

**El finiquito no tiene valor liberatorio si la cantidad consignada en el mismo es sensiblemente inferior a la que corresponde percibir.**

La Sala resuelve el asunto afirmando que el finiquito es manifestación externa de un mutuo acuerdo de las partes, que constituye causa de extinción de la relación laboral, según el art. 49.1 a) ET. Pero, en este caso, la empresa que ha procedido a despedir verbalmente al trabajador, sin entregarle carta de despido, ni hacer constar en momento alguno el motivo de despido, abona en concepto de indemnización una cantidad sensiblemente inferior a la que le correspondía percibir, sin que conste ni se invoque el motivo de dicha desproporción, por lo que el efecto liberatorio del finiquito no alcanza a este concepto, habiéndose infringido el art. 1283 CC.

## **TRIBUNAL SUPREMO**

### **Sala de lo Social**

#### **Sentencia de 07 de junio de 2012**

RECURSO DE CASACIÓN Núm: 3158/2011

Ponente Excmo. Sr. MARIA LUISA SEGOVIANO ASTABURUAGA

En la Villa de Madrid, a siete de Junio de dos mil doce.

Vistos los autos pendientes ante esta Sala en virtud de recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el letrado D. Daniel Martín García, en nombre y representación de la mercantil RANK CENTRO, S.A., contra la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de fecha 27 de mayo de 2011, recaída en el recurso de suplicación n.º 875/11, que resolvió el formulado contra la sentencia del Juzgado de lo Social n.º 15 de Madrid, dictada el 22 de julio de 2010, en los autos de juicio n.º 540/10, iniciados en virtud de demanda presentada por D. Plácido, contra RANK CENTRO S.A, sobre DESPIDO.

Es Ponente la Excmo. Sra. D.ª. Maria Luisa Segoviano Astaburuaga, Magistrada de Sala.

### **ANTECEDENTES DE HECHO**

PRIMERO.- Con fecha 22 de julio de 2010, el Juzgado de lo Social n.º 15 de Madrid, dictó sentencia en la que consta la siguiente parte dispositiva: "Que estimando la excepción de falta de acción esgrimida por la empresa demandada y desestimando la demanda formulada por Plácido contra la empresa RANK CENTRO, S.A., debo absolver y absuelvo a la demandada de los pedimentos deducidos en su contra".

SEGUNDO.- Que en la citada sentencia y como HECHOS PROBADOS se declaran los siguientes: " 1.º.- El demandante Plácido, ha prestado sus servicios por cuenta y orden de la empresa RANK CENTRO, S.A., con antigüedad de fecha 4 de febrero de 1987; con categoría profesional de jefe de sala y un salario mensual con inclusión de pagas extraordinarias de 3.089,94 ), con inclusión de pagas extraordinarias. 2.º.- El día 9 de marzo de 2010 la demandada le comunicó verbalmente el despido al demandante. 3.º. - El día 9 de marzo el actor firma un documento de finiquito, declarando recibir la cantidad de 18.930,50, por diferentes conceptos entre los que consta una partida de 15.000 correspondiente a indemnización, y quedar totalmente saldado y finiquitado por todos y cuantos devengos salariales y derechos le pudieran corresponder por razón del trabajo realizado, así como no tener nada más que decir ni reclamar de la empresa. Consta la firma del actor declarando que no ha hecho uso de la posibilidad de la presencia de un representante de los trabajadores. 4.º.- El trabajador no ha ostentado la condición de delegado de personal, o ha sido delegado sindical. El trabajador fue miembro del comité de empresa de la empresa Gamboa, S.A. que fue absorbida por la demandada. 5.º.- El trabajador presentó demanda de acto de conciliación ante el SMAC, teniendo lugar el acto de conciliación, con el resultado de intentado y sin avenencia."

TERCERO.- Contra la anterior sentencia, D. Plácido formuló recurso de suplicación y la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, dictó sentencia en fecha 27 de mayo de 2011, en la que consta el siguiente fallo: "Que ESTIMANDO el Recurso interpuesto por la representación procesal de D. Plácido contra la sentencia de fecha 22 de julio de 2010, dictada por el Juzgado de lo Social número 15 de MADRID, en sus autos número 540- 10, seguidos a instancia de dicho recurrente frente a RANK CENTRO S.A., en reclamación por DESPIDO, y REVOCANDO la sentencia de instancia, desestimamos la excepción de falta de acción formulada por la empresa RANK CENTRO S.A. contra D. Plácido. Devuélvanse las actuaciones al Juzgado de lo Social n.º 15 de Madrid para el dictado de la resolución que proceda. Sin costas."

CUARTO.- Contra la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, el letrado D. Daniel Martín García, en nombre y representación de la mercantil RANK CENTRO S.A., interpuso el presente recurso de

casación para la unificación de doctrina, que se formalizó ante esta Sala mediante escrito fundado en la contradicción de la sentencia recurrida con la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal de Justicia de Madrid el 30 de mayo de 2005, recurso 1814/05.

QUINTO.- Se admitió a trámite el recurso, y tras ser impugnado por la parte recurrida, se pasaron las actuaciones al Ministerio Fiscal para informe, el cual fue emitido en el sentido de estimar improcedente el recurso.

SEXTO.- Se señaló para la votación y fallo el día 31 de mayo de 2012, llevándose a cabo tales actos en la fecha señalada.

## **FUNDAMENTOS DE DERECHO**

PRIMERO.- El Juzgado de lo Social n.º 15 de los de Madrid dictó sentencia el 22 de julio de 2010, autos 540/10, estimando la excepción de falta de acción esgrimida por la empresa demandada y desestimando la demanda formulada por D. Plácido contra la empresa Rank Centro SA., absolviendo a la demandada de los pedimentos deducidos en su contra. Tal y como consta en dicha sentencia, teniendo en cuenta la adición efectuada en la sentencia de suplicación, al amparo del artículo 191 b) LPL, el actor ha venido prestando servicios para la empresa demandada desde el 4 de febrero de 1987, con la categoría profesional de jefe de Sala, y salario mensual de 3089'94 euros con inclusión de pagas extraordinarias, procediendo la empresa a comunicarle verbalmente el despido el día 9 de marzo de 2010. Ese mismo día el actor suscribe un documento de finiquito en el que declara "recibir la cantidad de 18.930'50 por diferentes conceptos entre los que consta una partida de 15.000 correspondiente a indemnización y quedar totalmente finiquitado por todos y cuantos devengos salariales y derechos le pudieran corresponder por razón de trabajo realizado, así como no tener nada más que decir ni reclamar de la empresa". Consta la firma del actor declarando que no ha hecho uso de la posibilidad de la presencia de un representante de los trabajadores. Mediante burofax remitido a la empresa, el trabajador manifiesta que "después de recapacitar sobre lo acontecido el día anterior me doy cuenta de que he sido engañado, firmé el finiquito contra mi voluntad".

Recurrida en suplicación por la parte actora, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid dictó sentencia el 27 de mayo de 2011, recurso número 875/11, estimando el recurso formulado y, tras desestimar la excepción de falta de acción formulada por la empresa, acordó devolver las actuaciones al Juzgado de instancia para que dicte la resolución que proceda. La sentencia razona que el documento de saldo y finiquito firmado por el actor el 9 de marzo de 2010 no contiene ninguna expresión inequívoca equivalente a dar por terminada la relación laboral quietándose al acto del despido y no equivale a ello la de "cesa en la prestación de servicios" que "solo confirma el hecho del despido, sino de no tener nada que reclamar por el trabajo realizado, es decir, que las deudas salariales que se liquidan, interpretación que además de literal ( art. 1281 Cc.) la avala la desproporción entre la indemnización entregada y la que hubiera correspondido en el supuesto de despido declarado improcedente (15.000 euros recibidos por 105.526 -s.e.u.o- en el segundo supuesto)", por lo que el actor tenía acción para demandar por despido ya que la relación laboral no quedó extinguida ex artículo 49.1 a) ET.

Contra dicha sentencia se interpuso por la demandada recurso de casación para la unificación de doctrina, aportando como sentencia de contraste la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid el 30 de Mayo de 2005, recurso 1814/05. La parte demandante ha impugnado el recurso, habiendo informado el Ministerio Fiscal que considera que el mismo es improcedente.

SEGUNDO.- Procede el examen de la sentencia de contraste para determinar si concurre el requisito de la contradicción, tal y como lo enuncia el artículo 217 de la Ley de Procedimiento Laboral, que supone que ante hechos, fundamentos y pretensiones sustancialmente idénticos, las sentencias comparadas han emitido pronunciamientos diferentes.

La sentencia de contraste, la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid el 30 de mayo de 2005, recurso numero 1814/05, desestimó el recurso de suplicación interpuesto por el actor D. Balbino contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social número 6 de Madrid en fecha 10 de enero de 2005, en autos 1099/04, sobre despido, seguidos a instancia del recurrente contra Information Resources España SL. Consta en dicha sentencia que el actor había venido prestando servicios para la demandada desde el 15 de octubre de 1998, con la categoría de supervisor de campo y salario de 1838'69 euros/mes, con inclusión de parte proporcional de pagas extraordinarias. El 15 de noviembre de 2004 la empresa le notificó el despido, con efectos del 16 de noviembre de 2004. El mismo día 15 de noviembre de 2004 el actor firmó un documento de liquidación y finiquito en el que consta que ha recibido 11.687'08 euros que aparecen desglosados en diferentes partidas, correspondiendo 9.723'67 a indemnización. El actor declara que ha percibido dicha cantidad "saldo que resulta, con arreglo a la legislación vigente y cantidades percibidas hasta la fecha de la empresa, a su favor por los servicios prestados en la mismas hasta el día de hoy, quedando en consecuencia saldadas todas las deudas, que por cualquier concepto haya tenido o pueda tener conmigo la mencionada empresa, así como terminada la relación laboral que me unió a dicha empresa". La sentencia razona que la inclusión de una indemnización por extinción del contrato indica, en principio, voluntad transaccional o conformidad con dicha extinción y todas sus consecuencias, no entrando en contradicción con otra intención evidente que pudiera deducirse de actos anteriores, coetáneos o posteriores, sin que pueda considerarse tal la presentación de papeleta de conciliación, reclamando en concepto de despido, ya que en otro caso quedaría siempre al arbitrio de una de las partes desvincularse de lo previamente pactado, en contra del artículo 1256 del Código Civil.

Entre las sentencias comparadas concurren las identidades exigidas por el artículo 217 de la Ley de Procedimiento Laboral pues en ambos supuestos se trata de: 1) Trabajadores a los que la empresa ha despedido. 2) El mismo día de su despido los trabajadores firman un documento de saldo y finiquito, -en el de la sentencia recurrida consta que "el suscrito trabajador cesa en la prestación de sus servicios por cuenta de la empresa" y en la de contraste "quedando... terminada la relación laboral que me unía a dicha empresa"- . 3) En ambos documentos de finiquito se incluyó una partida denominada "indemnización". 4) La indemnización que abona la empresa no es la que legalmente corresponde sino una sensiblemente inferior. 5) No estaban presentes en el momento de la firma los representantes de los trabajadores -en la sentencia recurrida consta que el actor declara que no ha utilizado la posibilidad de la presencia de un representante de los trabajadores, no constando en la sentencia recurrida dato alguno a este respecto-. Las sentencias comparadas han llegado a resultados contradictorios pues en tanto la recurrida no concede valor liberatorio al finiquito, la de contraste le reconoce dicho valor.

Es irrelevante, a efectos de la contradicción, que en la sentencia recurrida conste en el finiquito que "el suscrito trabajador cesa en la prestación de sus servicios por cuenta de la empresa" y que en la de contraste figure "quedando... terminada la relación laboral que me unía a dicha empresa", pues en esencia son expresiones que tienen el mismo significado.

Cumplidos los requisitos de los artículos 217 y 222 de la Ley de Procedimiento Laboral procede entrar a conocer del fondo del asunto.

TERCERO.- El recurrente alega infracción de los artículos 49 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores, de los artículos 1809, 1281 y 1282 del Código Civil, así como de la doctrina contenida en las sentencias de esta Sala que cita, y de las de la Sala de lo Social del los Tribunales Superiores de Justicia que asimismo cita.

Hay que señalar, en primer lugar, que únicamente constituyen jurisprudencia la doctrina sentada por el Tribunal Supremo, a tenor del artículo 1.6 del Código Civil.

Siguiendo lo establecido en la sentencia de esta Sala de 11-11-2010, recurso 1163/2010, reiterado en sentencia de 22-3-2011, recurso 804/10, al respecto, hay que señalar lo siguiente: 1.- El concepto de finiquito no aparece en las normas a pesar de que se utiliza con gran frecuencia en el seno de las relaciones laborales. El Diccionario de la Real Academia Española lo define como "remate de cuentas o certificación que se da para constancia de que están ajustadas y satisfecho el alcance que resulta de ellas". En el documento de finiquito se pueden distinguir dos aspectos claramente diferenciados, el extintivo y el liquidatorio. El finiquito comprende:

-La declaración de que el contrato ha quedado extinguido por mutuo acuerdo del trabajador y empresario.

- El saldo de cuentas que es, al propio tiempo, recibo de cantidad y declaración adicional de que las partes nada se deben entre sí tras él como consecuencia del contrato. La declaración debe ser expresa, aunque el recibo corresponda a la última parte del salario.

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 dimisiones expresamente aceptadas 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 art. 49.1 a) E.T., 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, art. 1262 C.C. 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, rec. 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".

2.- En cuanto a la eficacia y valor liberatorio del finiquito la Sala ha señalado que por regla general debe reconocerse a los finiquitos, como expresión que son de la libre voluntad de las partes, la eficacia liberatoria y extintiva definitiva que les corresponden en función del alcance de la declaración de voluntad, que incorporan ( STS 11-11-03, rec 3842/02, 28-02-00, rec. 4977/98; 24-06-98, rec. 3464/97; 30-09-92, rec. 516/92; 8-11-04, rec. 6438/03 y 21-07-09, rec. 1067/08 ).

Hay que poner de relieve que los vicios de voluntad, la ausencia de objeto cierto que sea materia del pacto, o la expresión en él de una causa falsa, caso de acreditarse, privarían al finiquito de valor extintivo o liberatorio, al igual que ocurrirá en los casos en que el pacto sea contrario a una norma imperativa, al orden público o perjudique a terceros, o contenga una renuncia genérica y anticipada de derechos contraria a los artículos 3.5 E.T. y 3 L.G.S.S. y que para evitar, en lo posible, que se produzcan tales situaciones, el trabajador cuenta con los mecanismos de garantía que instrumentan los artículos 49.1 y 64.1-6.º E.T. ( STS 21-07-09, rec. 1067/08 ).

La Sala no ha reconocido valor liberatorio al finiquito en los siguientes supuestos: causa torpe para la extinción contractual ( STS 19-6-90 ); causa ilícita del contrato temporal ( STS 6-7-90 ); sucesivos contratos temporales con firma de finiquito a la finalización de cada uno de ellos ( STS 29-3-93, 15-2-00 -rec. 2554/99 - 15-11-00 -rec. 663/00 - 18-2-09 -rec. 3256/07 -); contrato eventual seguido de contrato de interinidad, mediando recibo de finiquito ( STS 21-3-01, -rec. 2456/01 -); dos contratos sucesivos sin solución de continuidad mediando recibo de finiquito ( STS 18-9-01, -rec. 4007/00 -); periodo de prueba no pactado por escrito ( STS 5-10-01, -rec. 4438/00 -); finiquito que no contiene expresamente el efecto extintivo de la relación laboral ( STS 25-1-05, -rec. 391/04 -); finiquito con liquidación inferior a la que legalmente correspondía ( STS 13-5-08, rec. 1157/07 - 28-2-00 -rec. 4977/98- y 11-6-01 -rec. 3189/00-); finiquito que establece una renuncia genérica de futuro ( STS 28-4-04 rec. 4247/02 - 11-11-03 -rec. 3842/02- y 19-2-07 -rec. 804/04-); supuesto en el que se han reconocido diferencias salariales por sentencia en fecha posterior a la firma del finiquito ( STS 24-7-00 rec. 2520/99 ); supuesto en el que en el momento de la firma del finiquito el trabajador se encontraba en una especial situación anímica ( STS 21-7-09 -rec. 1067/08 ).

Se ha reconocido valor liberatorio al finiquito en los supuestos siguientes: en cuanto a la extinción de la relación laboral ( STS 26-7-07 rec. 3314/07 -, 26-2-08 -rec. 1607/07 - y 18-11-04 rec. 6438/03 -); en el supuesto de contrato temporal por acumulación de tareas sin especificar cuáles eran éstas ( STS 10-11-09 -rec. 475/09 -); en el supuesto de contrato fraudulento ( STS 7-11-04 -rec. 320/04 -, 26-11-01 -rec. 4625/00 y 22-11-04 -rec. 642/04 -).

3.- En relación con la renuncia de derechos la reciente jurisprudencia de la Sala, STS 21-07-2009, rec. 1067/08, con cita de las STS de Sala General 28-02-2000, rec. 4977/98 y 28-04-2004, rec. 4247/02, ha señalado que "una cosa es que los trabajadores no puedan disponer válidamente, antes o después de su adquisición, de los derechos que tengan reconocidos por disposiciones legales de derecho necesario o por convenio colectivo y otra la renuncia o indisponibilidad de derechos que no tengan esa naturaleza, entre los que se encuentran la renuncia del puesto de trabajo y las consecuencias derivadas. Una limitación, al efecto, violaría el derecho concedido por el artículo 49.1 a ) y d) E.T. 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 únicamente sanciona con nulidad el contrato cuyo cumplimiento quede al arbitrio de una de las partes contratantes". En el mismo sentido las STS 23-06-1986, 23-03-1987, 26-02-1988, y 9-04-1990.

La prohibición de renuncia de derechos no impide acuerdos transaccionales que pongan fin a los conflictos laborales, tal como han señalado las STS 24-06-1998, rec. 3464/1997; 28-02-00, rec. 4977/1998; 11-11-03, rec. 3842/02; 18-11-04, rec. 6438/03 y 27-04-06, rec. 50/05.

La STS 28-04-04, rec. 4247/02 ha señalado que "el correcto entendimiento de la prohibición que establecen los preceptos citados del E.T. y de la L.G.S.S. exige tener en cuenta los límites que derivan de la recepción en el ámbito laboral de la transacción como medio de poner fin a las controversias laborales ( art. 1809 C.C. en relación con los artículos 63, 67 y 84 L.P.L.). Los actos de disposición en materia laboral han de vincularse a la función preventiva del proceso propia de la transacción y, aún en ese marco, han de establecerse las necesarias cautelas, como muestra el art. 84.1 L.P.L., a tenor del cual "si el órgano judicial estimare que lo convenido es constitutivo de lesión grave para alguna de las partes, de fraude de ley o de abuso de derecho, no aprobará el acuerdo". Desde esta perspectiva parece claro que el finiquito puede cumplir esa función transaccional, aunque quede al margen, como en el presente caso, de los cauces institucionales de conciliación. Pero para que la disposición sea válida será necesario que el acuerdo se produzca para evitar o poner fin a una controversia ( artículo 1809 C.c.), en la que el derecho en cuestión aparezca como problemático. Por otra parte el objeto de la transacción debe estar suficientemente precisado, como exige el artículo 1815 C.c., sin que puedan aceptarse declaraciones genéricas de renuncia que comprendan derechos que no tienen relación con el objeto de la controversia ( art. 1815.2 C.c.).

4.- La Sala ha mantenido que los finiquitos sin perjuicio de su valor normalmente liberatorio -deducible en principio de la seguridad del tráfico jurídico e incluso de la buena fe del otro contratante- vienen sometidos como todo acto jurídico o pacto del que es emanación externa a un control judicial. Control que puede y 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 voluntad, ya por falta de objeto cierto que sea materia del contrato o de la causa de la obligación que se establezca ( art. 1261 C.c ) ya por ser contrario a una norma imperativa, al orden público o perjudique a terceros, ( STS 28-02-00, rec. 4977/98; 24-07-00, rec. 2520/99; 11-06-08, rec. 1954/07 y 21-07-09, rec. 1067/08 ).

CUARTO.- La doctrina anteriormente expuesta conduce a la desestimación del recurso formulado.

A este respecto hay que señalar que el documento suscrito por el trabajador tiene el siguiente contenido: "El suscrito trabajador cesa en la prestación de sus servicios por cuenta de la empresa y recibe en este acto 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".

No procede atribuir ninguna virtualidad extintiva al hecho de que el trabajador haya firmado el citado documento ya que fue la empresa y no el trabajador la que decidió unilateralmente extinguir el contrato, procediendo seguidamente a suscribir el trabajador al documento de saldo y finiquito, abonando la empresa, en concepto de indemnización, una cantidad sensiblemente inferior a la que le correspondía.

Tal y como señala la sentencia de esta Sala de 28 de febrero de 2000, recurso 4977/98, doctrina reiterada en sentencia de 11 de junio de 2001, recurso 3189/00: *"Conforme a lo anteriormente manifestado el alcance y valor del recibo de finiquito viene determinado por el examen conjunto del texto literal por el que se manifiesta y por los elementos y condicionamientos específicos del contrato que se finiquita. A partir de estas circunstancias y premisas deviene inexcusable negar total eficacia vinculatoria al finiquito litigioso. En los contratos finiquitados se ha concertado media jornada, y, no obstante, los trabajadores han realizado, habitualmente, su trabajo a través de una actividad laboral, desarrollada, según hechos probados, durante nueve horas diarias y con la necesidad de frecuentes desplazamientos. Atendiendo, a estos datos sorprende que los recibos de finiquito fijen unas cantidades muy reducidas (59.373 pesetas, en un caso y 17.897, en otro), sin que en los mismos, ni en ningún otro se haya justificado el pago de los conceptos de horas extraordinarias, pluses de asistencia y puntualidad. Como dice el Ministerio Fiscal "parece casi irrisorio el pensar que los dos actores iban a considerarse finiquitados con tan exigua cantidad, cuando se les debía una muy superior, según quedó contrastado en los hechos probados", a lo que añade "sin que pueda aceptarse que la voluntad de las partes -en este caso los trabajadores- asumiese condonar una deuda con un grado de liberalidad impensable, por supuesto en esta clase de relación contractual" (más de medio millón y un millón respectivamente).*

En consecuencia, el pacto o acuerdo que precedió a la firma del repetido documento-finiquito, no reúne los requisitos esenciales para su eficacia ( artículo 1.265 C.c.) *dado que el consentimiento de los contratantes no puede entenderse haya recaído, sobre parte del objeto -que es hoy reclamado-, ni tuvo causa -cual es la contraprestación de la otra parte en los contratos onerosos y liberalidad en los lucrativos, según el artículo 1.274 del C.c.-, de modo que al no aparecer en el finiquito la remuneración de horas extraordinarias, plus de asistencia y puntualidad, cuya realidad consta en los hechos probados, conforme antes se ha dicho, el efecto liberatorio de aquel no alcanza a estos conceptos retributivos. Así pues, se ha infringido el artículo 1.283 del C.c., que el recurso alega como violado, cuando afirma que "cualquiera que sea la generalidad de los términos de un contrato, no deberán entenderse comprendidos en él cosas distintas y casos diferentes de aquellos sobre los que los interesados se propusieron contratar".*

En el asunto debatido, la empresa que ha procedido a despedir verbalmente al trabajador, sin entregarle carta de despido, ni hacer constar en momento alguno el motivo de despido, abona en concepto de indemnización una cantidad sensiblemente inferior a la que le correspondía percibir -percibe 15.000 euros y le correspondía percibir 105.526'60- sin que conste ni se invoque el motivo de dicha desproporción, por lo que el efecto liberatorio del finiquito no alcanza a este concepto, habiéndose infringido el artículo 1283 del Código Civil que señala que "cualquiera que sea la generalidad de los términos de un contrato, no deberán entenderse comprendidos en el cosas distintas y casos diferentes de aquellos sobre los que los interesados se propusieron contratar".

Por todo lo razonado, procede la desestimación del recurso formulado.

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

## **FALLAMOS**

Desestimamos el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la representación letrada de Rank Centro SA, contra la sentencia dictada el 27 de mayo de 2011 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en el recurso de suplicación número 875/11, interpuesto por la representación letrada de D. Plácido contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social número 15 de los de Madrid, en autos número 540/10, seguidos a instancia de dicho recurrente contra Rank Centro SA, por despido.

Devuélvase las actuaciones al órgano jurisdiccional de procedencia, 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. Maria Luisa Segoviano Astaburuaga hallándose celebrando Audiencia Pública la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de lo que como Secretario de la misma, certifico.