

DJAMIL TONY KAHALE CARRILLO
Doctor en Derecho. Universidad de Salamanca

**(Comentario a la STSJ de Madrid, Sala de lo Social,
de 26 de abril de 2006, rec. núm. 1071/2006) ***

1. PLANTEAMIENTO

Empresa que adquiere dos buques mediante cesión de remate por el Juzgado de Primera Instancia de Madrid y asume los contratos de trabajo de los tripulantes en las condiciones del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores (ET). Los trabajadores a la hora de reclamar a su nuevo empleador los conceptos de horas de presencia y trabajos especiales regulados en el convenio colectivo, fueron despedidos. Seguidamente, las partes llegan a un acuerdo ante el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (SMAC), reconociendo el empresario la improcedencia de los despidos y abono de la indemnización, liquidación, saldo y finiquito de los trabajadores, dándose por terminada la relación laboral. Posteriormente, los trabajadores reclaman ante el órgano jurisdiccional unos conceptos que les adeudaba el primer empleador y no fueron abonados en el finiquito.

2. SUPUESTO DE HECHO Y CUESTIÓN DEBATIDA

2.1. Definición de finiquito.

El documento conocido como finiquito no goza de una regulación propia y específica. Han sido la doctrina y la jurisprudencia las que lo han definido como un instituto jurídico de aplicación genérica de la normativa contenida en el Código Civil (CC) relativa a los contratos¹. El artículo 49.2 del ET sólo hace mención a la propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas

* Véase el texto íntegro de esta Sentencia en la *Revista de Trabajo y Seguridad Social (Legislación, Jurisprudencia)*. CEF. Núm. 284, noviembre 2006.

¹ STSJ de Andalucía de 19 de mayo de 2005.

por el empresario al trabajador y que este último podrá solicitar la presencia de un representante legal de los trabajadores en el momento de proceder a la firma del recibo del finiquito. Esta propuesta es lo que comúnmente se denomina saldo o finiquito.

Según el Diccionario de la Lengua Española, finiquito significa: «Remate de cuentas o certificación que se da para constancia de que están ajustadas y satisfecho el alcance que resulta de ellas»². A criterio del Tribunal Supremo (TS) esta institución no se encuentra sujeta a forma *ad solemnitatem*, ya que su contenido es variable, haciendo mención al percibo de una determinada cantidad salarial, o a la liquidación de las obligaciones patrimoniales, que se realiza con motivo de la extinción de la relación laboral o contractual. Usualmente, la extinción de la relación contractual se materializa mediante manifestación de las partes de no adeudarse nada entre sí y de renunciar a toda acción de reclamación³.

No obstante, estas definiciones permiten cierta flexibilidad, que hacen concebir el finiquito en dos variantes:

- a) Finiquito-extinción: es el documento en que las partes manifiestan de forma escrita que la relación de trabajo ha quedado extinguida de mutuo acuerdo, o que la ruptura de la relación laboral se basa en los supuestos de bajas voluntarias o dimisiones del trabajador que acaban siendo aceptadas por el empresario, comprendidos en el artículo 49.1 a) y d) del ET respectivamente.

En otras palabras, es la manifestación externa de mutuo acuerdo entre las partes, donde la expresión del consentimiento debe presumirse libre y conscientemente emitido y manifestado sobre la cosa y causa, que han de constituir el contrato, de conformidad con el artículo 1.262 del CC⁴. 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»⁵.

Modernamente, los Tribunales han ampliado las virtualidades extintivas del finiquito a otros casos. En concreto, se ha admitido en los supuestos extintivos que tienen origen en otras causas distintas de las mencionadas, pero en las que posteriormente se produce un acuerdo entre el trabajador y el empresario en el que muestran su acuerdo con la extinción contractual⁶. De esta suerte, se entiende que la ulterior manifestación de voluntad del trabajador transforma el inicial despido en una extinción por mutuo acuerdo⁷.

² Vid. STS de 24 de junio de 1998.

³ SSTS de 28 de junio de 1998 y 28 de febrero de 2000.

⁴ STS de 28 de febrero de 2000.

⁵ SSTS de 28 de junio de 1998 y 26 de noviembre de 2001.

⁶ El órgano jurisdiccional no duda en atribuir la denominación de finiquito a los documentos que ponen fin a la relación laboral como consecuencia de un expediente de regulación de empleo, de la expiración del tiempo pactado, de una baja por jubilación, de un despido colectivo, entre otros.

⁷ STSJ de la Comunidad Valenciana de 8 de abril de 2005.

b) Finiquito-liquidación: es el 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 empleador⁸. En definitiva, el finiquito queda reservado a aquellos documentos que tienen su origen en una declaración extintiva de las partes. En el supuesto de que el vínculo contractual continúe vivo, las liquidaciones que se produzcan entre empresario y trabajador serán consideradas como saldos de cuentas o recibos de cantidad⁹.

Como ha subrayado la STS de 29 de septiembre de 1986, «para que pueda afirmarse la existencia de un finiquito en el campo laboral es imprescindible que conste una voluntad del trabajador inequívocamente dirigida a la extinción del contrato, para así distinguirla sin dificultad de la mera liquidación de cuentas que supone una voluntad negocial dirigida a clarificar o defender la situación económica entre empresarios y trabajadores por un determinado período de tiempo». En definitiva, la firma del recibo de saldo y finiquito es un documento escrito en que se declara concluida la relación laboral y liquidadas las deudas y obligaciones pendientes entre las partes, con inclusión de los salarios adeudados al trabajador, la liquidación de las partes proporcionales de las pagas extraordinarias, la parte de las vacaciones devengadas y todavía no disfrutadas, posibles atrasos salariales, así como la indemnización que pueda corresponderle, ya sea la establecida con carácter general, o una mayor establecida en convenio colectivo o la que acuerden las partes libremente¹⁰. Es posible, incluso, que a través del finiquito queden saldadas cuentas de índole extralaboral como la resolución de un contrato de arrendamiento de una vivienda empresarial habitada por el trabajador durante la vigencia del contrato, o la extinción de un crédito concedido por el empresario al trabajador.

2.2. Valor liberatorio del finiquito.

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 corresponde en función del alcance de la declaración de voluntad que incorporan¹¹. Sin embargo, el reconocimiento de tal eficacia no contraviene el artículo 3.º 5 del ET, ya 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 disponibi-

⁸ SSTS de 28 de febrero de 2000 y 11 de noviembre de 2003.

⁹ STS de Andalucía de 19 de mayo de 2005.

¹⁰ STSJ de Cataluña de 15 de diciembre de 2005. En esta materia es doctrina uniforme del TS «la de que el contenido del finiquito es variable y puede incorporar tanto un reconocimiento de que la relación laboral se ha extinguido, como la constatación del abono de la liquidación por las cuentas pendientes derivadas del desarrollo de la relación laboral y la conformidad con esa liquidación, y aun cuando en aquellos supuestos en los que este documento se suscribe coincidiendo con una extinción del contrato existe un riesgo importante de que estos dos aspectos se confundan, especialmente cuando la iniciativa de la extinción ha correspondido al empresario, no puede olvidarse que la aceptación de un pago por liquidación de conceptos pendientes de pago, como pueden ser las partes proporcionales de pagas extraordinarias, que será lo usual, no supone en estos casos conformidad con aquella decisión empresarial, aunque la firma del documento parta de que se ha producido esa decisión y de sus efectos reales sobre el vínculo». STSJ de Andalucía de 9 de julio de 2002.

¹¹ SSTS de 30 de septiembre de 1992, 28 de junio de 1998, 28 de febrero de 2000 y 11 de noviembre de 2003.

lidad de derechos que no tengan esa naturaleza ¹². Una limitación al efecto violaría el derecho, concedido al trabajador por el artículo 49.1 a) y d) del ET, a extinguir voluntariamente el contrato, o a conciliar sus intereses económicos con el empleador, y, también infringiría la norma común de contratación establecida en el artículo 1.256 del CC que únicamente sanciona con nulidad el contrato cuyo cumplimiento quede al arbitrio de una de las partes contratantes ¹³.

Sin embargo, dicha interpretación no puede ser admitida en todos los supuestos, pues no cabe excluir que algunas decisiones extintivas del trabajador puedan llegar a violentar de algún modo el principio de indisponibilidad de derechos ¹⁴. Por consiguiente, no puede aceptarse con carácter general un valor liberatorio al finiquito, sino que el mismo habrá de depender del examen del acuerdo transaccional, en el que debe constar de manera clara la voluntad rescisoria de las partes. Ello no obstante, además del análisis de los términos del finiquito, en cuanto a que éstos pongan de manifiesto una voluntad decidida del trabajador de resolver su contrato y respondan realmente en cuanto a sus virtualidades extintivas a una transacción, es necesario además que la causa del negocio extintivo resulte lícita.

Los Tribunales han negado la eficacia a los finiquitos en los casos de sucesión continuada e injustificada de contratos temporales o cuando se produce la terminación de una relación laboral por tiempo indefinido con el consiguiente finiquito y posteriormente se suscribe un contrato temporal ¹⁵. El órgano jurisdiccional debe abordar el examen de la declaración de voluntad manifestada por el trabajador en el finiquito teniendo en cuenta las reglas hermenéuticas contenidas en el CC sobre la interpretación de los contratos y, entre ellas, básicamente las de interpretación literal e histórica. De entrada, atendiendo a una interpretación literal debe analizarse los términos en que se pronuncia el documento de finiquito ¹⁶. A este respecto, debe tenerse en cuenta que en muchos casos el finiquito se configura como un acto adhesivo para el trabajador, por lo que debe hacerse una interpretación restrictiva de las cláusulas oscuras o dotadas de gran generalidad, con expresiones estereotipadas y genéricas. En cuanto a la interpretación histórica ¹⁷, esta regla hermenéutica exige atender a las circunstancias y condiciones en las que se produce la firma del finiquito ¹⁸.

El finiquito no es un medio autónomo de extinción de las obligaciones laborales, sino un medio de prueba de la forma en que se ha producido esa extinción. Al examinarse las causas generales de extinción de las obligaciones enumeradas en el artículo 1.156 del CC, específicamente, dentro del terreno de la extinción del contrato de trabajo –campo donde más frecuentemente surgen las contro-

¹² Entre los que se encuentran la renuncia del puesto de trabajo y las consecuencias económicas derivadas.

¹³ SSTs de 23 de junio de 1986, 23 de marzo de 1987, 26 y 28 de febrero de 1988, 9 de abril de 1990 y 28 de febrero de 2000.

¹⁴ STSJ de la Comunidad Valenciana de 8 de abril de 2005.

¹⁵ STS de 24 de junio de 1998.

¹⁶ Artículo 1.281 del CC: «Si los términos de un contrato son claros y no dejan duda sobre la intención de los contratantes se estará al sentido literal de sus cláusulas. Si las palabras parecieren contrarias a la intención evidente de los contratantes, prevalecerá ésta sobre aquéllas».

¹⁷ Artículo 1.282 del CC: «Para juzgar de la intención de los contratantes, deberá atenderse principalmente a los actos de éstos, coetáneos y posteriores al contrato».

¹⁸ Por ejemplo, indicios de dar por finalizada la relación laboral es el cobro de las cantidades. STSJ de Madrid de 23 de abril de 1992.

versias relativas al alcance que debe asignarse al finiquito–, las causas que enumera el artículo 49 del ET, entre las que no figura el finiquito, toda vez que sólo supone el instrumento a través del cual se viene, habitualmente, a documentar lo que sí es propiamente causa de extinción de la relación laboral: el mutuo acuerdo de las partes ¹⁹. Sin embargo, aunque el finiquito tuviera un origen transaccional, su eficacia no es ilimitada o sacramental, ya que supone el reconocimiento de la percepción de cantidad a título de liquidación económica de una relación contractual, pero ni puede otorgársele naturaleza transaccional, ni supone por sí misma una renuncia de derechos ²⁰.

La eficacia jurídica que se le otorga a los finiquitos, no supone que tenga un contenido habitual con efectos preestablecidos y objetivados, de manera que la eficacia se imponga a la abstracción hecha de las circunstancias y condicionamientos que intervienen en su redacción ²¹. Al contrario, deberán tenerse en cuenta tres circunstancias:

- a) El carácter transaccional de los finiquitos en relación con los artículos 63, 67 y 84 de la Ley de Procedimiento Laboral (LPL) ²², exige estar a los límites propios de la transacción, de modo que los actos de disposición en materia laboral han de vincularse a la función preventiva del proceso propia de aquélla ²³.
- b) En caso de acreditarse los vicios de voluntad, la ausencia de objeto cierto que sea materia del pacto, o la expresión en él de una causa falsa, privarían al finiquito de valor extintivo o liberatorio ²⁴. De igual manera, ocurrirá en los casos en que el pacto sea contrario a una norma imperativa, al orden público o perjudique a terceros ²⁵ o contenga una renuncia genérica y anticipada de derechos contraria a los artículos 3.º 5 del ET y 3.º de la Ley General de la Seguridad Social ²⁶. Para evitar que se produzcan tales situaciones, el trabajador cuenta con los mecanismos de garantía que instrumenta el ordenamiento jurídico laboral a través de los artículos 49.1 y 64.1.6 del ET ²⁷.
- c) Es probable que el documento no exteriorice, inequívocamente, una intención o voluntad extintiva o liquidatoria de las partes ²⁸, o que no esté suficientemente precisado su objeto,

¹⁹ STSJ del País Vasco de 9 de julio de 2002.

²⁰ STS de 6 de julio de 1990 y SSTSJ de Navarra de 27 de julio de 1995 y de la Comunidad Valenciana de 12 de diciembre de 1997.

²¹ La fórmula rutinaria y estereotipada que «declara hallarse completamente saldado y finiquitado por todos cuantos devengos salariales pudieran corresponderle por razón de trabajo por cuenta de la demandada», aun voluntariamente suscrita, no puede legalmente comprender ni afectar a las diferencias salariales que en aplicación del Convenio al trabajador pudieran corresponder porque tales devengos salariales de conformidad con lo prevenido por el n.º 5 del artículo 3.º en relación con el n.º 3 del artículo 82 ambos del ET están indisponibles. STSJ de Cataluña de 18 de diciembre de 1998.

²² Artículo 1.809 del CC: «La transacción es un contrato por el cual las partes, dando, prometiendo o reteniendo cada una alguna cosa, evitan la provocación de un pleito o ponen término al que había comenzado».

²³ Y aun en ese marco, la ley ha establecido las necesarias cautelas para evitar casos de lesión grave, fraude de ley o abuso de derecho como prevé el artículo 84.1 de la LPL. STS de 18 de noviembre de 2004.

²⁴ STS de 9 de marzo, 19 y 21 de junio de 1990 y 28 de febrero de 2000.

²⁵ STS de 28 de febrero de 2000.

²⁶ STS de 28 de abril de 2004.

²⁷ Véase nota 25.

²⁸ STS de 13 de octubre de 1986.

como exige el artículo 1.815.1 del CC. De ahí, que las diversas fórmulas que se utilizan en tales documentos están sujetas a las reglas de interpretación de los contratos del CC que, entre otros cánones, obligan a estar a la intención de las partes sobre las palabras, y no comprender cosas distintas y casos diferentes de aquellos sobre los que los interesados se propusieron contratar, de conformidad con los artículos 1.281 y 1.289 del CC ²⁹.

En este orden de ideas, el Alto Tribunal ha negado en varios supuestos la eficacia liberatoria del finiquito porque los términos «se concretan al reconocimiento del pago de la liquidación y, desde luego, a la conformidad con ésta, pero sólo respecto a las retribuciones que la trabajadora tendría derecho a percibir como consecuencia de la relación de trabajo a la que puso fin la denuncia empresarial del término» ³⁰, porque no se exteriorizaba inequívocamente la voluntad extintiva ³¹; y porque se finiquitó por causa ilícita como contrato temporal uno que ya era indefinido en la fecha del pacto ³².

De igual manera, ha negado su eficacia liberatoria, en casos de deudas que habían nacido con posterioridad a la firma del finiquito y derivaban de una posterior modificación del convenio colectivo con efectos retroactivos ³³; de renunciaciones genéricas de futuro a una indemnización por incapacidad permanente que todavía aun no había sido reconocida ³⁴; o en aquellos casos en que se pretendía incluir una mejora complementaria de Seguridad Social, a cargo de la Aseguradora, para la incapacidad parcial declarada con posterioridad a la firma del finiquito ³⁵ o a cargo del propio Régimen de Previsión Social de la empresa ³⁶; o, respecto de deudas importantes por horas extraordinarias y otros pluses, no recogidas expresamente en el finiquito y que no derivaban de la ordinaria relación laboral, en atención a la escasa cuantía de las cantidades pactadas en el recibo y a que los contratos finiquitados se habían concertado a media jornada, y, no obstante, los trabajadores habían realizado habitualmente una jornada de nueve horas diarias y con la necesidad de frecuentes desplazamientos ³⁷.

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 ³⁸. Control que puede

²⁹ «A este respecto se recordaba por esta Sala en su sentencia de 26 de noviembre de 2001, con cita de la también sentencia de esta Sala de 24 de junio de 1998 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. En cualquier caso, como señala la sentencia de 30 de septiembre de 1992, el acuerdo que se plasma en el finiquito ha de estar sujeto a las reglas de interpretación de los contratos que establecen los artículos 1.281 y siguientes del CC, pues no se trata de una fórmula sacramental, con efectos preestablecidos y objetivados". STS de 7 de diciembre de 2004.

³⁰ STS de 24 de junio de 1998.

³¹ STS de 13 de octubre de 1986.

³² STS de 14 de junio de 1990.

³³ STS de 21 de diciembre de 1973, 2 de julio de 1976, 11 de junio de 1987 y 30 de septiembre de 1992.

³⁴ SSTS de 31 de mayo de 1985, 28 de noviembre de 1986, 11 de junio de 1987 y 28 de abril de 2004.

³⁵ STS de 25 de septiembre de 2002.

³⁶ STS de 11 de noviembre de 2003.

³⁷ STS de 28 de febrero de 2000.

³⁸ El alcance y valor del recibo del 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». STS de 28 de febrero de 2000.

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 bien, de la causa de la obligación que se establezca; o por ser contrario a una norma imperativa, al orden público; o que perjudique a terceros³⁹. No obstante, el finiquito no significa exclusivamente un recibo para acreditar la percepción de unas cantidades económicas por liquidación de una relación contractual, sino que es también un documento probatorio de la voluntad de las partes, especialmente del trabajador, de dar por terminada la relación laboral.

3. EXAMEN DE LA SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE MADRID DE 26 DE ABRIL DE 2006

La sentencia objeto de estudio pretende determinar el alcance que puede llegar a tener el acuerdo suscrito entre los trabajadores y su nuevo empresario en conciliación administrativa ante el SMAC, por el que los actores aceptaron la indemnización y liquidación ofrecida por la empresa, quedando resuelta la relación laboral entre las partes, saldada y finiquitada al percibo de lo convenido, sin que nada más tengan que reclamarse entre sí.

Hay que recordar que la empresa adquiere dos buques mediante cesión de remate por el Juzgado de Primera Instancia de Madrid y asume los contratos de trabajo de los tripulantes en las condiciones del artículo 44 del ET. Adquiriendo este nuevo empresario la responsabilidad solidaria de cualquier reclamación que se formulase por actos anteriores al día de la firma de los contratos. Posteriormente, los trabajadores reclaman ante el Juzgado de lo Social, los conceptos de horas de presencia y trabajos especiales regulados en el convenio colectivo, siendo estimado en parte la demanda formulada. El empresario interpone recurso de suplicación contra la sentencia, por entender que existe un recibo de saldo y finiquito, suscrito ante el órgano público de mediación, arbitraje y conciliación, que a su entender los trabajadores carecen de acción para demandar, en vista de que no existe ningún otro concepto que reclamarse entre sí.

Al respecto, el Tribunal Superior establece que, en el acta de conciliación, las partes convienen la extinción del contrato de trabajo y los trabajadores aceptan la suma ofrecida en concepto de indemnización y liquidación, declarando saldada y finiquitada la relación laboral al percibo de lo convenido, sin que nada más tengan las partes que reclamarse entre sí, por lo que deduce que efectivamente los actores reconocían que quedaban satisfechos íntegramente de las cantidades que ésta les adeudaba desde que la empresa adquirió los buques en que prestaban servicios los trabajadores.

En la sentencia que se comenta el Tribunal no acepta el carácter liberatorio respecto de la deuda principal que mantenía la empresa anterior con los trabajadores y de la que era responsable solidaria la actual empresa, en vista de que los trabajadores no tenían que conocer los efectos jurídicos que conllevaba la adquisición de los buques por esta última empresa, y decide estimar en

³⁹ STSJ de Cataluña de 27 de junio de 2002.

parte el recurso interpuesto por la empresa demandada y en consecuencia absuelve a la misma respecto al abono de la suma que se le condena a abonar como responsable exclusivo, ordenando al pago de tales conceptos al primer empleador.

Para finalizar, conviene matizar las consecuencias jurídicas del acto conciliatorio practicado ante el órgano jurisdiccional. La jurisprudencia ha manifestado que el acto conciliatorio supone un instrumento creado para poder evitar el pleito. El Tribunal Constitucional (TC) ha admitido la viabilidad del acto conciliatorio previo, señalando que es una actividad ordenada a la solución de los conflictos, que contiene la naturaleza de un contrato de transacción cuando llega a buen término, y que es un presupuesto procesal que manifiesta la voluntad de las partes intervinientes de alcanzar un acuerdo sobre la controversia, requiriendo el concurso de un consentimiento libre en los términos del artículo 1.261.1 del CC, respecto a la oferta y la demanda, para resolver mediante una fórmula de acuerdo o transacción las divergencias, evitando el desarrollo del pleito⁴⁰. Por tanto, obtener el resultado conciliatorio supone que ambas partes dan, prometen o retienen alguna cosa tal y como precisan los artículos 1.254 y 1.809 del CC. Son estas características las que dotan a la conciliación de una concluyente naturaleza judicial, que determina su carácter ejecutivo. De ahí, que todo contrato deba estar sujeto a las fuentes de las obligaciones, y a los términos vinculantes para las mismas de acuerdo a los artículos 1.091 y 1.258 del prenombrado texto legal, siendo ley entre las partes, y obligando a los términos del cumplimiento. Por tanto, los pactos obligan a su observancia, y si los contratos en un inicio son voluntad, después se incluyen dentro de las obligaciones o la necesidad⁴¹.

En general se puede establecer que «la disparidad que existe entre las partes a la hora de asumir la necesaria tutela del trabajador al ser la parte débil del contrato de trabajo, y por ello el derecho social, tal y como indica la STC de 27 de octubre de 2003, pretende una limitación de las facultades empresariales; pese a ello, no podemos olvidar los términos pactados, la libertad del consentimiento y la eficacia de las manifestaciones vertidas. En este sentido, y dentro de los parámetros del consentimiento, en este caso asesorado y avalado no sólo por la intervención del órgano judicial, sino por la asistencia de las partes, y todo ello de acuerdo a los términos de los artículos 1.281 y siguientes del CC; si valoramos todas estas circunstancias, se dice, deberemos concluir que se llegó a un pacto en el que las partes pretendían de manera expresa y específica liquidar la totalidad de las cuantías pendientes, así como la misma relación laboral sostenida. Veamos que, en efecto, como indica el TS en su sentencia de 11 de noviembre de 2003, el acuerdo liberatorio solamente alcanza a los términos y consecuencias del despido; pero, si además de ello, existe un carácter transaccional que tiene en expectativa la totalidad de posibles reclamaciones, e incluso aquellas que ya se han plasmado judicialmente, con una expresa renuncia de cualquier otra posible reclamación, la consecuencia no puede ser más que dotar de eficacia a ese acuerdo, puesto que no puede quedar una indefinición e inseguridad en los términos de las extinciones que prolongue la cuestión, ya que no nos encontramos ante posibles expectativas, posibilidades o probabilidades, sino ante términos ciertos, realmente conocidos, al tiempo que se practica la extinción, donde claramente estaban en la mente de las partes todos los devengos que se hubieran podido generar, tanto en el despido como en la liquidación de la relación, y más concretamente los posibles adeudos por los días trabajados, y la liquidación de la relación laboral»⁴².

⁴⁰ STC 81/1992, de 28 de mayo.

⁴¹ STSJ del País Vasco de 15 de febrero de 2005.

⁴² Véase nota 41.