

2016 - 01

Comentario Laboral

Febrero 2016

FINIQUITOS SIN VALOR LIBERATORIO: SIGUE LA RACHA

Aunque en ocasiones, bien por el acto en sí –replicar o actualizar otro documento- bien por el concreto momento temporal –después de alcanzar el acuerdo, lo realmente complejo y difícil en no pocas ocasiones- no se presta demasiada atención a los acuerdos extintivos, especialmente a la redacción de sus clausulados inherentes a los actos de saldo y finiquito mutuo, en la medida de lo posible, para evitar sorpresas indeseadas, resultará determinante ajustar cada concreta extinción a los presupuestos en virtud de los cuales se ha alcanzado la misma (conceptos, detalle de los mismos, importes, acudir o no al SMAC, etc.)

Buen ejemplo de su importancia son los comentarios vertidos a continuación.

Un examen de la reciente Doctrina Judicial pone de relieve que buena parte de las sentencias que se dictan cuando se enjuicia la suscripción por parte de los trabajadores de recibos de saldo y finiquito concluyen con su ineficacia liberatoria, y ello tanto en demandas por despido (cuestionando el importe de la indemnización) como en acciones de cantidad (al excluirse conceptos devengados y no satisfechos).

Sirvan como botón de muestra dos recientes sentencias del Tribunal Superior de Justicia de Madrid. En primer término, la **dictada con fecha 2 de diciembre de 2015** (RS 689/2015; Titanic 55 S.L.) en la que habiéndose firmado un finiquito en el que se incluía una indemnización por importe de **1.284,64 €** (justo una mensualidad de haberes), al final el Tribunal Territorial, partiendo de la improcedencia de la extinción contractual, fija la indemnización en la suma de **12.725,50 €**.

Ciertamente, la empresa naufragó en la estrategia o decisión adoptada, lo que pone de relieve que las cosas no son tan sencillas como parecen, al menos, en derecho laboral. La simple firma, libre y voluntaria de un documento transaccional de finiquito, no es una fórmula sacramental que dote de plena validez al mismo y conlleve su eficacia liberatoria. Es curioso, pero en el caso contemplado el Juzgado de lo Social nº 20 de los de Madrid se apreció la falta de acción esgrimida por la empresa y se desestimó la demanda por despido improcedente formulada en su contra.

La actora, que prestaba sus servicios en una residencia de la tercera edad, mantuvo conversaciones con la empresa y se habló de la posibilidad de su despido y de los términos del mismo, manifestándole la empresa, incluso, la cantidad con la que podían llegar a un acuerdo.

La trabajadora disfrutó de un plazo de una semana para pensar en el mismo y finalmente convino con la empresa en acudir a Madrid a firmar el documento (HP 3º). Finalmente se firmó un documento finiquito del siguiente tenor:

"La empresa Titanic 55 SL reconoce en este acto la improcedencia del despido efectuado con efectos del día 26 enero 2014 a la trabajadora doña Frida. Como consecuencia de lo anterior, la empresa pone a disposición de la trabajadora el importe total de 2154,75 € por los conceptos de indemnización, saldo y finiquito, que se abonará en el plazo máximo de 48 horas hábiles mediante transferencia en la cuenta bancaria de la que es titular la trabajadora y que tiene designada a los efectos del pago de la nómina. Mediante el recibí de este documento la trabajadora acepta dicho ofrecimiento su forma de pago. La trabajadora reconoce con su firma en este acto que

con el percibo de dicha cantidad se halla totalmente saldada finiquitada por todos los conceptos con la referida empresa, desistiendo de cualquier acción frente a la empresa con causa la relación laboral ahora extinguida, o bien en la propia extinción. Asimismo se hace constar que la trabajadora recibe en este acto la documentación acreditativa de su situación legal de desempleo”.

Pues bien, la sorprendente STSJ parte de la doctrina jurisprudencial contenida en la STS de 3 de diciembre de 2014 y revoca el fallo absolutorio de instancia al entender que el finiquito no tenía ningún valor liberatorio, así:

*"(...) la actora sin asistencia de representantes de los trabajadores ni ninguna otra (...) firmó el finiquito en el que no se pone de manifiesto por su parte una voluntad de dar por concluida la relación laboral, ni se plasma un mutuo acuerdo sobre la extinción, ni una transacción en la que se acepte el cese acordado por la empresa, reconociendo ésta la improcedencia del despido, y habiendo quedado probado que parte de la empresa la decisión extintiva, sin que exista causa disciplinaria que hubiera podido dar lugar a una transacción en aras de evitar un juicio con resultado desfavorable para la trabajadora, por lo que **ésta no tenía ningún riesgo que correr que pudiera llevarle a aceptar una quita en la indemnización legalmente establecida, pese a lo cual la empresa le abona una cantidad muy inferior a la que le corresponde** según el documento nº 18 del ramo de prueba de la empresa al que se remite el hecho probado cuarto de la sentencia, 1.248,64 euros, equivalente a una mensualidad, lo que nos lleva a concluir que el valor de dicho documento no puede ir más allá del relativo a la percepción de las cantidades que le fueron abonadas por liquidación y por el despido no pudiendo tener valor liberatorio porque no existe transacción alguna y la empresa debe cumplir con la obligación indemnizatoria que le impone el artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores para la improcedencia del despido que reconoció expresamente”.*

Veamos otro reciente ejemplo judicial. Es el contenido en la **STSJ Madrid de 4 de diciembre de 2015** (Ikea; 744/2015). Imaginémosnos que en una determinada fecha se requiere a un trabajador para que se persone en los Servicios Centrales, donde se le manifiesta la voluntad empresarial de prescindir de sus servicios, ofreciendo indemnizarle en 36.000.-€, salvo que aceptara el retorno a Empresa del Grupo distinta a la que anteriormente prestaba sus servicios y que mantiene centros de trabajo en París y Milán. Sigamos pensando que el empleado solicitó poder efectuar llamadas telefónicas en la intimidad, y tras hacerlas, solicitó el abono de una indemnización superior (42.000 €), concluyéndose en un acuerdo. En la referida comparecencia se le hizo entrega de carta de despido en la que se le imputa una falta muy grave motivada *"por la pérdida de confianza en ti depositada"*.

Los términos más sobresalientes del acuerdo fueron:

- La empresa reconoce la improcedencia del despido ofreciendo 42.000.-€ en concepto de indemnización, saldo y finiquito, cantidad con la que se mostró conforme el trabajador, aun siendo consciente de ser inferior a la legal, pero que aceptó *"dados los hechos imputados y el riesgo de que el despido pudiera ser declarado procedente y en evitación de un procedimiento judicial"*.
- El compromiso de abono de la referida indemnización y el reconocimiento de la improcedencia del despido *"se producirá en el acto de conciliación a celebrar ante el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación de Madrid, previa demanda a presentar por el trabajador"*.
- También que *"con la percepción de la cantidad anteriormente referida, dan por saldada y finiquitada la relación laboral con efectos de hoy (...)"*, no teniendo más que reclamar por ningún otro concepto y produciendo la transacción cosa juzgada entre las partes de conformidad con el art. 1816 del CC, *"por lo que nada podrán reclamarse por la extinción del contrato de trabajo y por la liquidación de la relación de la relación laboral"*.

En el acto de conciliación ante el SMAC no hubo acuerdo, siendo así que el Juzgado de lo Social nº 34 de los de Madrid desestimó la demanda por despido disciplinario improcedente interpuesta por el trabajador. ¿Llegaría a la misma solución el TSJ?

"No estamos ante un preacuerdo o precontrato, por el que las partes que no quieren o no pueden celebrar el contrato definitivo se comprometen a hacer efectiva su conclusión en un tiempo futuro, fijando sus elementos pero aplazando su perfección, adquiriendo la obligación de establecer el contrato definitivo en virtud de la relación jurídica obligacional nacida del precontrato por lo que pueden reclamar su cumplimiento de la otra parte, sino, como hemos visto, de una obligación condicional que al no producirse ha dado lugar al pleito en el que la empresa pudo perfectamente discutir la procedencia de su decisión y el trabajador combatirla.

Séptimo.- Al no existir justa causa para extinguir el contrato por no cumplirse la condición suspensiva el despido debe declararse improcedente”.

Subrayamos que la indemnización legal fijada en la STSJ fue la de **63.975 €**, frente a los **42.000 €** inicialmente pactados en acuerdo-finiquito.

Así, pues, cuando se despide verbalmente a un trabajador o media carta con simple reproducción de la causa legal que lo ampara, si éste firma un documento de liquidación y finiquito o acuerdo a suscribir ante el SMAC en el que no consta que reciba como contraprestación la correspondiente indemnización legal, la consecuencia que de ello se

podría derivar no es otra que la pérdida de su eficacia liberatoria por carecer del necesario valor transaccional, y por ende que se considere que la extinción del contrato no se ha producido por dimisión del trabajador o por mutuo acuerdo de las partes, ya que cualquier renuncia que en dicho documento conste es contraria a lo dispuesto en el artículo 3.5 del Estatuto de los Trabajadores.

En definitiva, los artificios o buenas palabras que en ocasiones pueden conseguir la suscripción por parte del trabajador de un documento de finiquito no suponen "*per sé*" que su eficacia se imponga, abstracción hecha de las circunstancias y condicionamientos que intervienen en su redacción.

Esperamos que los anteriores comentarios resulten de utilidad. Quedamos a su disposición para cualquier tipo de duda o comentario que pueda originarse al respecto.

Para completa información, a continuación se remiten las Sentencias del TSJ de Madrid comentadas.

STSJ Madrid 4 diciembre 2015 Ikea

STSJ Madrid 2 diciembre 2015 Titanic

Si está interesado en obtener información adicional sobre el contenido de esta Alerta puede ponerse en contacto con Alfredo Aspra o con José Antonio Sanfulgencio mediante email: **alfredo.aspra@cms-asl.com** o **joseantonio.sanfulgencio@cms-asl.com**

Los comentarios expuestos contienen información de carácter general sin que constituya opinión profesional o asesoramiento jurídico.

CMS Albiñana & Suárez de Lezo, Paseo de Recoletos, 7-9, 28004 - Madrid, España
T +34 91 451 93 00 www.cms-asl.com
