

## **Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 1ª). Sentencia de 21 julio 2009**

**Jurisdicción:** Social

Recurso de casación para la unificación de doctrina núm. 1067/2008

**Ponente:** Excmo Sr. luis fernando de castro fernández

### **SENTENCIA**

En la Villa de Madrid, a veintiuno de Julio de dos mil nueve

Vistos los autos pendientes ante la Sala en virtud de recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el Procurador D. Jorge Deleito García, en nombre y representación de D. D., contra la sentencia dictada el 11 de febrero de 2008 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en el recurso de suplicación núm. 5447/07, formalizado por R. S.A. contra la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 19 de los de Madrid, de fecha 13 de junio de 2007, recaída en los autos núm. 207/07, seguidos a instancia de D. D. contra R. S.A., sobre DESPIDO.

Es Magistrado Ponente el Excmo. Sr. D. Luis Fernando de Castro Fernandez,

### **ANTECEDENTES DE HECHO**

PRIMERO.- Con fecha 13 de junio de 2007, el Juzgado de lo Social núm 19 de los de Madrid, dictó sentencia en la que consta la siguiente parte dispositiva: Estimando la demanda interpuesta por D. D., frente a R., S.A., debo confirmar la improcedencia del despido de que fue objeto el demandante, el 19 de enero de 2007, fijando la cantidad en concepto de indemnización legal por despido improcedente, en 55.741,21 euros brutos, condenando a la demandada al abono al actor diferencia no pagada, así como al abono de salarios de tramitación a razón de 87,87 euros diarios, desde el despido hasta la notificación de esta resolución".

SEGUNDO.- En dicha sentencia se declararon probados lo siguientes hechos: "PRIMERO.- El demandante D. D., ha venido prestando servicios por cuenta y dependencia de la empresa demandada R., S.A., con la antigüedad de 14 de diciembre de 1992, categoría profesional de oficial 1ª y percibiendo un salario mensual con prorrata de pagas extras de 2.636,10 euros. SEGUNDO.- Por carta de 19 de enero de 2007 la demandada comunicó al actor el despido por causas disciplinarias, con efectos de la citada fecha, del tenor siguiente: "Por medio de la presente, ponemos en su conocimiento, que sobre la base de lo dispuesto en el art. 54 del Estatuto de los Trabajadores y conforme a lo previsto en el art. 55 de la mencionada Ley, se ha tomado la decisión de rescindir su contrato de trabajo, procediendo a su despido disciplinario, siendo la causa originadora de tal decisión, su disminución continuada, voluntaria y reiterada en el rendimiento de su trabajo durante los meses de noviembre y diciembre. Siendo por tanto tales hechos encuadrables en el apartado e) del mencionado art. 54.2 del Estatuto de los Trabajadores, y sancionables con el despido, es por lo que así lo hacemos, significándole que el mismo tendrá efectos del día 19 de enero de 2007, quedando a su disposición la liquidación de haberes que pudiera corresponderle. Así mismo le

notificamos que con efectos desde el día 19/01/07, quedarán rescindidas sus relaciones contractuales con esta Empresa, teniendo a su disposición la Liquidación que por Saldo y Finiquito en Derecho le corresponde. TERCERO.- Con la comunicación de despido se entregó también al trabajador otro documento que también firmó, del tenor siguiente: "Muy Sr. nuestro: Habiéndosele notificado la decisión de la empresa de extinguir su contrato de trabajo, de acuerdo con lo previsto en el art. 56 del Estatuto de los Trabajadores, la Empresa, por medio del presente documento, reconoce la improcedencia del despido, optando por la extinción de la relación laboral. A estos efectos la empresa ofrece las siguientes cantidades: 1.- La cantidad de 25.000 en concepto de indemnización. 2.- Así mismo ponemos a su disposición la cantidad de 1.374,13 brutos equivalente a la liquidación de su relación laboral. En consecuencia, ponemos a su disposición la cantidad neta de 26.286,68. El trabajador con la firma de este documento, acepta estas condiciones considerándose saldado y finiquitado con el percibo de esta cantidad." A dicho documento se acompañaba otro en formato normalizado de saldo y finiquito, que también firmó el demandante, en el que además de los conceptos económicos y datos de empresa y trabajador, consta lo siguiente: "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, comprometiéndose a no reclamar por concepto alguno que pudiera derivarse de la relación laboral que queda expresamente concluida." Antes de la firma de estos documentos se permitió al actor hacer una llamada telefónica a su mujer, tras la cual éste firmó. CUARTO.- El demandante padece trastorno de ansiedad generalizada desde fines de 2003 y estaba bajo tratamiento en el momento del despido, circunstancia que era conocida por la empresa. QUINTO.- El día 29 de enero de 2007, remitió el actor por burofax a la empresa una carta de la misma fecha, en que entre otros extremos manifiesta su falta de conformidad con la indemnización percibida por despido y concede un plazo de 24 horas a la empresa para que proceda a subsanar tal déficit, mediante la consignación judicial de la diferencia, bajo advertencia de reclamar contra el despido. SEXTO.- Con fecha 6 de febrero de 2007 presentó el actor papeleta de conciliación por despido, celebrándose el acto conciliatorio el día 20 de febrero, con el resultado de celebrado sin avenencia, presentando demanda el 28 de febrero de 2007".

TERCERO.- La citada sentencia fue recurrida en suplicación por R. S.A. ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, la cual dictó sentencia con fecha 11 de febrero de 2008, en la que dejando inalterada la declaración de hechos probados de la sentencia de instancia, consta la siguiente parte dispositiva: "Que estimando el recurso de suplicación interpuesto por R. S.A., contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 19 de los de MADRID, de fecha TRECE DE JUNIO DE DOS MIL SIETE en virtud de demanda formulada por D. D. contra R. S.A., en reclamación de DESPIDO, debemos revocar y revocamos la sentencia de instancia, desestimando la demanda formulada, y absolviendo a la recurrente de las pretensiones deducidas en su contra. Dese el destino legal a los depósitos constituidos".

CUARTO.- Por el Procurador D. J.D., en nombre y representación de D. D. mediante escrito de fecha 11 de abril de 2008, 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 Superior de Justicia de Cataluña de fecha 15 de febrero de 2005.

QUINTO.- Por providencia de esta Sala, se procedió a admitir a trámite el citado recurso, y habiéndose impugnado, pasaron las actuaciones al Ministerio Fiscal, que presentó escrito en el sentido de considerar la improcedencia del recurso. E instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 14 de julio de 2009, en el que tuvo lugar.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- 1.- En el presente supuesto, los hechos que configuran la litis son los que siguen: a) el trabajador es despedido por causas disciplinarias por carta de 19/01/07 y simultáneamente se entrega documento por el que se reconoce la improcedencia del despido y se ponen a su disposición 25.000 euros por indemnización y 1.374,13 por liquidación, con indicación de que “el trabajador con la firma de este documento, acepta estas condiciones considerándose saldado y finiquitado”; b) el referido trabajador firmó tal documento y otro “en formato normalizado de saldo y finiquito”, en el que reconoce “hallarse saldado y finiquitado por todos los conceptos... comprometiéndose a no reclamar por concepto alguno que pudiera derivarse de la relación laboral”; c) la firma se produce bajo un trastorno de ansiedad generalizada conocido por la empresa y tras realizar el actor una llamada telefónica a su esposa; d) el 29/01/07 el trabajador comunica a la empresa que la indemnización percibida era inferior a la que correspondía y que concedía a la empresa el plazo de 24 horas para que procediese a consignar judicialmente la diferencia; y e) no habiéndole hecho así, el actor reclamó judicialmente por despido.

2.- Por sentencia de 13/06/07, dictada en los autos 207/07, el Juzgado de lo Social nº 19 de los de Madrid estimó la demanda interpuesta, reconociendo la improcedencia del despido, fijando la indemnización en 55.741,21 euros y condenando a la demandada a abonar la diferencia y los salarios de trámite, a razón de 87,87 euros/día. Decisión revocada por la STSJ Madrid 11/02/08 [rec. 5447/07], que desestima la demanda por atribuir eficacia liberatoria al finiquito firmado.

3.- En su recurso de casación para la unidad de la doctrina, el trabajador invoca como sentencia de contraste la STSJ Cataluña 15/02/05 [rec. 8776/04] y denuncia la infracción de los arts. 3.5, 49.1.a) y 56.2 ET, así como la de los arts. 6.4, 1256, 1261, 1281, 1289, 1809 y 1815 CC. Decisión aquélla que cumple la exigencia de contradicción que para la viabilidad del RCUD impone el art. 217 LPL (entre las más recientes, SSTS 27/02/09 -rcud 955/08-; 03/03/09 -rcud 4424/07-; y 24/03/09 -rcud 1028/07-), en tanto que en ambos procesos se trata de hechos y pretensiones sustancialmente iguales, y pese a ello las decisiones contrastadas han llegado a opuesta conclusión. En efecto, en la decisión referencial el trabajador es cesado por decisión empresarial y firma un recibo de finiquito con expresiones casi idénticas a las del caso sometido a debate, pese a lo cual la decisión de contraste no le atribuye valor liberatorio. La única diferencia sustancial existente es la de que en el presente supuesto el trabajador padecía un proceso psíquico [ansiedad generalizada] del que no hay constancia en la referencial; pero esta diferencia, lejos de excluir la contradicción la refuerza a fortiori (por todas, SSTS 20/02/07 -rcud 3654/05-; 04/07/07 -rcud 2215/06-; 14/05/08 -rcud 884/07-; 10/07/08 -rcud 437/07-; y 29/01/09 -rcud 326/08 -).

SEGUNDO.- Partiendo de los hechos que se han transcrito en el primero de nuestros

fundamentos [apartado 1], la decisión recurrida argumentó -para desestimar la demanda- que no “puede negarse... naturaleza transaccional, y desconocer la eficacia liberatoria del finiquito, si, como ha acontecido en el caso de autos, el trabajador accionante aceptó, inicialmente y a través de dos sendos recibos de finiquito... la extinción de su contrato, así como el abono, no sólo de cuantos conceptos salariales se le adeudaban o a los que pudiera tener derecho, sino además el de una indemnización, por despido”; y que “no es óbice a tal conclusión... [el] estado de ansiedad del actor en la fecha de la firma... tampoco se concreta, en la instancia, la forma en que dicho estado pudo haber influido en el consentimiento prestado, hasta invalidarlo”.

No compartimos las afirmaciones de la decisión recurrida, porque no se ajustan a la doctrina unificada sobre el concepto y efectos del finiquito, ni a sus reglas interpretativas, sobre todo atendiendo a las circunstancias concurrentes, que nos llevan a excluir la voluntad liberatoria y extintiva que el Tribunal Superior de Justicia le atribuye. Y en justificación de ello reproduciremos en gran medida -limitando algunas citas- la exhaustiva doctrina sentada por la STS 18/11/04 [-rec. 6438/03-] y sustancialmente reiterada -entre otras- por la de 13/05/08 [-rcud 1157/07-]; esta última en un supuesto -similar al de autos- de suscripción de finiquito tras la comunicación del cese por razones objetivas, decidimos negar los efectos que la decisión recurrida aprecia.

TERCERO.- 1.- Sobre el concepto del llamado “recibo de saldo y finiquito” se ha señalado por esta Sala que el finiquito es - conforme al DRAE- “remate de cuentas o certificación que se da para constancia de que están ajustadas y satisfecho el alcance que resulta de ellas”. Y que es “documento que, normalmente, contiene una declaración de voluntad del trabajador, a la que, generalmente, se ha concedido eficacia liberatoria, y cuyo contenido, de carácter variable -aunque suele traer origen en la extinción contractual- puede hacer referencia al percibo de una determinada cantidad salarial; a la liquidación de las obligaciones, principalmente de carácter patrimonial, que se realiza con motivo de la extinción de la relación laboral o a la declaración de extinción de la relación contractual, a la que, usualmente, se une una manifestación de las partes de no deberse nada entre sí y de renuncia a toda acción de reclamación. Si bien, desde un prisma estrictamente laboral, se ha venido conceptuando, como finiquito, aquel 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”. Y por lo que se refiere a la liquidación de obligaciones, se conceptúa el finiquito como aquel documento que incorpora una declaración de voluntad del trabajador expresiva de su conformidad 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-; 18/11/04 -rcud 6438/03-; y 26/06/07 -rcud 3314/06 -).

2.- Acerca de su eficacia liberatoria y extintiva se ha mantenido que “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” (SSTS 24/06/98 -rcud 3463/97-; y 22/11/04 -rcud 642/04 -).

Y 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 corresponda en función del alcance de la declaración de voluntad que incorporan. Y que esa 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 (STS 18/11/04 -rcud 6438/03 -, con cita de muchas otras anteriores).

3.- Más en concreto se ha dicho sobre la necesaria voluntad extintiva, que para que el documento denominado 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-; 24/06/98 -rcud 3464/97-; 26/11/01 -rcud 4625/00-; y 07/12/04 -rcud 320/04 -). Aunque, ciertamente, la expresión del consentimiento, en principio, debe presumirse libre y conscientemente emitido y manifestado -por lo tanto sin vicios que lo invaliden- y recaído sobre la cosa y causa, que han de constituir el contrato, según quiere el art. 1262 CC (STS 18/11/04 -rcud 6438/03 -).

4.- En relación con la irrenunciabilidad de derechos se ha dicho 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 económicas derivadas-. Una limitación, al efecto, violaría el derecho, concedido por el artículo 49.1 a) y d) 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 (CC ) que únicamente 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 ). Es más, la prohibición de renuncia de derechos no impide acuerdos transaccionales que pongan fin a los conflictos laborales (aparte de las que en ellas se citan, SSTS 24/06/98 -rcud 3464/97-; 28/02/00 -rcud 4977/98-; 11/11/03 -rcud 3842/02-; 18/11/04 -rcud 6438/03-; y 27/04/06 -rcod 50/05 -). Pero en el bien entendido de 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 [STS 28/02/00 -rcud 4977/98 -] o contenga una renuncia genérica y anticipada de derechos contraria a los arts. 3.5 ET y 3

LGSS; y que para evitar, en lo posible, que se produzcan tales situaciones, el trabajador cuenta con los mecanismos de garantía que instrumentan los arts. 49.1 y 64.1.6º ET (STS 18/11/04 -rcud 6438/03 -, que cita numerosos precedentes sobre cada uno de los extremos).

5.- Porque -y esto es decisivo- “los actos de disposición en materia laboral han de vincularse a la función preventiva del proceso propia de la transacción [art. 1809 CC, en relación con los arts. 63, 67 y 84 LPL ] [...]. Desde esta perspectiva, parece claro que el finiquito puede cumplir esa función transaccional, aunque quede al margen [...] 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 [...], sin que puedan aceptarse declaraciones genéricas de renuncia que comprenden derechos que no tienen relación con el objeto de la controversia” (SSTS 28/04/04 -rcud 4247/02-; y 18/11/04 -rcud 6438/03-).

6.- Sobre su control judicial la doctrina de la Sala mantiene que “El finiquito, 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- viene sometido 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 la voluntad, ya por falta del objeto cierto que sea materia del contrato o de la causa de la obligación que se establezca (artículo 1261 CC ) ya por ser contrario a una norma imperativa, al orden público o perjudique a terceros (SSTS 28/02/00 SG -rcud 49778-; 24/07/00 -rcud 2520/99-; y 11/06/08 -rcud 1954/07-).

7.- Finalmente, respecto de sus reglas interpretativas, la doctrina de la Sala afirma 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 corresponda en función del alcance de la declaración de voluntad que incorporan (próximas en el tiempo, SSTS 18/11/04 -rcud 6438/03-; y 26/06/07 -rcud 3314/06 -). 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 (con cita de resoluciones anteriores, SSTS SG 28/02/00 -rcud 4977/98-; 26/11/01 -rcud 4625/00-; 18/11/04 -rcud 6438/03-; y 26/06/07 -rcud 3314/06-).

CUARTO.- 1.- Tal doctrina nos lleva a estimar el recurso, sin apreciar -contrariamente a lo resuelto por la decisión recurrida- voluntad alguna o liberatoria en la suscripción simultánea de los finiquitos. En efecto: a) ninguna virtualidad extintiva puede atribuirse al trabajador por la firma de los citados documentos, siendo así que fue la empresa y no el recurrente quien extinguió unilateralmente, acompañando a la decisión extintiva -“en formato normalizado”-

el saldo y finiquito; b) nula eficacia liberatoria puede atribuirse a un documento cuya fiabilidad no solamente pudiera considerarse mermada por estar en impreso “formalizado” y por haberse suscrito sin la garantía de los representantes de los trabajadores [cuya presencia no es necesaria, aunque sí conveniente], sino que a mayor abundamiento comporta la parcial renuncia a un derecho [la drástica reducción a la mitad de la indemnización debida], que por fuerza habría de calificarse -en este caso- contraria al art. 3.5 ET, siendo así que el aparente “finiquito” no cumplía función transaccional alguna y que -como hemos señalado antes- los actos de disposición en materia laboral han de vincularse a la función preventiva del proceso propia de la transacción, de manera que la eficacia del acuerdo requiere que se produzca para evitar o poner fin a una controversia (SSTS, ya citadas, de 28/04/04 -rcud 4247/02-; y 18/11/04 -rcud 6438/03 -); c) todo ello en un contexto de trastorno de ansiedad generalizada sufrido por el trabajador y conocido por la empresa, cuya presumible incidencia en el proceso volitivo no puede desconocerse -como argumenta la recurrida- por el hecho de que no conste declarado probado una distorsión en la formación de la voluntad [que la sentencia de instancia admite en el fundamento segundo in fine, con valor de hecho probados] o que “antes de la firma de estos documentos se permitió [ sic ] al actor hacer una llamada telefónica a su mujer”; y d) avala esta conclusión la dificultad de determinar el importe exacto del salario que correspondía al trabajador, dada la complejidad del mismo [salario fijo, variable y bonus], hasta el punto de que justifica plenamente -sobre todo en el contexto de la enfermedad psíquica- que el trabajador despedido inicialmente hubiese aceptado una cantidad que en principio le pareció correcta y que pocos días después -comprobada la deficiencia de aquélla- pide que sea subsanada, por no corresponderse a un salario real que efectivamente aceptó el Juez de instancia y que rechazó corregir la Sala de Suplicación.

2.- Las precedentes consideraciones nos llevan a afirmar -oído el Ministerio Fiscal- que la doctrina ajustada a Derecho es la mantenida por la sentencia de contraste y que -en consecuencia- la recurrida ha de ser casada y anulada, confirmando la de instancia, que confirmó la improcedencia del despido y condenó a la demandada al pago de la indemnización que legalmente correspondía en función de la antigüedad y del salario real y al abono de los también debidos salarios de trámite [pues aquella deficiencia obstaba la operatividad -de “congelación” de los salarios- de las previsiones del art. 56.2 ET. Con imposición de costas [art. 233.1 LPL].

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

## **FALLAMOS**

Estimamos el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la representación de Don D. y revocamos la sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid en fecha 11/Febrero/2008 [recurso de Suplicación nº 5447/07], que a su vez había revocado la resolución -estimatoria de la demanda- que en 13/Junio/2007 pronunciara el Juzgado de lo Social núm. 19 de los de Madrid [autos 207/07 ], y resolviendo el debate en Suplicación rechazamos el de tal clase formulado por la trabajadora frente a “R., S.A.” y confirmamos la resolución dictada por el Juzgado.

Se acuerda la imposición de costas a la recurrente en ambos trámites, de Suplicación y casación para la unificación de la doctrina.

Devuélvanse las actuaciones a la Sala de lo Social 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. Luis Fernando de Castro Fernández hallándose celebrando Audiencia Pública la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de lo que como Secretario de la misma, certifico.