



Roj: **STS 5609/2014 - ECLI:ES:TS:2014:5609**

Id Cendoj: **28079140012014100757**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **03/12/2014**

Nº de Recurso: **2253/2013**

Nº de Resolución:

Procedimiento: **SOCIAL**

Ponente: **ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STSJ CAT 4743/2013,**
STS 5609/2014

SENTENCIA

En la Villa de Madrid, a tres de Diciembre de dos mil catorce.

Vistos los presentes autos pendientes ante esta Sala en virtud del recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por D^a Marta , representada y defendida por el Letrado Sr. González Espada, contra la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, de 3 de mayo de 2013, en el recurso de suplicación nº 703/2013 , interpuesto frente a la sentencia dictada el 8 de febrero de 2012 por el Juzgado de lo Social nº 1 de Sabadell , en los autos nº 426/2011, seguidos a instancia de dicha recurrente contra la empresa HARLAN LABORATORIES, S.A, y el FONDO DE GARANTÍA SALARIAL sobre despido.

Ha comparecido ante esta Sala en concepto de recurrida la empresa HARLAN LABORATORIES, S.A, representada y defendida por el Letrado Sr. Berruezo Gutiérrez.

Es Magistrado Ponente el Excmo. Sr. D. **Antonio V. Sempere Navarro** ,

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO .- Poniendo término al contrato de trabajo que le vinculaba con Doña Marta , la empresa HARLAN LABORATORIES, S.A, procedió a su despido por causas objetivas. La trabajadora presentó demanda que desembocó en la sentencia dictada el 8 de febrero de 2012 por el Juzgado de lo Social nº 1 de Sabadell , en los autos nº 426/2011. Dicha resolución declaró como probados unos hechos que no fueron combatidos en suplicación, por lo que constituyen la base sobre la que debe examinarse el presente recurso de casación unificadora. Son, de forma literal, los siguientes:

1º.- Marta , con D.N.I. núm. NUM000 , prestó servicios para la empresa demandada desde el 3/10/07, con la categoría profesional de ayudante de laboratorio, con un salario mensual de 1.411,58 € incluido el prorrateo de pagas extras.

2º.- El 2 de mayo del 2.011 la empresa demandada le notificó a la actora su despido por causas objetivas con efectos del mismo día. La carta figura unida a autos folios 6 y 7 y aquí se da por reproducida.

3º.- Ese mismo día la actora firma un documento en el que se recoge:

El abajo firmante Marta , con N.I.F. NUM000 recibe de la empresa HARLAN LABORATORIES, S.A. la total cantidad de tres mil ochocientos veintisiete euros con cincuenta y dos céntimos (3.344,96€.) habiendo sido negociada y aceptada la misma por ambas partes en concepto de liquidación final, saldo y finiquito, correspondiente a la indemnización íntegra, así como los salarios y liquidación de partes proporcionales hasta el día de la fecha, habiendo sido extinguido el contrato de trabajo por amortización del puesto de trabajo según establece el art. 52 apartado c) del E.T . con efectos del 2 de mayo de 2.011.



Con el percibo de la totalidad cantidad, D^a Marta , declara expresamente estar conforme con la liquidación antes referida y de acuerdo con la doctrina del Tribunal Supremo, declara quedar totalmente saldado y finiquitado por toda clase de conceptos, sin que tenga nada más que pedir ni reclamar por ningún otro concepto comprometiéndose a desistir de cualquier reclamación que pudiera tener formulada así como en no presentar Reclamación alguna contra la extinción de su contrato que se produce con efectos del 2 de mayo de 2.011. (el escrito figura unido al folio 97 -documento 7 de la demandada-.

4º.- En el momento que fué despedida la actora su puesto de trabajo fué cubierto por una compañera de otro departamento "Sra. Enma " a la que tuvieron que enseñarle el trabajo, y a continuación y desde agosto del 2011 se contrató a una persona de fuera Rosa para desarrollar exactamente el mismo trabajo que la demandante, el día del juicio continuaba trabajando.

5º.- HARLAN LABORATORIES, S.A., forma parte de un grupo empresarial multinacional.

6º.- Los balances de ventas y resultados fueron en el 2008: 13.598.650 (ventas) y 1.156.963 (resultado); en el 2.009, las ventas ascendieron a 11.980.942 y el resultado a 191.624 y en el 2010 la ventas ascendieron a 12.055.387 y el resultado fue de -1.406.357.

En el 2.008 la demandada no tenía deuda alguna con empresas del grupo en el 2.009 aparece una deuda de 5.803.562 y en el 2010 de 6.955.847 (folio 47).

La demandada contaba con una plantilla de 147 trabajadores en el 2.007; 169 en el 2.008; 161 en el 2.009 y 144 en el 2.010.

7º.- El actor no ostenta, ni ha ostentado, cargo sindical alguno, así como tampoco consta su afiliación sindical.

8º.- Se intentó SIN AVENENCIA la obligatoria conciliación ante la Sección de Conciliaciones Individuales de la Delegación Territorial del Departamento de Trabajo celebrada el día 8 de julio de 2011. La papeleta de conciliación se presentó el 20 de junio del 2.011."

La reseñada sentencia de 8 de febrero de 2012, del Juzgado de lo Social núm. de 1 de Sabadell, dictó sentencia cuya parte dispositiva es del siguiente tenor literal: "Que debo desestimar y desestimo las excepciones de caducidad y falta de acción formuladas por HARLAN LABORATORIES, S.A., y debo estimar y estimo la demanda interpuesta por Marta frente a la empresa HARLAN LABORATORIES, S.A. y el FONDO DE GARANTÍA SALARIAL sobre despido. Declaro la improcedencia del despido de Marta condenando en su consecuencia a la empresa demandada HARLAN LABORATORIES, S.A. a que opte entre readmitir a la actora en su puesto y condiciones de trabajo o el abono de una indemnización de 45 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de 42 mensualidades y que asciende a 9.174,75€. y en ambos casos al pago de los salarios de trámite desde la fecha del despido, 2 de mayo del 2.011 hasta la notificación de la presente sentencia o hasta que hubiera encontrado otro empleo, si tal colocación fuera anterior a la sentencia y se probase por el empresario lo percibido, de acuerdo con el salario regulador de 47,05€. Sin perjuicio de la responsabilidad de la actora a retornar a la demandada la cantidad de 3.344,96€. percibidos en concepto de indemnización por despido objetivo. Se absuelve al Fondo de Garantía Salarial sin perjuicio de sus responsabilidades legales. "

SEGUNDO.- El Graduado Social Sr. Berruezo, en representación de la empresa condenada, mediante escrito de 18 de julio de 2012, interpuso recurso de suplicación frente a la sentencia de instancia.

El primer motivo del recurso interesa que se conceda validez al finiquito, denunciando la infracción del artículo 49.1.a del Estatuto de los Trabajadores . Se reproduce extensamente la fundamentación de la STS 16 noviembre 2010 para explicar que el finiquito suscrito en este caso cumple todos los requisitos exigidos en ella: conformidad con la terminación de la relación laboral y con las cantidades percibidas, acuerdo transaccional y compromiso de no reclamar nada adicional. Insiste en que la voluntad de la actora era extinguir su contrato y en que no se han acreditado vicios del consentimiento.

El segundo motivo, con carácter subsidiario del anterior, examina los hechos probados, sin interesar modificación alguna, para poner de relieve que concurren las circunstancias exigidas por el artículo 52.c) ET para que el despido sea declarado procedente.

TERCERO.- La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, dictó la sentencia 3121/2013, con fecha 3 de mayo de 2013 , estimando el primero de los motivos del recurso y considerando que ello comporta "la inutilidad" de examinar el segundo.

Se recuerda el significado del artículo 49.1.a ET y del finiquito extintivo, invoca diversas sentencias de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo y subraya la necesidad de atender a las circunstancias de cada supuesto. Aplicando esa doctrina al caso concluye:



- Que la trabajadora, inequívocamente, manifiesta su voluntad de tener por extinguida la relación laboral aunque "reconociendo la existencia de que la extinción se produce por causas objetivas".
- Que no ha mediado vicio del consentimiento.
- Que lo anterior no entra en colisión con el hecho de que el finiquito hubiera sido confeccionado por la empresa y llevara su sello ya que "lo esencial es que la trabajadora leyó el documento y encontrándolo ajustado a sus intereses procedió a firmarlo como prueba de conformidad".

A partir de esas consideraciones, la sentencia de suplicación finaliza con la siguiente parte dispositiva: "Que debemos estimar y estimamos el recurso de suplicación interpuesto por la empresa HARLAN LABORATORIES S.A., contra la sentencia de fecha 8 de febrero de 2012 dictada por el Juzgado de lo Social nº 1 de los de Sabadell , demandante de autos nº 426/2011, seguidos a instancia de D^a Marta contra la recurrente y el FONDO DE GARANTÍA SALARIAL y, en consecuencia, debemos revocar y revocamos dicha resolución y en su lugar dictamos otra en la que desestimando la demanda debemos absolver y absolvemos a la empresa demandada de las pretensiones formuladas en su contra".

CUARTO .- Contra la sentencia dictada en suplicación, el Letrado Sr. González Espada en representación de D^a Marta , mediante escrito de 18 de julio de 2013, formuló recurso de casación para la unificación de doctrina, en el que se alega como sentencia contradictoria con la recurrida la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 28 de noviembre de 2011 (rec. 107/2011), exponiendo las razones que, a su entender, acreditan la existencia de la identidad de hechos, fundamentos y pretensiones así como la opuesta solución conferida a cada caso.

El recurso alega la infracción de los arts. 1172 , 1254 , 1256 , 1261 , 1262 , 1281 , 1282 y 1809 y siguientes del Código Civil , en relación con el art. 29.1 del Estatuto de los Trabajadores y con el art. 24 de la Constitución Española . Básicamente explica que el contrato se extinguió por despido basado en causas objetivas de modo que, sin necesidad de vicio alguno de consentimiento, ni existe terminación contractual de mutuo acuerdo ni hubo transacción por lo que el documento suscrito sirve como prueba del pago en los términos del artículo 29.1 ET , máxime cuando las únicas cantidades ofrecidas y pagadas son las adeudadas por le prestación de servicios o el despido objetivo.

QUINTO.- Por entender esta Sala que podría faltar la identidad exigida por el artículo 219.1 LRJS entre las sentencias contrastadas, se abrió el trámite contemplado en el artículo 225.3 LRJS , acordando finalmente que prosiguiera la tramitación sin perjuicio de la decisión que finalmente se adoptare al respecto en la propia sentencia.

SEXTO.- Por providencia de esta Sala de 3 de marzo de 2014 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.

Mediante escrito registrado en este Tribunal el 24 de marzo de 2014, la empleadora recurrida presentó su impugnación al recurso. En esencia, descarta la identidad entre los supuestos de las sentencias contrastadas pues los respectivos finiquitos "no tienen nada que ver" e insiste en que cuando firma la trabajadora manifiesta su voluntad de dar por terminada la relación laboral con la empresa.

Descarta también la existencia de vicios en el consentimiento de la trabajadora y pone de relieve el error que comporta la negación de validez a un documento por el hecho de que lo haya redactado y reparado una de las partes.

SÉPTIMO .- Evacuado el traslado de impugnación, el Ministerio Fiscal emitió informe mediante su escrito de 23 de abril de 2014, en el sentido de negar la contradicción entre las sentencias enfrentadas.

La representante del Ministerio Público subraya dos circunstancias fácticas que concurren en el finiquito valorado en autos y que no aparecen en el de la sentencia de contraste: consta que la cantidad recibida ha sido negociada y aceptada por las partes; consta que la trabajadora se comprometía a no presentar reclamación alguna frente a la extinción de su contrato.

OCTAVO.- Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para la votación y fallo el día 27 de noviembre actual, en cuya fecha tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Términos del debate casacional.



Como consecuencia de un despido objetivo basado en causas económicas y la simultánea firma de finiquito se plantean dos cuestiones en el presente caso: a) determinar la validez de tal documento como plasmación de la terminación consentida del contrato de trabajo; b) calificar la decisión empresarial si el finiquito de referencia permite su control judicial.

Vaya por delante que aparece como especialmente decisiva la determinación de si concurren las exigencias del art. 219.1 LRJS, especialmente por cuanto respecta a la identidad de los hechos contrastados. La explicación es sencilla: la sentencia de contraste corresponde a una dictada por esta Sala Cuarta, que contiene doctrina reiterada y consolidada, de modo que apreciar la identidad implica, a efectos prácticos, la estimación del recurso y viceversa.

Por otro lado también interesa anticipar que la oposición de doctrinas no existe ni entre las sentencias comparadas ni entre los escritos procesales más relevantes (recurso casacional, impugnación, Informe de la Fiscalía) pues en todos los casos se invocan los mismos criterios y pautas, con expresa invocación de alguna de las sentencias dictadas por este Tribunal. Las discrepancias surgen a la hora de valorar los hechos litigiosos y de precisar sus consecuencias jurídicas.

A) La sentencia recurrida.

La sentencia 3121/2013, de 3 de mayo de 2013, del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, concedió validez al finiquito firmado en las circunstancias que detallan los hechos probados por el Juzgado de lo Social, incólumes tras el recurso de suplicación. Más arriba se ha dado cumplida cuenta del relato fáctico que contiene la sentencia del Juzgado de instancia bajo la rúbrica de "hechos probados", sobre el que luego se volverá para rescatar el tenor del documento firmado por trabajadora y representante empresarial con motivo de la terminación del contrato. Debemos llamar ahora la atención sobre algunos extremos circundantes a dicho documento y que aparecen reseñados por la propia resolución judicial del órgano que ha presidido el juicio oral; dice así su FJ Tercero:

El documento no lo redactó la actora.

Es la misma letra que la de la carta de despido.

Se lo ponen a la firma en el mismo momento en que se le entrega la carta de despido.

No se puede decir que sea una extinción pactada, ya que no se dice nada al respecto en la carta de despido.

Ni se negoció la indemnización, que es la mínima legal de un despido objetivo.

Sin que los hechos declarados probados de forma explícita como tales o estas manifestaciones fácticas (albergadas de forma discutible en la parte de fundamentación jurídica) fueran cuestionadas en suplicación, la Sala del TSJ de Cataluña rectifica el criterio de la instancia y otorga valor liberatorio al documento de finiquito, por desprenderse de su contenido literal que las partes alcanzaron un acuerdo en relación a la extinción de la relación laboral hasta entonces existente entre ellas. A lo que se suma el que no se ha alegado ni, en consecuencia, probado que concurriera en el momento de la firma del documento ninguno de los vicios del consentimiento recogidos en el art. 1256 del CC.

B) La sentencia de contraste.

Recorre la actora en casación unificadora para negar valor liberatorio al documento de liquidación y finiquito. Se invoca de contraste la STS de 28 de noviembre de 2011 (R. 107/2011), que desestima el recurso de la empresa y niega efectos liberatorios al documento en ese caso suscrito por el actor tras serle comunicado el despido por causas objetivas. Con independencia del tenor del documento cuya validez se cuestiona, sobre el que luego se volverá, interesa resaltar algunos extremos que aparecen entre los hechos probados sobre los que se resuelve:

Se entrega al trabajador carta de despido basado en el artículo 52 e) del Estatuto de los Trabajadores y se le comunica la puesta a disposición de la cantidad correspondiente a la indemnización y la equivalente al preaviso.

Al tiempo se le entrega dos cheques nominativos a su favor y por las referidas cantidades, y un tercer cheque en concepto de liquidación y finiquito.

C) Similitud de los hechos circundantes al finiquito.

Como se observa, entre los dos casos hay notables similitudes desde el punto de vista que interesa examinar: la empresa comunica un despido por causas objetivas, en el mismo acto entrega al trabajador la documentación referida al despido objetivo, abona indemnización y cantidades pendientes de pago; asimismo, interesa



(y consigue) la firma de un documento en que el trabajador manifiesta su conformidad con la decisión empresarial.

Es decir, los actos propedéuticos a la firma del finiquito (empresa que requiere la presencia física de un empleado a fin de comunicar la terminación de su vínculo laboral), la causa activada para finalizar el contrato (un despido objetivo), la entidad de la indemnización satisfecha (equivalente a la legal), el importe de lo abonado como liquidación (las cuantías devengadas y debidas) o la presentación de un documento extintivo a la firma del despido (consiguiéndola, sin reserva), todos estos aspectos poseen la similitud relevante que cabe exigir a la vista del art. 219.1 LRJS .

Las diferencias surgen, como ponen de relieve tanto la empresa (al impugnar el recurso de casación) cuanto el Ministerio Fiscal (en su preceptivo Informe), cuando abandonamos esa contemplación periférica y examinamos directamente el documento suscrito en cada caso por la representación patronal y la persona despedida.

SEGUNDO.- Examen de la contradicción por lo que respecta a la redacción de los finiquitos.

Puesto que las sentencias comparadas afrontan supuestos similares desde la perspectiva externa a los documentos cuya validez se cuestiona, queda por ver si esa identidad sustancial (imprescindible para examinar el fondo del recurso) se mantiene tras confrontar el tenor de los documentos de finiquito suscritos en cada caso.

A)El finiquito en el presente caso.

El tenor del HP Tercero (sentencia de instancia), reproducido en los antecedentes, permite examinar con detalle el texto que, debidamente rubricado, consta en autos como documento aceptado por ambas partes. Interesa ahora su reposada lectura (sin obviar las incorrecciones gramaticales o los errores) para emitir nuestro juicio sobre concurrencia de la preceptiva identidad con el caso referencial.

El abajo firmante Marta , con N.I.F. NUM000 recibe de la empresa HARLAN LABORATORIES, S.A. la total cantidad de tres mil ochocientos veintisiete euros con cincuenta y dos céntimos (3.344,96€.) habiendo sido negociada y aceptada la misma por ambas partes en concepto de liquidación final, saldo y finiquito, correspondiente a la indemnización íntegra, así como los salarios y liquidación de partes proporcionales hasta el día de la fecha, habiendo sido extinguido el contrato de trabajo por amortización del puesto de trabajo según establece el art. 52 apartado c) del E.T . con efectos del 2 de mayo de 2.011.

Con el percibo de la totalidad cantidad, D^a Marta , declara expresamente estar conforme con la liquidación antes referida y de acuerdo con la doctrina del Tribunal Supremo, declara quedar totalmente saldado y finiquitado por toda clase de conceptos, sin que tenga nada más que pedir ni reclamar por ningún otro concepto comprometiéndose a desistir de cualquier reclamación que pudiera tener formulada así como en no presentar Reclamación alguna contra la extinción de su contrato que se produce con efectos del 2 de mayo de 2.011. (el escrito figura unido al folio 97 -documento 7 de la demandada-.

B)El finiquito en el caso de contraste.

El HP Segundo de la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social n1 7 de Málaga expuso el contenido del documento suscrito por las partes del contrato de trabajo y que fue examinado por esta Sala en vía casacional. Dice así:

Por carta de 24 de abril de 2009 la empresa pone en conocimiento del trabajador su decisión de extinguir el contrato de trabajo que les une, con efectos desde ese mismo día, al amparo del artículo 52 e) de Estatuto de los Trabajadores , al concurrir causas objetivas de carácter económico, productivo y organizativo, teniendo por objeto la amortización de su puesto de trabajo; comunicándole igualmente que se pone a su disposición el importe de 24.073,77 euros, la cantidad correspondiente a la indemnización legal de veinte días por año de salario, y la de 3.128,83 euros, por falta de preaviso, en virtud del artículo 53 del mismo texto legal , entregándole dos cheques nominativos a su favor y por las referidas cantidades, y un tercer cheque por la cantidad de 4.681,36 euros en concepto de liquidación y finiquito, carta que doy por reproducida íntegramente en este momento.

C)Diferencias entre los dos documentos.

Tanto la empleadora cuanto el Informe del Ministerio Fiscal llaman la atención sobre las diferencias existentes entre los dos finiquitos. El suscrito en el presente caso presenta tres características que no aparecen en el supuesto referencial:

En el caso de autos en el finiquito se indica que la cantidad acordada en concepto de liquidación ha sido negociada y aceptada por las partes.



En este caso se precisa que la cuantía recibida corresponde a la indemnización por extinción del contrato por causas objetivas, a los salarios y parte proporcional de pagas extras.

También ahora se precisa que la trabajadora se comprometía a no presentar reclamación alguna frente a la extinción de su contrato.

Según esta línea argumental, de esas divergencias se desprende que las sentencias comparadas no son contradictorias en los términos del art. 219.1 LRJS, pues no son coincidentes los términos de los respectivos documentos de finiquito lo que, como de la doctrina de esta Sala se infiere, tiene suma relevancia a la hora de interpretar cuál fue la verdadera intención de las partes.

No compartimos tales valoraciones. Las diferencias reseñadas ni son tan claras ni poseen la trascendencia suficiente como para romper la sustancial y preceptiva identidad entre los supuestos, como acto seguido se verá.

a) La función transaccional del finiquito.

El documento suscrito por la Sra. Marta y Harlan Laboratories manifiesta que ha habido negociación y aceptación, e incluso alude a la doctrina del Tribunal Supremo a la hora de avalar la imposibilidad de realizar "reclamación alguna". Sin embargo lo cierto es que:

La alusión a la negociación previa está incorporada exclusivamente en el párrafo referido a la liquidación de haberes pendientes de pago e importe de la indemnización, no a la propia terminación del contrato.

Lo que nuestra doctrina viene resaltando, tanto en la sentencia de contraste cuanto en otras muchas, es que el finiquito resulta válido si cumple una función transaccional. Lo relevante es la realidad de esa negociación o acuerdo, no que se afirme que así ha sido cuando ello sea un mero formalismo. Por descontado, todo es correcto si esa funcionalidad es real y se refleja documentalmente.

En el presente caso es evidente que no ha habido verdadera negociación alguna entre la empleadora que despide y la trabajadora afectada; en el anterior FJ ha quedado claro que la entrega de carta de despido y puesta a la firma de documento preelaborado por la empresa fue simultánea. Mal puede afirmarse que ha existido transacción cuando una de las partes presenta los documentos ya elaborados para su suscripción.

Tampoco se entiende qué negociación es la que pudo haber habido cuando la empleadora adopta una decisión y lo que documenta es la aplicación de las consecuencias inherentes a ella. Como en el Fundamento anterior quedó expuesto, la indemnización y liquidación de retribuciones se ajustaba a los estrictos términos que la Ley exige.

En suma: tanto los hechos probados cuanto las consideraciones fácticas contenidas en la sentencia de instancia ponen de relieve que no existió negociación alguna; que el finiquito carece de cualquier función transaccional. Por lo tanto la mención contenida en tal sentido, contextualizada con esa crónica judicial, resta toda trascendencia a la afirmación de que ha existido negociación y acuerdo con cesiones recíprocas. El problema no radica en la confección del documento a cargo de la empresa o en que se haya estampado su sello sino en que refleja una realidad donde la negociación brilla por su ausencia.

La primera y aparente diferencia entre los casos contrastados, en consecuencia, carece de relevancia y es meramente formal.

b) El desglose de las cuantías abonadas.

Subraya el Informe del Ministerio Fiscal una segunda especificidad del presente caso: el finiquito precisa que la cuantía recibida corresponde a la indemnización por extinción del contrato por causas objetivas, a los salarios y parte proporcional de pagas extras.

Siendo ello cierto, también lo es que en el caso de contraste aparecen separadamente tres cantidades y que cada una de ellas se hace efectiva a través de un cheque distinto: indemnización, preaviso y liquidación. La diferencia entre ambos casos parece poco relevante pues en los dos se alude a la indemnización; en uno se habla de "partes proporcionales" y en el otro de "liquidación y finiquito".

Por si ello no bastara, en el final del FJ Primero, apartado 2 de la sentencia referencial, puede leerse que al trabajador se le entrega "el importe del preaviso y la liquidación de partes proporcionales". Es decir, ni siquiera esa diferencia (que deriva de la literalidad del finiquito) es real.

Pero es que, adicionalmente, lo que se discute no es el alcance liquidador del finiquito sino su funcionalidad extintiva; estamos ante pleitos sobre despido, no de reclamación por remuneraciones pendientes de pago. El mayor o menor desglose de las partidas que se liquidan queda en un plano muy secundario pues solo se debate la calificación de un despido frente al que reclama la trabajadora.



c) El compromiso de no reclamar.

En la sentencia de contraste se resuelve sobre caso en que el Juzgado desestimó la demanda, al apreciar falta de acción por haber firmado el demandante un recibo de finiquito tras la comunicación de su cese por causas objetivas de carácter económico. Como explica el FJ Primero de esa STS de 28 noviembre 2011, al despedido se le pone a la firma un documento de saldo y finiquito conforme al cual «el empleado manifiesta expresamente que queda saldada, finiquitada, extinguida y totalmente rescindida en ese momento la relación laboral que hasta la fecha indicada venía manteniendo con la empresa, no teniendo nada más que reclamar a la empresa por ningún concepto».

El compromiso de "no presentar reclamación alguna contra la extinción de su contrato" que aparece incorporado a la redacción del documento suscrito por la Sra. Marta y Harlan Laboratories apenas difiere del examinado por la sentencia de contraste ("no teniendo nada más que reclamar a la empresa por ningún concepto").

En ambos casos concurre un claro propósito: impedir la ulterior reclamación frente al despido (nuestro caso) o frente a cualquier cuestión (contrates). En ambos casos, repitamos, la acción entablada es la de despido y la finalidad de las empresas demandadas al aportar el documento de finiquito es evitar que entre a examinarse la regularidad de la extinción por causas objetivas implementada. Por tanto, en este punto, lejos de existir disparidad, hay una contradicción *a fortiori* pues la sentencia referencial versa sobre finiquito con renuncia a entablar acciones que posee radio más amplio.

D) Conclusión: concurre la identidad del art. 219.1 LRJS .

De cuanto antecede deriva la conclusión de que los hechos examinados en la sentencia de contraste ofrecen una dinámica básicamente coincidente con la de autos: a) se trata de despido por causas objetivas; b) se le comunica el cese a la trabajadora sin preaviso alguno; c) se le entrega la indemnización legal (20 días por año de servicio), el importe del preaviso y la liquidación de partes proporcionales; y d) se le pone a la firma un documento de saldo y finiquito, que contiene el compromiso de no reclamar frente a la empresa.

Con lo dicho queda de manifiesto que media el requisito de contradicción que exige el art. 219.1 LRJS, lo que ha de verificarse por el contraste entre la parte dispositiva de las sentencias que contienen pronunciamientos diversos respecto de hechos y pretensiones sustancialmente iguales.

TERCERO.- Doctrina sobre el finiquito y la extinción del contrato de trabajo.

Admitida la existencia de contradicción, es el momento de pasar a examinar el acierto del criterio acogido por la sentencia recurrida. Se trata de precisar el valor del documento suscrito el 2 de mayo de 2011 por trabajadora y empresa. Tal escrito es un prototípico finiquito, entendiendo por tal 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 comenarse por recordar los criterios jurisprudenciales sobre el particular. La sentencia de contraste contiene una exposición extensa, a la que nos remitimos y que ahora sintetizamos.

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. Es frecuente encontrar situaciones en las que, tras un despido disciplinario, empresario y trabajador llegan a un acuerdo y lo reflejan en el pertinente finiquito, entendiéndose por la jurisprudencia que a la inicial voluntad extintiva del empresario se superpone el mutuo acuerdo entre empresario y trabajador y es éste el que pone fin al contrato.

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...", "recibí" "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 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 -).

CUARTO.- Estimación del recurso.

A) Ausencia de voluntad extintiva de la trabajadora.

A partir de los datos fácticos expuestos más arriba hemos de concluir que no puede apreciarse en la Sra. Marta voluntad extintiva alguna cuando suscribió simultáneamente la liquidación y finiquito. Ello es así porque:

Fue la empresa (no la trabajadora) quien extinguió previa y unilateralmente el contrato, acompañando a la comunicación del cese el escrito de saldo y finiquito.

El documento fue suscrito sin la garantía de los representantes de los trabajadores [cuya presencia no es necesaria, aunque sí conveniente].

El documento no cumplía función transaccional alguna, pues lo abonado era estricta consecuencia legal de lo acaecido (desarrollo de una prestación laboral, despido objetivo). No hay concesiones mutuas entre las partes para evitar el pleito, pues el empresario no ha efectuado ningún abono más allá de lo prescrito por las leyes.

La manifestación de que ha habido previa transacción es un puro formalismo, pues queda desmentida por los hechos probados.

No hay desistimiento, porque el contrato ya se ha extinguido previamente por la decisión empresarial de despedir, por lo que la manifestación del trabajador solo podría verse como una conformidad posterior con esa decisión.

Tampoco hay mutuo acuerdo, ya que el efecto extintivo es anterior a la eventual aceptación del trabajador del despido en el finiquito.

Como dijera nuestra STS de 26 febrero 2013 (rec. 4347/2011), en estas condiciones la manifestación del trabajador incluida en el finiquito tiene solo un contenido abdicativo de renuncia a la acción del despido que resulta contrario al art. 3.5 del ET . No se trata de que exista vicio en el consentimiento, sino de que el objeto sobre el que se ha pactado carece de validez: una renuncia a reclamar sin contraprestación alguna.

B) Estimación del recurso.

Consecuencia de todo lo anterior es que ha de estimarse el recurso interpuesto por la representación letrada de la Sra. Marta en lo que respecta a la eficacia del finiquito. La doctrina ajustada a Derecho se encuentra en la resolución referencial, por lo que la sentencia recurrida ha de anularse y rechazarse la falta de acción de la trabajadora demandante para cuestionar su despido.

QUINTO.- Calificación del despido objetivo.

Puesto que la sentencia de suplicación ha considerado que la trabajadora no podía impugnar su despido y acabamos de considerarla contraria a la unidad de doctrina, anulándola, ha de darse cumplimiento a lo previsto en el artículo 228.2 LRJS . Conforme al mismo " *si la sentencia del Tribunal Supremo declarara que la recurrida quebranta la unidad de doctrina, casará y anulará esta sentencia y resolverá el debate planteado en suplicación con pronunciamientos ajustados a dicha unidad de doctrina, alcanzando a las situaciones jurídicas particulares creadas por la sentencia impugnada. En la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo se resolverá lo que proceda sobre consignaciones, aseguramientos, costas, honorarios y multas, en su caso, derivados del recurso de suplicación de acuerdo con lo prevenido en esta Ley. Si se hubiere constituido depósito para recurrir, se acordará la devolución de su importe* ".



A) Calificación del despido objetivo.

a) El motivo de suplicación .

El debate suscitado en suplicación respecto de la calificación del despido surge porque la empleadora formalizó un segundo motivo de suplicación denunciando la infracción del artículo 52.c) ET y "la Jurisprudencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de fecha 15/06/2011".

La argumentación se centra en la existencia de pérdidas en las empresas durante los ejercicios 2008 a 2010, así como de deudas con las empresas del grupo de entre 5 y 6 millones de euros, y se adentra en el contenido de la prueba pericial (documento 8º) para explicar el modo en que se financiaba hasta 2008 el activo corriente. Reproduce un extenso fragmento de la citada STSJ Cataluña e insiste en la concurrencia de todas las causas legalmente exigibles para que proceda el despido; asimismo explica que el cambio entre euros y francos suizos ha perjudicado a la empresa pero que las medidas adoptadas han permitido que no haya déficit en 2011.

Finaliza el motivo interesando que se considere procedente el despido pues la carta "es adecuada a derecho y cumple todos y cada uno de los requisitos que establece el artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores , así como la Jurisprudencia del propio Tribunal Superior de Justicia de Cataluña"; el *petitum* insiste en esa declaración de procedencia, interesando la revocación de la sentencia de instancia y desestimación de la demanda.

b) Alcance del motivo de suplicación.

Debemos comenzar poniendo de relieve la errónea equiparación que realiza el recurso entre doctrina judicial y jurisprudencia; cuando el art. 193.c) LRJS establece como motivo de suplicación "las infracciones de normas sustantivas o de la jurisprudencia" ha querido referirse, igual que sucedía al amparo de las precedentes Leyes de Procedimiento Laboral, a la doctrina establecida por el Tribunal Supremo. Eso no quiere decir, como en múltiples ocasiones hemos manifestado, que la invocación de doctrina sentada por los Tribunales Superiores carezca de validez o autoridad, sino que su eventual desconocimiento por la resolución del Juzgado no puede erigirse en motivo autónomo de suplicación.

Puesto que la norma sustantiva cuya vulneración se acusa aparece correctamente citada y hay un razonamiento sobre el particular, esa es la cuestión que ha de estudiarse al resolver sobre el debate planteado en suplicación. Advirtiendo, eso sí, que no se ha instado revisión alguna de los hechos probados en instancia y que de ellos habremos de partir, sin atender las valoraciones o consideraciones que requieren tomar en cuenta pruebas periciales obrantes en autos e invocadas en el recurso, pero que ya fueron objeto de valoración conjunta por el juzgador *a quo* y que solo podrían haber tenido ulterior virtualidad si se hubieran reactivado por el cauce del art. 193.a) LRJS .

c) Jurisprudencia sobre el despido por causas objetivas.

Hemos de recordar que nuestras SSTs 6 de mayo de 2011 (R. 2727/10) y 10 diciembre 2013 (rec. 549/2013) tuvieron ocasión de reflexionar acerca del modo de interpretar los cambios derivados de la Ley 35/2010; en ellas se encuentran las siguientes consideraciones:

"E n lo que se refiere a la conexión entre la decisión de amortizar y la finalidad esencial de conseguir una mejora económica de la empresa, la doctrina jurisprudencial ... mantuvo que dicho punto de conexión se encontrará en la adecuación o proporcionalidad de la medida en orden al saneamiento de la empresa "

"L a justificación de un despido objetivo económico tiene que enjuiciarse a partir del análisis de tres elementos: el supuesto de hecho que determina el despido -la situación negativa de la empresa-, la finalidad que se asigna a la medida extintiva adoptada (atender a la necesidad de amortizar un puesto de trabajo con el fin de contribuir a superar una situación económica negativa) y la conexión de funcionalidad o instrumentalidad entre la medida extintiva y la finalidad que se asigna" .

" Si estas pérdidas son determinadas y cuantiosas se presume en principio, salvo prueba en contrario..., que la amortización de los puestos de trabajo sobrantes es una medida que coopera a la superación de dicha situación económica negativa" , pues, "la amortización de puestos sobrantes comporta una disminución automática de la partida de costes de personal, que contribuye directamente a aliviar la cuenta de resultados".

Respecto a la presunción de que la amortización es medida que en estos casos coopera a la superación de la situación económica negativa, cuando las pérdidas son continuadas y cuantiosas, se matiza que *"con carácter general es cierto que la reducción de los costes de personal contribuyen a reducir las pérdidas de una empresa....., pero esta conexión no es automática..... y no autoriza que la empresa..... pueda prescindir libremente de todos o de algunos de los trabajadores, ni tampoco se le puede exigir la prueba de un hecho futuro....., lo que se puede exigir son indicios y argumentaciones suficientes para que el órgano judicial pueda llevar a cabo la ponderación*



que en cada caso conduzca a decidir de forma razonable acerca de la conexión que debe existir entre la situación de crisis y la medida de despido.

"E s claro que al empresario se le exige una prueba plena respecto de los hechos que invoca como causa del despido (las pérdidas o la persistente disminución del nivel de ingresos), pero en cuanto a la conexión finalista, es decir, que las extinciones acordadas constituyan una medida adecuada para mantener o mejorar la viabilidad de la empresa o el volumen de empleo, son circunstancias que constituyen un futuro, y con relación a ellas solo se pueden exigir indicios y argumentaciones al respecto, conservando por tanto el empresario en este punto un margen discrecional que excluye aquellas conclusiones que resulten irrazonables o desproporcionadas".

d) Aplicación de la doctrina previa al presente caso.

La sentencia del Juzgado de lo Social (FJ Cuarto) recuerda que las razones dadas por la carta de despido para prescindir de la trabajadora se refieren a las cuentas de resultados. Y descarta la concurrencia de la causa de despido por tres razones: 1ª) El examen de las cuentas muestra que las ventas fueron en 2010 superiores a las del año anterior y las pérdidas se deben al crédito obtenido del grupo de empresas. 2ª) No existe continuidad de pérdidas, solo en 2010, sin que se hayan acreditado las previstas para 2011. 3ª) Ha quedado acreditado que en la realidad sucedió "lo contrario" de lo indicado por la carta de despido respecto de que las funciones de la despedida serían absorbidas por el resto del personal, pues se contrató a otra persona.

El contraste entre los tres argumentos y los razonamientos del recurso de suplicación ya evidencia que los segundos no poseen la extensión e intensidad suficientes como para evidenciar la sentencia de instancia haya aplicado de forma errónea la previsión del artículo 52.c) ET en la redacción vigente al momento de notificarse el despido.

La interpretación que la jurisprudencia viene manteniendo respecto del alcance del artículo 52.c) para que se considere concurrente la causa de despido por razones económicas indica que son exigibles tres requisitos: 1) el supuesto de hecho que determina el despido -la situación negativa de la empresa-; 2) la finalidad que se asigna a la medida extintiva adoptada (atender a la necesidad de amortizar un puesto de trabajo con el fin de contribuir a superar una situación económica negativa); 3) la conexión de funcionalidad o instrumentalidad entre la medida extintiva y la finalidad que se asigna.

Como apunta la sentencia de instancia, en el presente caso ni se ha amortizado el puesto de trabajo, ni la conexión de funcionalidad ha sido objeto de especial argumentación (sí de afirmación), por lo que la causa extintiva, en los términos exigidos por el precepto aplicable, no se ha acreditado suficientemente. Ello comporta la desestimación del recurso que sostiene lo contrario y la confirmación de la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social.

B) Cuestiones conexas.

Puesto que la sentencia de instancia queda confirmada en su integridad, las cuantías consignadas por la empresa recurrente en suplicación habrán de destinarse al destino previsto en aquella (art. 204.1 LRJS).

Siendo la empresa quien ha recurrido en suplicación, la desestimación de su recurso comporta la condena en costas en los términos contemplados por el artículo 235.1 LRJS ("comprenderán los honorarios del abogado o del graduado social colegiado de la parte contraria que hubiera actuado en el recurso en defensa o en representación técnica de la parte, sin que la atribución en las costas de dichos honorarios puedan superar la cantidad de mil doscientos euros en recurso de suplicación").

La confirmación de la sentencia de instancias comporta, asimismo, que deba decretarse la pérdida del depósito constituido para recurrir (art. 204.4 LRJS), cuyo importe se pondrá a disposición del Tesoro Público (art. 229.3 LRJS).

Por lo expuesto, en nombre de S. M. El Rey y por la autoridad conferida por el pueblo español.

FALLAMOS

1) Estimamos el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la representación letrada de Dª Marta contra la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, de 3 de mayo de 2013, en el recurso de suplicación nº 703/2013 .

2) Casamos y anulamos la sentencia 3121/2013, de 3 de mayo de 2013, dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña .

3) Resolviendo el debate planteado en suplicación, desestimamos el recurso de tal clase interpuesto por HARLAN LABORATORIES, S.A contra la sentencia dictada el 8 de febrero de 2012 por el Juzgado de lo Social



nº 1 de Sabadell , en los autos nº 426/2011, seguidos a instancia de D^a Marta contra dicha empresa y el FONDO DE GARANTÍA SALARIAL y confirmamos la citada sentencia de 8 de febrero de 2012 dictada por el Juzgado de lo Social nº 1 de Sabadell .

4) Condenamos a la empresa HARLAN LABORATORIES, S.A al abono de las costas derivadas a la Sra. Marta como consecuencia del recurso de suplicación interpuesto por aquélla.

Decretamos la pérdida del depósito constituido por HARLAN LABORATORIES, S.A. para interponer su recurso de suplicación.

Acordamos que la cuantía consignada por HARLAN LABORATORIES, S.A. ante el Juzgado de lo Social se destine al cumplimiento de la sentencia confirmada.

Devuélvanse las actuaciones y el rollo de suplicación a la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña ,con la certificación y comunicación de esta resolución.

Así por esta nuestra sentencia, que se insertará en la COLECCIÓN LEGISLATIVA, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

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 Secretario de la misma, certifico.

FONDO DOCUMENTAL CINCOU