un gasto adicional soportado por éste:

“ya que el trabajador no se halla temporalmente desplazado por razón del contrato, sino que necesariamente reside en la localización de destino fijada en el mismo”.

Con ello, el alquiler de la vivienda constituye salario, tanto si la empresa incluye una cantidad en la nómina destinada a ese concepto, como si se abona directamente la renta arrendaticia de la vivienda que ocupa el trabajador (salario en especie). Idéntica conclusión se alcanza con respecto al seguro de salud y accidente en beneficio del trabajador, que se considera contraprestación salarial a las obligaciones del trabajador.

3.2. Error inexcusable en la puesta a disposición de la indemnización

En relación a esta segunda cuestión, y partiendo de que el análisis de la eventual existencia error en el cálculo indemnizatorio exige de un análisis específico (ni todo error jurídico, ni toda diferencia aunque sea de escasa entidad es necesariamente excusable) la Sala es concluyente no obstante al recordar que antes del despido del actor, ya se había pronunciado en dos ocasiones (misma empresa y tipología de contratos de trabajo), manifestando la absoluta inexcusabilidad de la errónea puesta a disposición de la indemnización.

Sin embargo, en este procedimiento, la conclusión lógica y consecuente (por la indebida minoración del importe indemnizatorio, al excluir dos conceptos ya sentenciados como salariales), no fue la improcedencia del despido objetivo, sino la desestimación del recurso, por cuanto como ahora se verá, no se entra en el enjuiciamiento del motivo casacional atinente a cuestionar la eficacia y valor liberatorio del finiquito suscrito por el actor.

3.3. Inexistencia de contradicción en el cuestionamiento del valor liberatorio del finiquito firmado por el actor

El Tribunal Supremo inadmite el segundo motivo postulado por el trabajador recurrente que pretendía la ineficacia del valor liberatorio del finiquito, al no apreciar la necesaria existencia de contradicción entre la sentencia recurrida y la invocada de contraste, ya que la STSJ de la Comunidad Valenciana impugnada otorgaba eficacia liberatoria con base en diversas circunstancias que en la sentencia de contraste (STS 26 de febrero de 2013) no se daban.

En concreto:

- a) Se trataba de un despido objetivo individual en el marco de un despido colectivo en el que se habían pactado cantidades más elevadas que las establecidas legalmente.
- b) El finiquito se plasmó en un documento previsto por el Convenio Colectivo del Sector de la Construcción al que se le añadieron dos párrafos ad hoc previstos para la ocasión.

c) Al actor se le dieron todas las explicaciones sobre posibles alternativas y en los documentos que suscribió se reflejaron con claridad las distintas partidas que se le abonaban y su procedencia y razón de ser.

d) El finiquito fue suscrito en presencia de los representantes de los trabajadores, lo que constituía una garantía adicional absolutamente relevante.

Es por ello por lo que, aun conteniendo la STSJ de la Comunidad Valenciana doctrina errónea sobre la configuración del salario que sirvió de base para el cálculo de la indemnización, tal precisión finalmente no ha tenido relevancia práctica alguna, al adquirir firmeza (por inexistencia de contradicción) el motivo afectante a la suscripción por el actor de un documento de saldo y finiquito en el que dio por buena la cantidad percibida.

4º Voto Particular

La resolución analizada cuenta con un VP suscrito por cuatro Magistrados (de los doce que conformaron la Sala de lo Social) en pro de la existencia de contradicción entre la sentencia recurrida y la de contraste que se invocaba y de la estimación del motivo casacional relativo a la ineficacia del valor liberatorio del finiquito suscrito.

Se señala que desde el momento en que el salario para calcular la indemnización estaba mal calculado, la circunstancia de que el trabajador manifestase su conformidad con los cálculos de la indemnización no podía servir para afirmar que se estaba produciendo un desistimiento de su eventual acción para impugnar el cese.

En efecto, el VP recuerda que la Sala ha sostenido que cuando la decisión extintiva proviene de la empresa, la aceptación del pago no supone la conformidad con la extinción, ya que para su incorporación es necesario que se añada la voluntad unilateral del trabajador que implique una transacción que deje patente el acuerdo de evitar o poner fin a la controversia, y una clara aceptación de la ruptura del vínculo.

Por lo que en este caso, no era posible sostener que la manifestación de voluntad de que el cálculo era correcto con arreglo a los parámetros ofrecidos por la empresa, cerrase por completo la posibilidad de que el trabajador rechazase su cese; como quiera que no hubo ni muto acuerdo, ni tampoco transacción, al haberse abonado estrictamente lo convenido en el despido colectivo.

En suma, debía haberse aplicado la Jurisprudencia que ha venido rechazando el valor liberatorio del finiquito cuando la liquidación es inferior a la que corresponde al trabajador y, en consecuencia, el VP entiende que el recurso debió haber sido estimado, declarándose la improcedencia del despido y condenando a la empresa a las consecuencias inherentes a tal declaración, calculando la indemnización por la que, en su caso, optara la empresa con arreglo a la totalidad del salario.

5º Conclusiones:

Primera.- La doctrina jurisprudencial sobre la configuración del salario que ha de servir de base para el cálculo de la indemnización de un trabajador en situación de movilidad internacional, fija el carácter salarial de los conceptos "alquiler vivienda" y "primas de seguro de salud y accidente".

Segunda.- Las empresas no pueden excluir la inclusión de conceptos de naturaleza salarial como los dos mencionados, aun cuando el trabajador los percibiera en especie por tratarse de beneficios que eran abonados directamente por la empresa.

Tercera.- No obstante, si así lo hicieran las empresas en una extinción del contrato por causas objetivas, estaríamos en presencia de una absoluta inexcusabilidad de la errónea puesta a disposición de la indemnización legal de los 20 días de salario por año de servicio que conllevaría la improcedencia del despido, debiendo calcularse la indemnización por la que, en su caso, optara la empresa con arreglo a la totalidad del salario.

Cuarta.- Aunque la STS no confirme expresamente la doctrina de la STSJ de la Comunidad Valenciana en cuanto al valor liberatorio del finiquito, al desestimarse el motivo argüido por el trabajador (por inexistencia de contradicción), sí lo hace implícitamente, dando por buena la suma percibida y su eficacia, en base a las cuatro específicas y singulares circunstancias concurrentes que destaca (percibo indemnización superior a la legal, aceptación expresa bases de cálculo, explicaciones dadas y firma en presencia de la RLT).

Puede ver la [Sentencia](#) para mayor información.

Para más información, puede contactar con:

[Alfredo Aspra](#)

alfredo.aspra@AndersenTaxLegal.es

[José Antonio Sanfulgencio](#)

jose.sanfulgencio@AndersenTaxLegal.es