

**Sentencia Tribunal Superior de Justicia núm. 203/1999 Castilla-La Mancha de 15 febrero**

La trabajadora fue convocada al despacho del Encargado donde, a presencia de la Delegada de Personal, se le exhibieron unos documentos (tikets, que contenían el código de la actora y de la caja en que prestaba servicios, imputándosele la apropiación del dinero que dichos tikets representaban, así como de 500 pesetas; **cantidad esta última que no apareció en poder de la trabajadora pese a que fue registrada y se cambió de ropa a presencia de la Delegada de Personal.**

Así las cosas, **el Encargado le dijo a la trabajadora que o firmaba la baja voluntaria en la empresa o era despedida por apropiarse de dinero de la caja;** suscribiendo en ese mismo momento la trabajadora el documento de baja, **ya redactado por la empresa.**

En el caso que se examina, puede concluirse que la decisión de la trabajadora de cesar voluntariamente en el puesto de trabajo que venía desempeñando desde el 22 de febrero de 1995, **no fue libre y espontánea; sino provocado por la intimidación a que fue sometida el día 12 de junio de 1998,** en el que, sin elemento de prueba alguno, **le fue dada la opción entre la dimisión o ser acusada de apoderarse de dinero de la caja; cuando dicha trabajadora tenía sus capacidades volitivas seriamente disminuidas, y por ello sometida a tratamiento médico, como consecuencia del suicidio de su esposo; intimidación que, según el artículo 1267, párrafo 2, del Código Civil, se produce cuando se inspira a uno de los contratantes el temor racional y fundado de sufrir un mal inminente y grave en su persona y bienes; y que ha de ser calificada atendiendo a la edad y la condición de la persona (párrafo 3 del mismo precepto antes citado).**

A tal conclusión se llega por las siguientes y particulares razones:

- a) No existe en los autos **prueba alguna, ni siquiera indiciaria, de que la trabajadora se hubiese apropiado de cantidad dineraria alguna,** más que la mera aseveración del Encargado que la llamó a su despacho el día 12 de junio de 1998. Debe destacarse en este apartado que **la trabajadora no sólo fue registrada sin resultado alguno, sino que accedió a desnudarse ante la Delegada de Personal sin que aparecieran las 500 pesetas que la empresa afirma tenía en su poder procedentes de la caja.** No se han aportado los denominados “tikets a cero” que presuntamente acreditarían la apropiación de otras cantidades, cuya suma no indica la empresa.
- b) **Existe una clara coacción o intimidación** por parte de la empresa; puesto que la opción que se le ofrece a la trabajadora consiste en la baja voluntaria, con pérdida de todos sus derechos laborales (incluyendo los derivados de la prestación por desempleo por tratarse de baja voluntaria) o ser acusada con tan endebles pruebas, de apropiarse de dinero de la caja; acusación grave que, difundida, y conocida en una ciudad del tamaño de Cuenca, a buen seguro impediría obtener otro trabajo.
- c) Se da la circunstancia de que precisamente ese día, 12 de junio de 1998, la trabajadora tenía que atender el puesto de pescadería y no la caja, a la que fue destinada precisamente por el Encargado que luego le imputó los hechos. Asimismo, el documento en que la trabajadora suscribe la baja voluntaria, está preconstituido, **pues se trata de un formulario ya preparado por la empresa, al que sólo le falta estampar la firma y la fecha.**
- d) **Finalmente, la trabajadora se encontraba en el momento de los hechos bajo fuerte disminución de su capacidad volitiva y sometida a tratamiento médico, debido a la reciente muerte por suicidio de su esposo, hecho conocido por la empresa. Por otra parte, el ultimátum de la empresa debía ser rechazado o admitido en ese momento; sin dejar tiempo a la trabajadora para reflexión o asesoramiento.**

**Como consecuencia de todo lo anterior, entiende la Sala que el documento de dimisión y solicitud de finiquito suscrito por la trabajadora en 12 de junio de 1998 es nulo de pleno derecho** (artículos 1300 y siguientes del Código Civil), y el cese de la trabajadora en su relación laboral debe calificarse de despido improcedente; con derecho a la indemnización a que se refiere el artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores.