



Roj: **STS 2090/2017 - ECLI:ES:TS:2017:2090**

Id Cendoj: **28079140012017100340**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **11/05/2017**

Nº de Recurso: **1495/2015**

Nº de Resolución: **415/2017**

Procedimiento: **SOCIAL**

Ponente: **ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STSJ M 2765/2015,**  
**STS 2090/2017**

## **SENTENCIA**

En Madrid, a 11 de mayo de 2017

Esta sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por D. Raimundo , representado y defendido por el Letrado Sr. Anuncibay Cejudo, contra la sentencia de la **Sala de lo Social** del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 11 de marzo de 2015, en el recurso de suplicación nº 527/2014 , interpuesto frente a la sentencia dictada el 7 de mayo de 2014 por el Juzgado de lo Social nº 5 de Madrid , en los autos nº 1340/2013, seguidos a instancia de dicho recurrente contra la empresa Johnson Controls España, S.L. y el Ministerio Fiscal, sobre reclamación de Derechos Fundamentales. Ha comparecido en concepto de recurrida la empresa Johnson Controls España, S.L., representada y defendida por los Letrados Sres. Rodríguez Prada y Herruzo Capilla y el Ministerio Fiscal.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Antonio V. Sempere Navarro

## **ANTECEDENTES DE HECHO**

**PRIMERO** .- Con fecha 7 de mayo de 2014, el Juzgado de lo Social núm. 5 de Madrid, dictó sentencia cuya parte dispositiva es del siguiente tenor literal: «Que desestimando la demanda interpuesta por D. Raimundo contra JOHNSON CONTROLS ESPAÑA SL, con citación del MINISTERIO FISCAL debo absolver a la empresa de los pedimentos del actor.»

Los hechos probados a tener en cuenta para resolución del presente recurso son los formulados como tales por la sentencia del Juzgado, que se reproducen acto seguido:

«1º.- D. Raimundo ha venido prestando sus servicios para JOHNSON CONTROLS ESPAÑA SL desde el 1 de agosto de 2.007 como técnico de Mantenimiento con un salario medio anual de 20.746 €.

2º.- El 18 de mayo de de 2.012 y con efectos de ese mismo día, la empresa comunica al trabajador su despido por motivos disciplinarios. Contra dicha decisión presenta demanda impugnatoria que es repartida al Juzgado de lo social nº 38 de los de Madrid.

3º.- Admitida a trámite, el 14 de febrero de 2.013 las partes tras ser advertidas de sus derechos y obligaciones por el Secretario Judicial y ser exhortados para llegar a un acuerdo suscriben acuerdo conciliatorio en los siguientes términos:

*La empresa a los meros efectos transaccionales y sin prejuzgar el fondo del asunto reconoce la improcedencia del despido con efectos extintivos plenos de fecha 18/05/2012 y ofrece por todos los conceptos indemnización, liquidación, salarios pendientes y demás devengos salariales como saldo y finiquito la cantidad neta de 12.000 euros de los cuales 3.930,15 euros netos se corresponden a saldo, liquidación y finiquito y el resto es decir*



8.069,85 a indemnización legal, cantidades que serán abonadas en el plazo de cuarenta y ocho horas en la cuenta en la que la empresa hacia efectiva las nóminas El trabajador acepta y manifiesta que con la percepción de dichas cantidades q saldado, liquidado y finiquitado por todos los conceptos sin que tenga ninguna cantidad que reclamar por concepto alguno.

El actor contaba con asistencia letrada. Por Decreto de 14 de febrero de 2.013 se aprueba la conciliación sin que haya sido impugnada.

4º.- El actor presenta papeleta de conciliación por "Acoso Laboral" ante el SMAC el 27 de diciembre de 2.012 sin que dicho organismo diese traslado de la misma a la empresa ni citase a las partes a conciliación.

5º.- En fecha no determinada el actor solicita abogado del Turno de oficio que le fue designado por el colegio de Abogados de Madrid. El 15 de febrero de 2.013 el abogado designado presenta escrito en la comisión presentado excusa alegando que la insostenibilidad de la pretensión. Por resolución de 6 de septiembre de 2.013 la comisión de asistencia acuerda calificar como sostenible la pretensión del demandante. El 18 de octubre de 2.013 se designa nuevo letrado.»

**SEGUNDO.-** Interpuesto recurso de suplicación contra la anterior resolución, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, dictó sentencia con fecha 11 de marzo de 2015 , en la que consta la siguiente parte dispositiva: «Que desestimando el recurso de suplicación interpuesto por D. Raimundo contra la sentencia del Juzgado de lo Social nº 5 de los de Madrid de fecha 7 DE MAYO DE 2014 , dictada en virtud de demanda presentada contra JOHNSON CONTROLS ESPAÑA S.L. y MINISTERIO FISCAL en reclamación por DERECHOS FUNDAMENTALES, debemos confirmar y confirmamos dicha resolución.»

**TERCERO** .- Contra la sentencia dictada en suplicación, el Letrado Sr. Anuncibay Cejudo, en representación de D. Raimundo , mediante escrito de 8 de abril de 2015, formuló recurso de casación para la unificación de doctrina, en el que: PRIMERO.- Se alega como sentencia contradictoria con la recurrida la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 11 de junio de 2008 . SEGUNDO.- Se alega la infracción de los arts. 1283 y 1815 del CC.

**CUARTO.-** Por providencia de esta Sala de 9 de febrero de 2016 se admitió a trámite el presente recurso de casación para la unificación de doctrina, y por diligencia de ordenación se dio traslado del mismo a la parte recurrida para que formalizara su impugnación en el plazo de quince días.

**QUINTO** .- Evacuado el traslado de impugnación, el Ministerio Fiscal emitió informe en el sentido de considerar improcedente el recurso.

**SEXTO.-** Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para la votación y fallo el día 11 de mayo actual, en cuya fecha tuvo lugar.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

### PRIMERO.- Términos del debate casacional.

En esencia, el recurso de casación unificadora que el trabajador ha formalizado versa sobre la validez de un documento transaccional ("finiquito") suscrito por él mismo en sede judicial e invocado en un pleito posterior pero ya iniciado cuando terminó el primero.

#### 1.Datos relevantes para el debate casacional.

Los hechos declarados probados por el Juzgado de lo Social son sencillos y pacíficos pero muy relevantes para aquilatar el alcance del debate que se nos plantea. Reproducidos más arriba en su integridad, ahora interesa recalcar solo un par de ellos:

A) Tras varios años de prestación de servicios, el trabajador es despedido disciplinariamente (18 de mayo de 2012). Presenta la oportuna demanda por despido y llega a una conciliación en sede judicial (14 febrero 2013), asistido por su Abogada. Dicha conciliación es aprobada mediante Decreto del Juzgado, de la misma fecha, que no es impugnado.

B) Paralelamente al procedimiento por despido, el trabajador presenta papeleta de conciliación por acoso laboral de un compañero (27 de diciembre de 2012) y solicita designación de Abogado de oficio. Tras renunciar el primer designado, por considerar la pretensión insostenible (15 febrero 2013), la Comisión de Asistencia Jurídica Gratuita del Colegio de Abogado sede Madrid declara la pretensión sostenible, al estar en juego la lesión de derechos fundamentales y designa un segundo Letrado (18 octubre 2013).

#### 2.Sentencia del Juzgado de lo Social.

Mediante su sentencia 197/2014, de 7 de mayo (Autos 1340/2013), el Juzgado de lo Social número 5 de Madrid desestima la demanda presentada por el trabajador, en materia de derechos fundamentales.

La sentencia rechaza las excepciones de cosa juzgada y de prescripción, pero entiende que hay falta de acción porque lo reclamado queda cubierto por el acuerdo transaccional alcanzado por empresa y trabajador (asistido de su Letrada). Pone de relieve que ha habido una conciliación judicial y que no hay hecho alguno que permita entender viciada la voluntad de quienes la han alcanzado.

### 3. Recurso y sentencia de suplicación.

A) Disconforme con la decisión del Juzgado de lo Social, el trabajador formula recurso de suplicación, protestando por no haberse examinado el tema de fondo y por la interpretación acerca del alcance del finiquito firmado, en contradicción con los artículos 1283 y 1815 del Código Civil, así como con la STS 11 junio 2008 (rec. 1954/2007).

B) La STSJ Madrid 189/2015, de 11 marzo (rec. 527/2014), ahora recurrida, desestima el recurso y confirma la sentencia de instancia. El motivo de recurso interesando nulidad de la sentencia fracasa por su deficiente formulación.

Respecto de la validez del finiquito, la sentencia invoca jurisprudencia sobre su eficacia cuando la voluntad no está viciada. También trae a colación doctrina acerca de la necesidad de examinar con detalle los términos en que aparece redactado. Concluye admitiendo la validez del acuerdo transaccional porque "de los autos no se deriva ninguna causa que permita acoger la pretensión del actor": ha tenido asistencia letrada, ha transigido ante el Secretario judicial y los términos son inequívocos.

### 4. Recurso de casación y escritos concordantes.

A) Disconforme con el resultado desfavorable del recurso de suplicación, con fecha 8 de abril de 2015 formaliza el trabajador su recurso de casación para la unificación de doctrina.

Considera que la sentencia recurrida es contradictoria con la STS 11 junio 2008 (rec. 1954/2007), habiéndose infringido los artículos 1283 y 1815 del Código Civil. Acaba solicitando que casemos y anulemos la sentencia recurrida, "haciendo los pronunciamientos que correspondan".

B) El 1 de abril de 2016 tiene entrada en el Registro de este Tribunal la impugnación al recurso presentada por la empresa recurrida. Invoca doctrina de esta Sala sobre el alcance de la contradicción entre sentencias y expone las razones por las que la misma no concurre entre las contrastadas.

Con fecha 17 de abril de 2017 presenta también la representación Letrada de la empresa un escrito de alegaciones que, tal y como dispone el artículo 233 LRJS, no puede ser tomado en consideración.

C) Con fecha 12 de mayo de 2016, el Ministerio Fiscal emite el Informe previsto por el art. 226.3 LRJS.

Reprocha al escrito su deficiente fundamentación jurídica, por lo que considera que no debe admitirse a trámite.

De manera subsidiaria, expone las diferencias concurrentes entre las sentencias comparadas, lo que hace que la contradicción sea inexistente.

Por último, hace constar que la doctrina correcta se encuentra en la sentencia recurrida.

### SEGUNDO.- Examen de la contradicción en supuestos sobre finiquito.

Además de que se trata de un presupuesto procesal que hemos de controlar de oficio, tanto el Ministerio Fiscal cuanto la empresa recurrida consideran que las sentencias comparadas no son contradictorias. Resulta conveniente, por tanto, recordar el alcance de nuestra doctrina sobre la contradicción entre sentencias, a la par que recordar la doctrina que hemos de aplicar a la hora de valorar la validez de un finiquito.

#### 1. La contradicción del art. 219.1 LRJS.

A) El artículo 219 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social 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. 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", SSTs 16/07/2013 (R. 2275/2012), 22/07/2013 (R. 2987/2012), 25/07/2013 (R. 3301/2012), 16/09/2013 (R. 302/2012), 15/10/2013 (R.



3012/2012), 23/12/2013 (R. 993/2013), 29/04/2014 (R. 609/2013), 17/06/2014 (R. 2098/2013), 18/12/2014 (R. 2810/2012) y 21/01/2015 (R. 160/2014).

B) Por otra parte, 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, SSTs 14/05/2013 (R. 2058/2012), 23/05/2013 (R. 2406/2012), 13/06/2013 (R. 2456/2012), 15/07/2013 (R. 2440/2012), 16/09/2013 (R. 2366/2012), 03/10/2013 (R. 1308/2012), 04/02/2014 (R. 677/2013) y 01/07/2014 (R. 1486/2013).

C) Esta interpretación no solo es inexcusable a la vista de la literalidad del artículo 219.1 LRJS, sino que concuerda con el diseño del recurso de casación unificadora. Como pone de relieve la STC 40/2014, de 11 de marzo, se trata de un recurso extraordinario, que, aunque surta efectos sobre las singulares posiciones jurídicas de las partes presentes en el procedimiento, tiende fundamentalmente a garantizar la homogeneidad de la doctrina de los Tribunales laborales y la primacía jurisdiccional del Tribunal Supremo (art. 123 CE), teniendo por objeto garantizar la interpretación uniforme de la Ley y evitar la dispersión doctrinal derivada de la existencia de varios Tribunales Superiores. Insistiendo en esta segunda finalidad se destaca asimismo que el recurso para su unificación devuelve a la casación su prístino significado, como salvaguardia de la pureza de la Ley más que en interés de los litigantes, sirviendo al principio de igualdad en su aplicación y a la seguridad jurídica, al tiempo que dota de contenido real a la supremacía de su autor, configurada constitucionalmente (STC 31/1995, de 6 de febrero).

D) El requisito de contradicción implica que concurra 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 contratadas, ambos puedan resultar igualmente ajustados a Derecho y que por ello no proceda unificar la doctrina sentada. Pero si bien esta labor normalmente comporta un previo juicio de valor abstracto acerca de la cuestión debatida, hay supuestos en los que la determinación acerca de la igualdad o desigualdad de los presupuestos fácticos requiere simultánea definición sobre el fondo de la cuestión debatida, porque la diversidad o identidad sustancial únicamente se alcanza a determinar si se pone en relación directa con la norma a aplicar, con necesidad de expresar de manera frontal la interpretación que se atribuye a la disposición -legal o convencional- de que se trata (SSTs 09/12/10 -rcud 831/10-; 30/01/12 -rcud 2720/10-; y 19/03/13 -rcud 2334/12-). Es lo que sucede en el presente caso: conviene examinar la contradicción a la vista de los datos relevantes en orden a determinar la eficacia de un documento transaccional.

## 2. Doctrina de la sala sobre el finiquito.

Bajo el término "finiquito" suele aludirse a un documento, no sujeto a forma *ad solemnitatem*, que incorpora una declaración de voluntad del trabajador expresiva de su conformidad a la extinción de la relación laboral y de que mediante el percibo de la "cantidad saldada" no tiene ninguna reclamación pendiente frente al empleador» (SSTs -SG- 28/02/00 -rcud 4977/98-; 13/05/08 -rcud 1157/07-; 21/07/09 -rcud 1067/08-; 11/11/10 -rcud 1163/10-; y 22/03/11 -rcud 91-). Estando ante materia muy elaborada por sentencias anteriores, dictadas para unificar doctrina, debe comenzarse por recordar los criterios jurisprudenciales sobre el particular, de la mano de las SSTs 3 diciembre 2014 (rec. 2253/2013) y 907/2016 de 26 octubre (rec. 3604/2014).

### A) Identificación.

Tradicionalmente el finiquito era el modo por el que quedaba formalizada la finalización de la relación laboral, por mutuo acuerdo. Más adelante también se incluyó en esta figura la extinción del contrato debida a baja voluntaria del trabajador o a dimisión expresamente aceptada por el empresario.

Actualmente el término se ha ampliado comprendiendo cualquier forma de extinción de la relación laboral que va seguida de un acuerdo entre empresario y trabajador. También se viene aceptando la denominación de "finiquito" para aquellos documentos que reflejan el acuerdo entre empresario y trabajador tras un ERE, un despido objetivo, una baja por jubilación, expiración del tiempo pactado.

Es manifestación externa de un mutuo acuerdo de las partes, que constituye causa de extinción de la relación laboral, según el artículo 49.1a) ET, es decir, expresión de un consentimiento que, en principio, debe presumirse libre y conscientemente emitido y recaído sobre la cosa y causa que han de constituir el contrato, artículo 1262 CC y, por ello, para que el finiquito suponga aceptación de la extinción del contrato debe incorporar una voluntad unilateral del trabajador, un mutuo acuerdo sobre la extinción o una transacción en la que se acepte el cese acordado por el empresario, en palabras de la STS. 26-11-01, recurso 4625/00.

El segundo aspecto que, aunque no necesario, suele contenerse en el finiquito, es la liquidación (se suele hacer referencia en el documento a "saldo y finiquito") de las cantidades pendientes de abono, como consecuencia



de la relación laboral. Dicha liquidación puede contener conceptos laborales netamente salariales, o incluso de índole extralaboral.

Asimismo el finiquito puede servir de recibo acreditativo de que se ha abonado efectivamente la cantidad en él consignada, por lo que suele contener expresiones como "en prueba de recibirlo firma...", "recibi" "no teniendo nada más que pedir ni reclamar".

#### **B)Eficacia liberatoria.**

Numerosas SSTs como 24/06/98 -rcud 3464/97 -; 22/11/04 -rec. 642/04 -; 13/05/08 -rcud 1157/07 -; 21/07/09 -rcud 1067/08 -; y 14/06/11 -rcud 3298/10 - vienen manifestando lo siguiente respecto de su eficacia: 1) Su valor liberatorio está en función del alcance de la declaración de voluntad que incorpora y de la ausencia de vicios en la formación y expresión de ésta. 2) Hay que distinguir lo que es simple constancia y conformidad a una liquidación de lo que es aceptación de la extinción de la relación laboral. 3) En el momento en que suele procederse a esta declaración -coincidiendo con la extinción del contrato de trabajo- existe un riesgo importante de que estos dos aspectos se confundan, especialmente cuando la iniciativa de la extinción ha correspondido al empresario. 4) La ejecutividad de esta decisión, con su efecto inmediato de cese de las prestaciones básicas del contrato de trabajo, lleva a que la aceptación del pago de la liquidación de conceptos pendientes -normalmente, las partes proporcionales devengadas de conceptos de periodicidad superior a la mensual, pero también otros conceptos- coincida con el cese y pueda confundirse con la aceptación de éste. 5) La aceptación de estos pagos ante una decisión extintiva empresarial no supone conformidad con esa decisión, aunque la firma del documento parta de que se ha producido esa decisión y de sus efectos reales sobre el vínculo.

Su eficacia jurídica no supone en modo alguno que la fórmula de «saldo y finiquito» tenga un contenido o carácter sacramental con efectos preestablecidos y objetivados, de modo que aquella eficacia se imponga en todo caso, abstracción hecha de las circunstancias y condicionamientos que intervienen en su redacción ( SSTs 18/11/04 -rcud 6438/03-, con cita de muchas otras anteriores ; ... ; 21/07/09 -rcud 1067/08 -; 19/10/10 -rcud 270/10 -; 11/11/10 -rcud 1163/10 -; y 22/03/11 -rcud 804/10 -).

#### **C)Efecto extintivo.**

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 -).

#### **D)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).

#### **E)Reglas interpretativas.**

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 las 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. Sentencia referencial.

A) Se aporta como sentencia de contraste la dictada por esta Sala Cuarta del Tribunal Supremo con fecha 11 de junio de 2008 (rec. 1954/2007 ), que estima el recurso de casación para la unificación de doctrina del trabajador demandante, confirmando la sentencia de instancia que había estimado la demanda de reclamación de cantidad.

En el caso resuelto por dicha sentencia la actora prestaba sus servicios para la empresa demandada (un supermercado) desde el 3 de febrero de 2005, con la categoría de cajera. Tenía asignada una jornada de 40 horas semanales, a pesar de lo cual realizaba de forma habitual la siguiente jornada: de lunes a sábado de 7:30 a 15:00 horas y de jueves a sábado de 18:00 a 21:00 horas, y el primer domingo de cada mes, una jornada de 8:00 a 14:00 horas, realizando así horas extraordinarias que la empresa no le abonaba.

B) La actora fue despedida el 2 de enero de 2006 y ese mismo día recibió de la empresa la suma de 1.04179 € como liquidación. Al percibir esta suma firmó *documento de liquidación y finiquito*, indicando que la cantidad mencionada está integrada por los siguientes conceptos: por la parte proporcional de vacaciones 470 euros; por *indemnización especial* 1.03854 euros; deduciéndose de la suma de esas dos cantidades 145 euros por varios conceptos.

C) La sentencia de esta Sala parte de que en el supuesto analizado la actora realizó un total de 624 horas y media sobre su jornada ordinaria de trabajo, horas que debían ser calificadas y retribuidas como horas extraordinarias, ascendiendo a su importe a 2.22947 euros. Y concluye que es obvio que en la suma pagada por la empresa a la actora el 2-1- 2006 que aparece reflejada en el documento de finiquito a que venimos aludiendo, no incluye, en forma alguna, el pago del precio de las horas extras llevadas a cabo por ésta. Por ello, no es posible que dicho documento tenga eficacia de ningún tipo para extinguir esa deuda, y liberar a la empresa del cumplimiento de tal obligación.

### TERCERO.- Consideraciones específicas y resolución.

Por cuanto queda expuesto, la contradicción respecto de los finiquitos solo puede entenderse existente si la redacción de los documentos es similar y las circunstancias concurrentes (antecedentes, autoría, momento de la firma, clima creado, etc.) presentan una igualdad sustancial. Por las razones que seguidamente exponemos, consideramos inexistente el requisito del art. 219.1 LRJS .

#### 1. Redacción de los documentos transaccionales.

A) El documento suscrito en el presente caso.- Tal y como consta en los antecedentes de esta sentencia, tras presentar demanda por despido, trabajador y empresa suscriben un documento del siguiente tenor:

*La empresa a los meros efectos transaccionales y sin prejuzgar el fondo del asunto reconoce la improcedencia del despido con efectos extintivos plenos de fecha 18/05/2012 y ofrece por todos los conceptos indemnización, liquidación, salarios pendientes y demás devengos salariales como saldo y finiquito la cantidad neta de 12.000 euros de los cuales 3.930,15 euros netos se corresponden a saldo, liquidación y finiquito y el resto es decir 8.069,85 a indemnización legal, cantidades que serán abonadas en el plazo de cuarenta y ocho horas en la cuenta en la que la empresa hacía efectiva las nóminas.*

*El trabajador acepta y manifiesta que con la percepción de dichas cantidades queda saldado, liquidado y finiquitado por todos los conceptos sin que tenga ninguna cantidad más que reclamar por concepto alguno.*

B) El finiquito en el caso referencial.- La trabajadora despedida recibe de la empresa una suma dineraria y firma en el acto el "documento de liquidación y finiquito" en el que consta lo siguiente:

*La actora percibe la "liquidación de sus partes proporcionales en la cuantía y detalle que se expresan al pie, con cuyo percibo reconoce hallarse saldado y finiquitado por todos los conceptos con la referida empresa, por lo que se compromete a nada más pedir ni reclamar".*



C) El tenor de ambos documentos evidencia que las redacciones poseen divergencias relevantes:

- El documento suscrito por la trabajadora en la sentencia de contraste se expresa en masculino, lo que da a entender que se trata de un modelo tipo. Por el contrario, el documento suscrito por el trabajador en el presente caso concuerda con su identidad.
- El documento suscrito por la trabajadora en el caso de contraste no refleja transacción alguna sino pago de cantidades adeudadas. El documento esgrimido en el presente caso incluye un abono de indemnización "a los meros efectos transaccionales".

## 2. Posición del trabajador al suscribir el documento.

Nuestras sentencias vienen insistiendo en la importancia del ambiente que rodea a la firma del documento de finiquito: posible ambiente intimidatorio, condicionamiento del recibo de determinada cantidad a la firma, prohibición de consultar a un asesor, ausencia de tiempo para pensar los términos de la transacción, etc. Desde esta perspectiva son asimismo relevantes las diferencias existentes:

- En la sentencia de contraste la trabajadora suscribe el finiquito el mismo día en que es despedida, con total inmediatez (2 enero 2006). Por el contrario, en nuestro caso el trabajador fue despedido el 18 de mayo (de 2012) y solo suscribe el documento transaccional nueve meses después (14 febrero 2013), con tiempo intermedio para aquilatar sus expectativas y examinar sus posibles derechos.
- En la sentencia de contraste el finiquito se suscribe en la propia empresa, es decir en un medio físico controlado por el empleador. Por el contrario, en el presente caso la transacción se lleva a cabo en dependencias de la Administración de Justicia, es decir, no solo neutrales sino especialmente dedicadas a la tutela de los derechos de los ciudadanos.
- En el caso de la sentencia de contraste la trabajadora suscribe un finiquito (presumiblemente redactado por la propia empresa), sin asesoramiento especial. En el caso de la sentencia recurrida el trabajador se encuentra asistido por su Abogada, con seguro asesoramiento jurídico sobre el alcance de lo aceptado.

## 3. Naturaleza de la transacción.

Aunque la transacción judicial, obviamente, no es equiparable a una sentencia lo cierto es que posee ciertas garantías equiparables que no cabe desconocer y que poseen incidencia:

- En el finiquito de la sentencia referencial el acuerdo se lleva a cabo de manera extrajudicial, sin previa interposición de reclamaciones administrativas o judiciales. En el presente caso estamos ante un documento que refleja el resultado de una conciliación judicial, alcanzada previa interposición de papeleta de conciliación administrativa y demanda judicial.
- El acuerdo alcanzado en el caso de referencia no ha sido examinado por instancia alguna ajena a las partes hasta su posterior invocación en el ulterior pleito. Por el contrario, en el presente caso, el acuerdo transaccional no solo ha sido aprobado mediante Decreto de la Secretaría del Juzgado, sino que el mismo tampoco se ha impugnado a través del camino indicado por las normas procesales ( art. 84.6 LRJS ).

## 4. Otros datos diferenciales.

A) Las diferencias expuestas en apartados anteriores son bastantes para romper la preceptiva identidad entre los supuestos contrastados: el modo en que surgen los documentos, su naturaleza, la propia redacción, la posición de los firmantes, o la concurrencia de asesoramiento técnico son aspectos en los que hay heterogeneidad relevante.

Pero lo cierto es que no acaban ahí las disparidades apreciables, sino que también concurren circunstancias que deben ser tenidas en cuenta a la hora de contextualizar la validez de un documento transaccional y que divergen en los dos casos:

- La pretensión formulada en el presente caso refiere a vulneración de derechos fundamentales como consecuencia de un acoso llevado a cabo por determinado compañero de trabajo. La pretensión que aparece en el caso de contraste alude a la deuda sobre horas extraordinarias, de modo que su resolución no implica el examen de conducta alguna de terceros.
- En el presente caso la pretensión fue primeramente considerada inviable por el Abogado que asesoraba al trabajador. Nada de eso ocurre en el caso referencial.
- En el presente caso se llega a la transacción (en el procedimiento de despido) tras haber presentado papeleta de conciliación respecto de lo reclamado (acoso). Nada de eso ocurre en el supuesto de contraste.



· En el presente caso no solo se trata de aquilatar el significado del acuerdo alcanzado, sino también de determinar su eficacia como consecuencia de que ha sido alcanzado en el marco de un procedimiento, validado por Decreto del Juzgado y no impugnado por quienes lo han alcanzado. Nada de eso ocurre en el supuesto de contraste.

B) Añade el Ministerio Fiscal que, al encontrarse sujetas las diferentes modalidades de finiquito a las reglas de interpretación de los contratos del CC. donde ha de prevalecer la intención de las partes sobre las palabras, no cabe duda de que en el presente caso la clara intención del trabajador era aceptar la liquidación ofrecida por todos los conceptos englobados dentro de la relación laboral ha extinguir. Si su intención era la de reclamar una indemnización por daños y perjuicios debido a un presunto acoso laboral, debiera de haberlo manifestado ante el Secretario Judicial en el acto de conciliación.

Precisamente al ser conocedor de que dos meses antes había presentado papeleta de conciliación ante el SMAC por el presunto acoso y no manifestar nada al respecto en la conciliación judicial, se deduce que al darse "saldado y finiquitado por todos los conceptos sin que tenga ninguna cantidad que reclamar por concepto alguno", su voluntad era incluir esa futura demanda por el presunto acoso laboral de manera clara e inequívoca.

C) Tampoco es ocioso recordar 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, también hubimos de desestimar el recurso por falta de contradicción, al hilo de supuestos en que se discutía el valor de la transacción alcanzada en las SSTS 27 septiembre 1999 (rec. 4869/1998 ), 26 febrero 2008 (rec. 4915/2006 ) o 2 diciembre 2011 (rec. 3176/2010 ).

#### **CUARTO.- Resolución.**

A) Lo expuesto en el anterior Fundamento evidencia que los hechos contemplados en ambas sentencias, las pretensiones esgrimidas y los fundamentos en que se apoyan poseen divergencias relevantes. No cabe, por tanto, hablar de contradicción entre las dos resoluciones contrastadas; de hecho, la recurrida invoca numerosas sentencias de esta Sala para cimentar su fallo y estamos ante materia en la que la doctrina permanece estable desde tiempo atrás.

B) Cuando la sentencia invocada para el contraste no se ajusta a las exigencias legales ha de entenderse que se incumplen los requisitos necesarios para recurrir. El artículo 213.4 LRJS prescribe que se trata de una causa de inadmisión del recurso y que debe dictarse auto declarando la firmeza de la resolución recurrida e imponiendo las costas al recurrente ( art. 213.5 LRJS ).

Esta es la decisión que hemos adoptado cuando en el referido trámite de inadmisión se detecta la ausencia de contradicción entre la sentencia recurrida y la invocada para el contraste. En tal sentido pueden verse, por ejemplo, los Autos que inadmiten los recursos de casación unificadora 2062/2011, 1500/2010, 2543/2009, 2512/2009, 1740/2009, 857/2010, 2541/2009; en todos ellos, por cierto, se invocaba como referencial la misma sentencia que ahora.

C) 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. En tal sentido, por ejemplo, SSTS 4 noviembre 2014 (rec. 2679/13 ) 11 noviembre 2014 (rec. 2246/2013 ) o 18 noviembre 2014 (rec. 1858/2013 ).

D) De conformidad con el artículo 235.1 LRJS , no procede imponer las costas al trabajador recurrente.

#### **FALLO**

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

: 1) Desestimar el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por D. Raimundo , representado y defendido por el Letrado Sr. Anuncibay Cejudo, contra la sentencia nº 189/2015 de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 11 de marzo de 2015, en el recurso de suplicación nº 527/2014 , interpuesto frente a la sentencia dictada el 7 de mayo de 2014 por el Juzgado de lo Social nº 5 de Madrid , en los autos nº 1340/2013, seguidos a instancia de dicho recurrente contra la empresa Johnson Controls España, S.L. y el Ministerio Fiscal, sobre reclamación de Derechos Fundamentales. 2) Declarar la firmeza de la sentencia recurrida. 3) No imponer las costas del recurso a la parte vencida.

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

Así se acuerda y firma.





**PUBLICACIÓN.-** En el mismo día de la fecha fue leída y publicada la anterior sentencia por el Excmo. Sr. Magistrado D. Antonio V. Sempere Navarro hallándose celebrando Audiencia Pública la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de lo que como Letrado/a de la Administración de Justicia de la misma, certifico.

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ