

¿El finiquito tiene siempre valor extintivo de la relación laboral?

Miquel Porret Gelabert
 Doctor en Derecho y Graduado Social
 Profesor titular de la Universidad de Barcelona

SUMARIO: I. INTRODUCCIÓN: 1. Los vicios del consentimiento: a) error, b) violencia, c) intimidación y d) dolo; 2. El fraude de ley; 3. Causa torpe o inapropiada; 4. La simulación; 5. El abuso de derecho; 6. La falsedad documental; 8. La doctrina de los actos propios y la doctrina de los contratos. II EL FINIQUITO EN EL ÁMBITO LABORAL: 1. *Non ad solemnitatem* y 2 Documento liquidatorio y/o documento extintivo. III. EFECTO LIBERATORIO DE CUENTAS PENDIENTES: 1. Efecto confusión y 2. Garantías: 2.1. Garantías legales, y 2.2. Garantías convencionales. IV. EFECTO EXTINTIVO DEL CONTRATO DE TRABAJO: 1. La voluntad unilateral del trabajador; 2. El mutuo acuerdo de las partes; 3. El acuerdo transaccional. V. EVOLUCIÓN DE LA DOCTRINA. VI. CONCLUSIONES.

I. INTRODUCCIÓN

La primera alusión al término “finiquito” se encuentra en el S. XVII en la denominada *Curia Philipica*¹ en lo que se considera el primer tratado de comercio español en el que participó el jurista escribano de las cancillerías de Valladolid y Granada D. Juan de Hevia Bolaños² con su “Laberinto de comercio terrestre y naval” (1.603) referido a *la liberación y quitación que da uno a otro de lo que fue a cargo suyo*. Este autor bebió de los textos de “Las VII Partidas” del rey Alfonso X el Sabio que a su vez, provenían del *Liber Iudiciorum* del año 654, escrito en latín y promulgado en la época visigoda.

Más próximo a nuestros tiempos se conoce la primera sentencia del TS de fecha 7-4-1932 [R]. 1932/3446] en relación al tema que nos ocupa y que sería el inicio de un largo recorrido jurisprudencial.

El término “finiquito” proviene de la complementación del vocablo “fin” que tiene su raíz en la palabra latina *finire* referida a terminar una relación o un compromiso y, “quito” que deriva de la palabra también latina *quietare* referida a la liberación de una deuda o parte de ella.

¹ La *Curia Philipica* se publicó en Lima en 1.603. (Tomo II, libro II, capítulo X). En el tomo segundo, distribuido en tres Libros, se trata según título, de la “Mercancía y Contratación de Tierra y Mar, útil y provechoso para Mercaderes, Negociadores, Navegantes y sus Consulados, Ministros de los Juicios y Profesores de Jurisprudencia”.

² Juan de Hevia Bolaños (1.570, Oviedo -1.633, Lima) prestigioso jurista asturiano que desarrolló su obra en Iberoamérica durante las primeras décadas del siglo XVII. Editorial Lex Nova, S.A. 1ª. ed.(12/1989).

El diccionario de Derecho LAROUSSE lo define como *“Aquel documento que se expide a la extinción de un contrato de trabajo por mutuo acuerdo entre las partes, en el que consta el cumplimiento de todas las obligaciones contractuales y, en su caso, la cuantía de la indemnización que corresponda”* definición que reitera el diccionario MARIA MOLINER al decir que es *“El documento que pone fin a la relación laboral entre empresa y trabajador”*, interpretándose que por lo común está dirigido a la extinción de la relación laboral.

El finiquito es una figura originaria del derecho civil que por su extraordinaria fuerza liberatoria de compromisos ha evolucionado específicamente en el ámbito del derecho laboral, pero también con frecuencia se aplica en el ámbito mercantil, como se desprende de las referencias históricas anteriormente expuestas, para dar por saldadas cuentas en determinadas transacciones comerciales. De ahí que el diccionario de la RAE diga que el término finiquito es *“Remate de las cuentas, o certificación que se da para constancia de que están ajustadas y satisfecho el alcance que resulta de ellas”* y la enciclopedia ESPASA cita que *“finiquitar”* significa *“terminar, saldar una cuenta”*, abunda el diccionario enciclopédico SALVAT con *“Acabar, concluir, rematar”*. El acto de finiquitar se refleja en un documento, que de reunir todos los requisitos legales, deviene incontestable teniendo un valor probatorio documental decisivo en un proceso judicial de acuerdo con el art. 217 de la Ley de Enjuiciamiento Civil en lo referente a la carga de la prueba debido a la validez que le otorgan los arts. 1.125 y ss. del Código Civil.

Dicho esto, es necesario subrayar que el valor probatorio no proviene del formalismo documental consistente en la mera denominación de *“finiquito”*, ni de formas convencionales estereotipadas, sino en función del alcance de la declaración plasmada con ausencia de vicios en la voluntad de quien haya firmado el documento. Esto es trascendental y de la máxima importancia.

1. Los vicios del consentimiento. Los vicios³ posibles los refieren el art. 1.265 y ss. del Cc. y puede ser a consecuencia de estar viciada la voluntad de la persona, e incluso, puede que la voluntad declarada no sea la misma que la voluntad real o verdadera (o también llamada, voluntad interna) y eso puede deberse a varias causas. La declaración de voluntad ha de ser consciente, racional y libre, de lo contrario, se le atribuye un vicio —el del consentimiento— y en este caso cabe distinguir que si no es plenamente consciente (por error o dolo) o plenamente libre (por violencia o intimidación)⁴ adolece del consentimiento requerido.

El Código civil señala que el consentimiento prestado por error, violencia, intimidación o dolo, afecta de nulidad al contrato o acuerdo, pues el Derecho considera inválido el negocio con voluntad viciada y para que no sea así la voluntad ha de ser libre y normalmente formada.

Como se acaba de decir el código citado señala cuatro características que vician la voluntad y que, en esencia, han de ser entendidas de la siguiente manera:

³ ROCA SASTRE y PUIG BRUTAU, “Vicios de la voluntad”, en Estudios, I, 1948, pp. 18 y ss. así como ALBADA-LEJO, M.: op. cit. p. 185, hablan de vicios de la voluntad, seguramente porque el “consentimiento” es consecuencia de la “voluntad”, aunque el Código civil siempre habla de “consentimiento”.

⁴ MARTINEZ DE AGUIRRE ALDAZ, Carlos (Coord.): “Curso de Derecho Civil (II)” —Derecho de Obligaciones—, 2ª edic., Edit. Colex, Madrid, 2008, p. 359.

- a) **El error.** Es cuando existe una discrepancia inconsciente entre la declaración y la voluntad.⁵ El error ha de ser esencial y determinante, pero si no es así puede ser excusable (lo es cuando razonablemente se puede caer en él y que no sea imputable al que lo padece) —*error de cuenta*— definido por ALBADALEJO⁶. (SS. TSJ de Andalucía/ Sevilla 13-2-07[As. 2/1587] y TSJ de Catalunya 21-6-89 [As. 1989/2272]). Cabe distinguir también el *error obstativo* cuando creyó el empleado que el finiquito significaba una cantidad muy superior a la que realmente se le ofrecía (por el carácter poco claro del documento, con diferentes cantidades, etc.) y también se les denomina a esos errores “*lapsus linguae*”. Mientras que el *error de vicio* puede ser la firma de un recibo que consideró que se refería a los haberes adeudados, cuando en realidad se trataba de la liquidación y extinción del contrato. El error invalida el consentimiento (STS. 14-10-1986 [R]. 1986/54657]). El error no se presume y se debe demostrar (SS. TS 30-11-1990 [R]. 1990/8619]).
- b) **La violencia.** Será la que para arrancar el consentimiento se emplea una fuerza irresistible (art. 1.267 Cc.) que comprende principalmente daños físicos provenientes básicamente de la agresión y no se da la posibilidad de una oposición eficaz por parte de la víctima, *ej.*: cuando al sujeto se le conduce por la fuerza la mano para que estampe su firma en el documento. Para el autor de la firma ha de representar que se halló ante una situación que no cabía la resistencia (Para DÍEZ-PICAZO⁷ en este, caso no hay vicio de consentimiento, en realidad, lo que hay es la ausencia del consentimiento). La violencia y la intimidación normalmente van justas dado que acostumbra a suceder que la violencia es la desencadenante del temor (sentimiento de intimidación), pero nuestro código civil las trata por separado habiéndoles dado personalidad propia.⁸
- c) **La intimidación.** También denominada violencia moral o psicológica que se ejerce sobre el ánimo y no sobre el cuerpo físico de la víctima⁹. Es aquella fuerza que genera temor racional y fundado de sufrir un mal o perjuicio en su persona y/o sus familiares, y también en los bienes de aquel. Se trata, pues, de una circunstancia que impele al sujeto a emitir, consciente pero no libremente la declaración de voluntad contractual, impulsada por la amenaza de un mal futuro. El art. 1.267, 2º del Cc. refiriéndose a los contratos, hay intimidación “*cuando se inspira a uno de los contratantes el temor racional y fundado de sufrir un mal inminente y grave en su persona o bienes o en la persona o bienes de su cónyuge, descendientes o ascendientes*“. Para calificar el estado de intimidación, en el caso que nos ocupa, se tendrá en cuenta la edad (estrechamente ligado a la ingenuidad o a la senilidad) y la condición de la persona (formación académica, falta de conocimientos incluso del idioma, capacidad psíquica, etc.), pero no se considerará suficiente intimidación sugerir al futuro firmante

⁵ ALBADALEJO, M.: “Derecho Civil”, —I Introducción y parte general—, vol I, , Edit. Bosch, Barcelona, 2001, pp.626 y ss.

⁶ VALPUESTA FERNÁNDEZ, M^a. R. (Coord.): “Derecho Civil” —Obligaciones y contratos—, 3ª edic., Tirant lo Blanch, Valencia, 1998, p. 384-385.

⁷ DÍEZ-PICAZO, Luís y GULLÓN, Ant.: “Sistema de Derecho Civil”, vol. I, Edit. Tecnos (Anaya), Madrid, 2003, p. 490 y DE CASTRO, Federico: “De nuevo sobre el error del consentimiento”, La Ley, 1982, p. 443.

⁸ DE CASTRO Y BRAVO, Federico: “Derecho Civil de España”, Edit. Aranzadi, Navarra, 2008, pp. 134 y ss.

⁹ ALBADALEJO, M.: op. cit. pp. 607 y ss.

que si no lo hace, se le llevará a los tribunales¹⁰ o se llamará a la policía por la falta cometida. También la advertencia empresarial ofreciendo al trabajador la opción entre el despido o la baja voluntaria a consecuencia de sucesos derivados de faltas laborales (STS. 8-6-88, [Ar. 5253] y 18-7-88, [Ar. 6163] y Ss. TSJ. de Baleares, 30-6-97 [As. 1997/2045] y TSJ. de Catalunya, 30-1-2002, [Rec. 5431/01]). Pero el mal, ha de ser inminente (en el sentido de que no ha de ser remoto, aunque no sea tampoco absolutamente inmediato) y grave (no ha de comprender únicamente molestias o contrariedades, sino que ha de ser trascendente —que tiene consecuencias muy importantes—), mientras que el temor que se inspira en la amenaza ha de ser racional y fundado aunque sea aparente. En este sentido, S. TS. de 15-7-94 [R]. 1994/7157] “...que ejerza sobre el otro una coacción o fuerza moral de tal entidad que por la inminencia del daño que pueda producir..., sea capaz de influir sobre el ánimo, induciéndole a emitir una declaración de voluntad no deseada y contraria a sus intereses”.

- d) **El dolo** (del latín “dolus”) Comprende los términos: mentira, engaño o simulación) fundado en la astucia, la maquinación o el artificio que incide en el motivo esencial para encaminar el consentimiento en una dirección concreta y que convenga al que utiliza el dolo como herramienta para conseguir sus fines. Por tanto, según el art. 1.269 del Cc., se da cuando con palabras o maquinaciones insidiosas (lo es también cuando proviene del que calla o no advierte debidamente a la otra parte aprovechándose de ello —vulnerando el principio de la buena fe—) se induce a la firma del finiquito, especialmente cuando se llega a la conclusión de que en el supuesto de no haberse dado esta situación, cuanto menos anómala, no hubiera tenido lugar su firma. El dolo que requiere ánimo de perjudicar y acto para llevar a cabo esa intención, deberá ser grave y no se presume. Ss. TSJ. de Catalunya, 15-2-2006 [As. 2006/2345] y TSJ. de Galicia, 8-6-1995 [1995/2306]).

Cabe tener presente que la alegación de vicios del consentimiento referidos en el art. 1.265 del Cc. deberá ser probada debidamente (Ss. TS 21-1-1993 [R]. 1993/479] y 7-5-1994 [R]. 1994/3890]) y, además, “para cuya estimación debe seguirse un estricto criterio” (S. TS. 18-2-1994 [R]. 1994/1096]).

Pero existen más posibles circunstancias invalidantes sobre la “liquidación de saldo y finiquito”:

2. El fraude de ley. Se considera que existe fraude de ley cuando se vulnera una norma al amparo, aparente, de otra norma o disposición legal (STS. 12-1-2006, [Rec. 538]; 27-1-2006, [Rec. 735] y 4-10-2001, [Rec. 75411]); “... resulta incuestionable que requiere la presencia o concurrencia de dos normas: la conocida y la denominada de ‘cobertura’ que es la que se acoge quien intenta el fraude...” (STS. 3-11-92, [Rec. 9190] y 17-4-97 [Rec. 2912]). Se ha de tener en cuenta esta posibilidad en el momento de valorar el finiquito. La norma o disposición utilizada como cobertura para intentar justificar el acto, no tiene por objeto ampararlo mientras que al mismo tiempo existe otra del ordenamiento jurídico que rechaza o prohíbe

¹⁰ SOLER PÉREZ, Fco.: “El finiquito y su eficacia liberatoria”, Rev. Jurídica de la Comunidad Valenciana, nº 30, abril, 2010, pp. 85 y ss.

lo que se está buscando en el fraude.¹¹ En esta línea el art. 6.4 del Cc. referente a que los actos realizados al amparo del texto de una norma que persigan un resultado prohibido por el ordenamiento jurídico, o contrario a él, se considerarán ejecutados en fraude de ley y no impedirán la debida aplicación de la norma que se hubiera tratado de eludir. Podemos incluir a título de ejemplo: el finiquito firmado en el mismo momento de la incorporación al trabajo o a la firma del contrato; finiquito que persigue una prestación de desempleo cuando el contrato no era realmente laboral; la firma del finiquito de un trabajador con contrato fijo de carácter discontinuo al acabar la temporada (Ss. TS. 13-10-1986 [Rev. Actualidad Laboral 79/87] y 12-3-2012, [Rec. 2462/11, Rev. TSS-CEF, nº 351, Junio, 2012, p. 100]) así como (Ss. TSJ Castilla-León 15-10-2001 [As. 2001, 4259]; STSJ. de Andalucía 3-12-2001 [As. 2001, 564] y TSJ. de la Comunidad Valenciana 27-7-2000 [As. 2001/588]; supuesto finiquito al solicitar una excedencia voluntaria (STS. 2-7-1987)); lo firmó al momento de producirse la subrogación de empresa (STCT. 24-4-1989, [Ar. 2722]); firma el finiquito al finalizar el período de IT, pero es considerada una mera liquidación de cuentas hasta la fecha de la conclusión del periodo de enfermedad (STCT. 3-5-1989 [Ar. 3441]).

2. Causa torpe o inapropiada. Por numeroso sector de la doctrina se considera como una variante de *fraude de ley*. No obstante, dada la reiteración de casos que se producen, ha adquirido suficiente significación como para tratarlo a parte.

Ha de entenderse que se trata de un acuerdo no apropiado a las condiciones u objetivos del acuerdo. El art. 1.306 del Cc. se refiere a que si la causa torpe de nulidad no constituye delito de falta, se han de observar dos reglas según sean las dos partes que la hayan provocado o sólo una, de manera que los efectos de la torpeza han de proyectarse sobre el que la ha originado y no con extensión sobre quien sufre el perjuicio.

El art. 1.261 del Cc. señala que no habrá contrato sino concurren: 1º consentimiento de los contratantes, 2º objeto cierto que sea materia del contrato y 3º causa de la obligación que se establezca. Por tanto, faltando uno de estos requisitos invalida el acuerdo y el art. 1.272, del mismo texto añade que no podrán ser objeto de contrato las cosas o servicios imposibles. La firma de un finiquito en la que es demostrable una causa inapropiada para la extinción del vínculo laboral ha de entenderse que manifiesta negocio jurídico con causa torpe, lo que ha de determinar su carencia de eficacia, impidiendo que pueda ser considerado como manifestación de mutuo disenso (S. TS. 19-6-1990 [R]. 1990/5486]).

En este sentido, por *ej.*: la S. del TS de 19-6-1990 [R]. 1990/5486], despido por no superar el periodo de prueba con firma de finiquito cuando el TRET fija un periodo superior al que era de aplicación por el convenio colectivo. En el mismo sentido S. TSJ. de Catalunya, 22-2-2001 [As. 2001/1584], el finiquito firmado por profesor de escuela privada con contrato temporal de obra o servicio cuando correspondía ser indefinido siendo calificado de exento de valor liberatorio el finiquito con causa inapropiada.

3. La simulación. El TRET no hace referencia a la simulación pero se encuentra tipificada en el Derecho común (art. 1.276 del Cc.). Se aprecia como una variante específica del *fraude de ley*. En general para los contratos del tipo que sea, se pro-

¹¹ PASQUAU LIAÑO, M. (Dir.); ALBIEZ y LÓPEZ (Coords.) y NAVARRO FERNÁNDEZ, J.A. (Autor): "Jurisprudencia Civil comentada", 2ª edic., Tomo I, Edit. Comares, Granada, 2009, pp.77 y ss.

duce cuando concurre una declaración de voluntad no verdadera al objeto de que tenga la apariencia de un contrato que encubre un objeto del negocio diferente al declarado (STSJ. de Madrid, 10-12-2007 [As. 2008, 398]). Para lo que interesa aquí, es cuando se trata de aquel acuerdo entre ambas partes que difiere entre la voluntad interna y la declarada para conseguir unos fines ilícitos que conocen¹². *Ej.*: ponerse de acuerdo empleador y un supuesto empleado para simular un contrato de trabajo (que en realidad es mercantil) que comporte la prestación de desempleo, existiendo dos voluntades por cada parte debidamente acordadas, una es la voluntad interna y otra la declarada. Verdaderamente no desean un contrato laboral, sino unos efectos que no ampara la ley (el art. 6.4 del Cc. lo invalida) y que persigue un ánimo defraudatorio (STS. 29-3-1993 [R]. 1993, 2532]).

4. El abuso de derecho. No se puede omitir que está estrechamente ligado a la mala fe (intención de obrar en perjuicio de otro en un contrato). Se denomina abuso de derecho a la situación que se produce cuando el titular de un derecho subjetivo actúa de modo tal que su conducta concuerda con la norma legal que concede la facultad pero su ejercicio resulta contrario a la buena fe, a la moral, a las buenas costumbres o a los fines sociales y económicos del Derecho. En este sentido cabe citar el art. 7.2 del Cc. en cuanto a que la ley no ampara esta práctica ya sea por actuación u omisión. Para que se dé el abuso de derecho existen los siguientes elementos esenciales: 1º) uso de un derecho objetivo y externamente legal; 2º) daño a un interés no protegido por una específica prerrogativa jurídica y 3º) inmoralidad o antisociabilidad de este daño, manifestada en forma subjetiva u objetiva.

La doctrina ha tratado abundantemente esta cuestión, *ej.*: la firma del finiquito después de un encadenamiento de contratos temporales cuya realización incurre en el abuso de derecho, o también lo es cuando *“la empresa había comunicado al trabajador la finalización del contrato por obra o servicio determinado, habiendo trabajado en dos obras diferentes, encubriendo un despido improcedente de un trabajador que ya era así fijo de plantilla”* (STS. de 19-10-2010 [Recud. 270/2010]). Se declaró la nulidad del finiquito por el hecho de concertar aparentemente un contrato temporal cuando realmente su origen es de duración indefinida (STS. 13-9-1988 [Ar. 6883]). Se denegó el valor liberatorio del finiquito, por tratarse de cuestión de orden público (S. TS. 28-2-00 [R]. 2000/2758) *“cesión ilegal de trabajadores”* (STSJ. de Galicia, 17-12-11 [As. 2011/157]). Así también la expresión de una causa falsa para la extinción del contrato o que contenga una renuncia genérica y anticipada de derechos contraria a los arts. 3.5 del TRET y 3 de la LGSS. *“los trabajadores no podrán disponer válidamente, antes o después de su adquisición, de los derechos que tengan reconocidos por disposiciones legales de derecho necesario... ni los reconocidos como indisponibles por convenio colectivo”*, (S. TS. 28-4-04 [R]. 2004/4362]), entre ellos, los referidos al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo y cuantos se deriven específicamente de este, de acuerdo con el art. 4.2 g) y h) del TRET.

5. La falsedad documental. El Código penal hace una enumeración de todas las conductas falsarias a través de las cuales puede ser cometido el ilícito penal sobre todo material que exprese o incorpore datos, hechos o narraciones con eficacia probatoria o cualquier otro tipo de relevancia jurídica¹³. Para más precisión ci-

¹² VALPUESTA FERNÁNDEZ, M^a. R. (Coord.): op. cit. pp. 375 y ss.

¹³ LAMARCA PÉREZ, Carmen (Coord.): “Derecho Penal” —Parte Especial—, Colex, Madrid, 2010, pp. 569 y ss.

tando el art. 390 del Cp. las posibilidades de este ilícito son: 1º) Alterando un documento en alguno de sus elementos o requisitos de carácter esencial; 2º) Simulando un documento en todo o en parte, de manera que induzca a error sobre su autenticidad; 3º) Suponiendo en un acto la intervención de personas que no la han tenido, o atribuyendo a las que han intervenido en él declaraciones o manifestaciones diferentes de las que hubieran hecho, y 4º) Faltando a la verdad en la narración de los hechos. Debiéndose interpretar las dos primeras como falsedades materiales y las dos restantes como ideológicas.

La calificación de falsedad del documento (el documento no es sólo el papel escrito, se trata de “cualquier soporte material susceptible de incorporar datos..”) ¹⁴, implica un importante inconveniente en el proceso judicial laboral si el trabajador alega que su firma no es la que consta en el finiquito o que el contenido literal ha sido modificado y de acuerdo con el art. 86.2 de la Ley de la Jurisdicción Social el tribunal suspenderá el juicio para que en el transcurso de ocho días acredite la presentación de una querrela ante la jurisdicción penal y queda a la espera de lo que decida aquella. Lógicamente el resultado, incluida la no presentación en el término indicado o de ser presentada no resulte admitida, podrá condicionar mucho la correspondiente sentencia laboral, siendo evidente que al tener que esperar el resultado de una sentencia en el proceso penal, retrasará el laboral, aunque haya quedado éste pendiente únicamente para sentencia. Con respecto a la falsedad documental, recordemos que no se trata de cualquier documento falsificado sino que ha de tener, de acuerdo con el art. 395 de Código Penal, “ánimo de perjudicar a otro” para ser castigado por la vía penal, por ello, sin tratarse de una falsificación, conseguir que el trabajador firme el finiquito en blanco o que lo haga al comienzo de la relación laboral o en cualquier momento antes de finalizarla, mediante maquinaciones o engaño se considera que existe claramente la intención de perjudicarlo por supuesta mala fe, equivaliendo a la falsificación.

7. La doctrina de los actos propios y la doctrina de los contratos. Excluidos los posibles vicios aludidos emerge la libre voluntad como elemento decisivo y nuclear que se refleja en el redactado del documento y vincula, (el acuerdo suscrito ha de suponerse que ha sido “con inteligencia y voluntad además de sin coacción”, produciendo los efectos liberatorios que le son propios, Ss. TS. 7-10-1984 [RJ. 1984/5261]); 13-10-1986 [RJ. 1986/5447] y 9-4-1990 [RJ. 1990/431]), debiendo pasar por lo firmado con todas sus consecuencias. Ello proviene básicamente de las doctrinas siguientes:

a) *La doctrina de los actos propios.* Que en latín es conocida bajo la fórmula del principio del *venire contra factum proprium non valet*, lo cual proclama el principio general del derecho que norma la inadmisibilidad de actuar contra los propios actos. Constituye un límite del ejercicio de un derecho subjetivo, de una facultad, o de una potestad, como consecuencia del principio de buena fe (conducta diligente, no abusiva y razonable) y, particularmente, de la exigencia de observar, dentro del tráfico jurídico, un comportamiento consecuente. ¹⁵

Lo anterior se ampara en el art. 7 del Cc. y lo reafirma ello la S. del TS. de 4-3-1985 [RJ. 1985/1107] cuando dice que la virtualidad del principio de derecho de los actos propios exige: primero, que el acto haya sido adoptado y realizado con

¹⁴ MUÑOZ CONDE, Fco.: “Derecho Penal” —Parte especial—20ª edic.. Edit. Tirant lo Blanch, Valencia, 1999, pp.687 y ss.

¹⁵ VALPUESTA FERNÁNDEZ, Mª. R. (Coord.), LÓPEZ Y LÓPEZ, A.M.: op. cit., p. 331.

plena libertad de criterio y voluntad no coartada; segundo, un nexo causal eficiente entre el acuerdo adoptado o acto realizado y su incompatibilidad con la conducta posterior. Es decir, que haya coherencia entre los actos previos, coetáneos y posteriores (de conformidad con el art. 1.283 del C.c.) los cuales pueden contribuir a investigar sobre la voluntad de las partes STS. 30-3-1974 [R]. 1974/1208]; 12-11-1984 [R]. 1984/5548] y 18-6-1990 [R]. 1980/1719] y tercero, que el acto sea concluyente e indubitado de tal forma que defina de modo inalterable la situación del que lo realiza.

b) *La doctrina de que los contratos se perfeccionan por el mero consentimiento.* Con ese acto desde entonces obligan, no sólo al cumplimiento de lo expresamente pactado, sino también a todas las consecuencias que, según su naturaleza, sean conformes a la buena fe, al uso y a la ley, así lo describe el art. 1.258 del Cc. En este sentido la S. del TS. de 12-12-1985 [R]. 1985/6436], declara que la jurisprudencia ya con reiteración ha expresado que la fuerza vinculante del acto propio estriba en ser éste expresión de un consentimiento dirigido a crear, modificar y extinguir algún derecho, generando una situación desacorde con la posterior conducta del sujeto. Abundan en lo dicho las Ss. del TS. de 14-2-1984 [R]. 1984/654]; 16-6-1984 [R]. 1984/3246] y 5-10-1984 [R].1984/4758], entre otras.

c) *La exteriorización inequívoca de la voluntad.* El trabajador confirma la voluntad de extinguir el contrato de trabajo cuando lo exterioriza mediante la firma de documento cuyo alcance no ofrece duda alguna sobre la intención, aunque si no queda suficientemente precisado en base a lo dispuesto en el art. 1.815 del Cc. cuyas reglas permiten interpretar las diferentes formulas literales empleadas en los acuerdos, ayudan a los tribunales a determinar la intención (Ss. TS. 30-9-92 [Ar. 1992/6830] y 26-11-01 [Ar. 2002/983]), entre otras. A sensu contrario por no acreditar la voluntad resolutoria Ss. TSJ. de las Islas Canarias/Las Palmas. 23-7-12 [2012/387808] y TSJ de Madrid, 14-9-2009 [JUR. 2009/471422], por no exteriorizar suficientemente la voluntad extintiva STS. 13-10-1986 [R]. 1986/5447]. Si la voluntad se exterioriza con claridad, no existen vicios y es realmente verdadera, el finiquito deviene valido en principio deducible por la seguridad en el tráfico jurídico, aunque revisable ante los tribunales que pueden resolver en otro sentido por causas concurrentes que puedan ser apreciadas en el juicio Ss. del TSJ de Aragón, 23-6-1996 [R]. 1986/3703]; 23-3-1987 [R]. 1987/1656] y 28-2-2000 [R]. 2000/2758].

II. EL FINIQUITO EN EL ÁMBITO LABORAL

La legislación laboral no establece una forma concreta de modelo del finiquito y tampoco nuestro Código civil (vid. art. 1.278). Éste sienta una regla general de libertad de forma, (salvo, según el art. 1.280 Cc., que establece una larga lista de contratos que deberán constar en documento público, en la cual no se halla el finiquito) atribuyéndoles a los contratantes la libertad de emitir su consentimiento bajo el molde formal que consideren conveniente. No obstante, ha sido la doctrina y la jurisprudencia de los diversos tribunales desde el extinguido Tribunal Central de Trabajo, quienes lo han modelado¹⁶, en buena parte, con sus interpre-

¹⁶ SENRA BIEDMA, R.: El saldo y finiquito como instrumento liberatorio de las obligaciones del empresario. Una construcción jurisprudencial *¿contra legem?*, Rev. Relaciones Laborales, nº 4, Madrid, 1990, p.19 y LÓPEZ ALVAREZ, M. J.: Configuración jurídica y alcance liberatorio del llamado documento finiquito, Rev. Actualidad Laboral, nº 18, Madrid, 1994, pág. 253.

taciones que además no han sido homogéneas a lo largo del tiempo¹⁷. A lo sumo el Estatuto de los Trabajadores hace cierta mención a ello en su art. 49.2 al referirse a él en el momento de proponer la liquidación del empresario al trabajador, aunque es verdad que en varios aspectos algunos convenios colectivos sectoriales han establecido modelos, maneras, trámites y requisitos para evitar ciertos fraudes. Otra referencia a ello es la que hace la LISOS en su art. 7.4 sobre el incumplimiento por parte del empresario de las obligaciones establecidas en materia de tramitación de los recibos de finiquito, que de no cumplirse, serán calificados de falta grave.

1. *Non ad solemnitatem.* Pero como se ha dicho, la doctrina judicial es la que ha modelado la interpretación y su delimitación conceptual. Así el TS. en su S. de 12-3-2012, Sala de lo Social, Rec. 2462/2011, en su FD 2º, reproduciendo la definición de la RAEL citada ya anteriormente, manifiesta que no está sujeto a forma *ad solemnitatem* (por todas, Ss. TS. 26-6-2007 [Rec. 3314/06, CISS 79801/07]; 10-11-2004; 28-2-2000, [Rec. 4977/98]) y su contenido, que es variable, puede hacer referencia bien al percibo de una determinada cantidad retributiva y/o la liquidación de las obligaciones principalmente de carácter patrimonial que se realiza con motivo de la 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.¹⁸

La jurisprudencia señala que no se trata de una “fórmula sacramental”¹⁹ como si le fueran otorgados unos efectos objetivos y preestablecidos de manera que se imponga la frase a todo despreciando las circunstancias y condicionantes que intervienen en la redacción del documento (STS. 13-5-2008, [Recud. 1157/2007]). La no uniforme cantidad de expresiones que se utilizan con la pretendida intención de extinguir el contrato es admisible siempre y cuando del mismo redactado refleje de forma clara e inequívoca la voluntad de las partes (Ss. TS. 26-2-08 [R]. 1607/2007]; 30-9-92 [R]. 1992/6830] y 28-2-00 [R]. 2000/2758])

Si no se trata de una fórmula solemne ni sacramental será que recae el valor del finiquito en si existe o no esa voluntad extintiva del contrato debiendo acudir a las reglas de interpretación de los contratos del Cc., (vid. arts. 1.283-1.285) según la fórmula empleada en el documento, (Ss. TS. 24-6-98, [Recud. 3464/97]; 30-9-92, [Recud. 516/92] y 13-5-08, [Recud. 1157/07]); extremos sobre los que debe recaer el control judicial (Ss. TS. 24-7-00, [Recud. 2520/99]; 28-2-00, [Recud. 4977/98] y 18-11-04, [Recud. 6438/03]).

Por lo visto se han prodigado excesivos abusos en los redactados de los finiquitos que no correspondían a la voluntad de quienes los firman, desconfiando los tribunales de frases solemnes, formularias y nada incluso equívocas, valorando más allá de lo plasmado en el documento cuando se trata de una extinción, pues hace años que se está abriendo una fisura en el formalismo documental de forma que cada vez más los tribunales aceptan que una vez firmado el recibo de liquidación

¹⁷ BARREIRO GONZÁLEZ, Germán J. M^a.: “Notas jurisprudenciales sobre el finiquito”, Revista del Trabajo, nº 16, 1983, p. 616 y VALDÉS DAL-RÉ, Fdo.: “Continuidad y crisis en la doctrina jurisprudencial sobre el finiquito”, Relaciones Laborales I-II, 1993, p. 55.

¹⁸ ESCUDERO ALONSO, Luís José: “El valor liquidatorio del finiquito”, Rev. Consell Obert, nº 258, Barcelona, 2011, pp. 28-29.

¹⁹ GONZÁLEZ VELASCO, Jesús y VIVES USANO, Paz: “Finiquito: significado de un concepto”, Rev. Trabajo y Seguridad Social/Recursos Humanos, del CEF, nº 291/2007, junio, pp. 201-222.

aunque en él conste “no tener más derecho a pedir o reclamar” quedan siempre pendientes las cantidades devengadas no consignadas (especialmente amparadas en los clásicos “atrasos de convenio”). Nunca puede entenderse extinguida una obligación de pago, cuando ésta haya nacido con posterioridad a la suscripción del recibo de finiquito (entre otras, Ss. TS. 27-7-2000, [Recud. 2520/99]; 30-9-1992, [Recud. 516/92]; 8-7-1986, [Ar. 3993]; STSJ. de Madrid, 7-1-1991, [As. 692]; STSJ. de Baleares, 27-9-1994, [As. 3550] y STSJ. de Catalunya, 3-12-1996, [Ar. 4957]) e incluso, —aunque no unánime la doctrina—, no quedan liberadas las cantidades en más que pudieran haber pendientes de conceptos ya liquidados (STSJ. de Madrid, 22-4-99, [Rec. 524/93] y STSJ. de Andalucía, 3-6-95 [As. 1995/2470]). El percibo de la indemnización no puede condicionarse a la aceptación del “saldo y finiquito” S. TSJ. de Castilla y León (Burgos), 17-9-09 [As. 2009/2520] con lo que se entrevé la tendencia jurisdiccional a restringir el poder liberatorio de los finiquitos.²⁰

2. Documento liquidatorio y/o documento extintivo. Como viene distinguiendo la doctrina en lo referente a lo que se denomina “liquidación de saldo y finiquito” hay que observar dos aspectos del documento al tener diferentes consecuencias:

a) Cuando se trata de una simple constancia y conformidad del trabajador con la liquidación que le ofrece el empresario con ocasión de la extinción del contrato de trabajo al comunicar la denuncia o, en su caso, el preaviso extintivo, al cual deberá acompañar una propuesta de liquidación de las cantidades que pueda adeudar al trabajador (art. 49.2 del TRET).

b) Lo que es una aceptación de la extinción del contrato que unilateralmente acepta el trabajador sin expresión alguna que ofrezca duda de su voluntad dejando constancia clara y expresa de ello.

Ambos extremos pueden figurar en el mismo documento, con lo que se confunden a menudo, particularmente cuando la iniciativa de la extinción parte del empresario, valgan por todas, Ss. TS. 22-11-04, [Recud. 642/04]; 26-6-07, [Recud. 3314/06] y 26-2-08, [Recud. 1607/07] y que, en muchas ocasiones suponen la formalización de la extinción del contrato por mutuo acuerdo de las partes (STS. 30-9-92 [R. 1992/6830]).

En todo caso, los litigios, en relación con la validez y alcance del finiquito, deben dirimirse a la vista de todas las circunstancias concurrentes, además de los precisos términos del documento en cada caso concreto, pero dicha confusión puede dificultar la comparación de soluciones judiciales a efectos de recurso para la unificación de doctrina (Ss. TS. 19-4-04, [Recud. 4053/02] y 21-12-07, [Recud. 4226/06]).

De lo anterior se desprende que pueden existir dos aspectos en el documento. Por una parte, referido a la liquidación de cuentas pendientes entre empleador y trabajador (Ss. TS. 11-11-2003 [Rec. 3842] y 28-02-2000 [Rec. 4977/98]) incorporándose habitualmente una declaración de voluntad expresiva de conformidad y, la otra parte, la referente a la extinción de la relación laboral que se basa en una manifestación autónoma a la anterior expresiva de un consentimiento que,

²⁰ GARCÍA RUBIO, M^a. Amparo: “El recibo de finiquito y sus garantías legales”, 2^a edic., Tirant lo Blanch, Valencia, 1999, pp. 50 y 51.

en principio, se presume libre de vicios con el añadido habitual de que al darse por completamente saldado “*se compromete a nada más pedir o reclamar*”. En consecuencia, la primera manifestación no implica la extinción de la relación laboral, mientras que la segunda, sin la primera, tampoco significa que hayan o dejen de haber cuentas pendientes que saldar.

En principio, queda establecido, en una primera aproximación, el binomio citado —documento liquidatorio y documento extintivo—²¹ que la doctrina ha ido perfilando con la casuística propia de una larga trayectoria ante los tribunales.

En cambio, cabe recordar que si no se hace especial hincapié en la voluntad extintiva del contrato, el finiquito es simplemente el reconocimiento del pago de la liquidación que se efectúa en ese momento. La doctrina no le da valor liberatorio por estimar que la firma se efectuó sin voluntad resolutoria (S. TSJ. de Andalucía-Sevilla, 14-1-10 [RJ. 2010/976]).

Pero es tan fuerte el valor vinculante que si está clara la declaración extintiva, el efecto extintivo se produce aunque sea fraudulento el contrato sobre el que actúa —*ej.*: una contratación temporal irregular—; dado que, aún declarada la ilegalidad de un acto jurídico, puede ponerse fin a la situación creada por acuerdo entre las partes (Ss. TS. 26-11-01, [Recud. 4625/00]; 7-12-04, [Recud. 320/04] y STSJ. de Asturias, 7-11-03, [Rec. 2426/03]; STSJ. de Extremadura, 21-7-03, [Rec. 458/03] y STSJ. de Galicia, 16-11-02, [Rec. 4858/02]). Otra cosa sería la declaración unilateral del trabajador sin mediar indemnización alguna por esa extinción.

El finiquito por deudas o devengos hace la función de recibo de la liquidación de haberes e incluso reseñando en muchas ocasiones el título de pago entregado al trabajador (cheque o justificante de transferencia) con identificación e importe preciso (S. TS. 28-2-2000 [RJ. 2000/2758]). Además comúnmente el añadido de que “*a partir de este momento las partes nada se deben entre sí*”, de cuyo párrafo no se acepta que la expresión “nada se deben entre sí” sea al mismo tiempo liberatorio también de la relación laboral.

III. EFECTO LIBERATORIO DE CUENTAS PENDIENTES.

En él se acostumbra a reflejar, la liquidación de las obligaciones devengadas en el transcurso de la relación de trabajo configurado por el saldo que se haya podido generar, ya sean salarios (en sentido amplio), suplidos y prestaciones de la SS. devengados a favor del trabajador, indemnizaciones y deducciones por préstamos, anticipos, compras y retenciones de la SS. e IRPF., así como la posible devolución de herramientas profesionales, vehículo facilitado por la empresa, ya sea en régimen de leasing o arrendamiento, vivienda, etc., siendo así el documento deja constancia y conformidad de tal liquidación.

1. **Efecto confusión.** Los tribunales vienen reiteradamente advirtiendo que los redactados de los “finiquitos”, en muchas ocasiones, llevan implícito la confusión de derechos, entendiéndose esto como una situación jurídica planteada por la reunión simultánea de diferentes derechos y voluntades en un mismo negocio

²¹ OJEDA AVILÉS, A.: “La renuncia de derechos del trabajador”, IEP, Madrid, 1971, p. 204.

jurídico que debe ser distinguido (art. 1.156 del C.c. y S. del TS de 5-12-1940 [Collex, Código Civil]), que no da por agotada la lista de supuestos que relaciona el Cc.). Las declaraciones que acostumbra a conformar las liquidaciones de saldo y finiquito como consecuencia de una verdadera extinción de contrato de trabajo, son a) Liquidación de deudas pendientes por los devengos generados por el trabajador hasta la fecha de la extinción; b) La propia declaración de extinción del contrato, y c) La declaración de no efectuar reclamación alguna sobre lo anterior. Al mismo tiempo que debemos reconocer que, en muchas ocasiones, no siempre recoge estos tres aspectos decisivos.

Por tanto, la simple calificación de finiquito e incorporación de frases dudosas o equívocas no da por sentado que también se extingue la relación laboral, sino que deberá quedar clara la voluntad de que así se desea por parte del firmante. Eso es lo trascendental. En este sentido la STSJ. de Catalunya de 13-12-1991, [RA 6758/91] que cita “...y sin que a la expresión saldo y finiquito haya de darse un valor, en virtud del cual su constancia sea siempre liquidadora de la relación, ni su ausencia significativa de pervivencia de la misma.” Mientras que a *sensu contrario* puede llegar a ser considerada finiquitada la relación laboral cuando no llevando incorporada en ningún extremo del documento la expresión finiquito (o saldo y finiquito) si de los hechos y parte del contenido se desprende que existió la voluntad de extinguir el contrato por ambas partes, así lo interpretará el juez, *ej.*: la S. del TS. 11-10-2011 [Rev. Técnico Laboral, nº 133, pág. 450] que como dice en su FD 3º, “*En realidad, para que el finiquito suponga aceptación de la extinción del contrato debería incorporar como mínimo 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*”. Sirva como otro ejemplo la STS. de 22-11-2004 [R]. 2005/1057] al darle valor plenamente liberatorio a la expresión que consta en un finiquito que dice “*queda extinguido el contrato de trabajo con la empresa a conformidad de ambas partes*” al margen de la procedencia o improcedencia del despido que le había sido notificado, invocando la doctrina de la misma Sala de 26-11-2001 [Rec. 4625/00] la cual se basa en otra expresión plasmada en finiquito que decía así “*el que suscribe declara libremente haber rescindido por finalización de contrato, la relación que tenía con esta empresa, cobrando como liquidación de todos los derechos la cantidad de ..., quedando con esta cantidad totalmente liquidado sin nada que pedir ni reclamar*”. No obstante, esta doctrina está evolucionando y como veremos más adelante, ya no son suficientes tales expresiones, aunque de momento diremos que, en principio, sí lo son si cuando claramente van acompañadas de la voluntad indubitada de extinguir el contrato al mismo tiempo de carecer de vicios que la invaliden.

2. Garantías.

Precisamente ante posibles abusos de quienes en su momento redactan el documento de “saldo y finiquito”, se ha intentado establecer legalmente y convencionalmente requisitos y procedimientos para mitigar las consecuencias de la ambigüedad, la imprecisión o palabras no unívocas de ciertas expresiones que en ocasiones se utilizan con resultados injustos, así como ciertas prácticas que como mínimo son calificables de poco éticas.

2.1. Garantías legales. Los poderes públicos han ido estableciendo medidas de protección ante colectivos que pueden ser más vulnerables que otros. Especialmente a consecuencia de la falta de formación académica, situaciones de inferioridad, momentos críticos, desconocimiento de los derechos que le asisten, etc.

Efectivamente, el art. 49.2 del TRET establece los requisitos siguientes:

- a) Cuando el empleador comunique el preaviso de extinción del contrato, deberá acompañar una propuesta de documento de liquidación de las cantidades adeudadas. Se desprende que en el momento de comunicar la denuncia la propuesta será escrita y detallada permitiendo al trabajador poder asesorarse de los derechos económicos que le correspondan antes de firmar cualquier documento a su cese.
- b) El trabajador a su vez en el momento del percibo de la liquidación y para la firma del finiquito podrá solicitar la presencia de un representante legal. En dicho documento se hará constar esa asistencia testimonial o si no ha hecho uso de esta posibilidad. Si la empresa impidiera aquella presencia, el trabajador podrá hacerlo constar en el propio recibo, para que surjan los efectos oportunos en caso de reclamación por parte del perjudicado. Se trata de un derecho establecido por la Ley 2/91²² por la cual, en la medida de lo posible, se crea una cierta garantía y aleja el desamparo en que se pueda encontrar el trabajador cuando el empresario le presenta la liquidación de saldo y finiquito. Por supuesto, esa garantía se da de forma especial con el acompañamiento del testimonio de un representante legal de los trabajadores, lo cual significa un derecho que puede ser ejercido si así lo desea el trabajador pero no se trata de una obligación. Cabe matizar que la legislación no expresa que aquella presencia deba derivar en una negociación *in situ* con el tercero asistente.²³ Mientras que es obligatorio e ineludible por parte del empresario aceptar la asistencia del representante legal y que en el caso de no permitirlo, aunque no forzosamente ello dará lugar a la invalidez del finiquito, cuestión que deberá valorar el juez en el supuesto de demanda y el impedimento empresarial generará una infracción administrativa por transgresión de la LISOS en su art. 7.4 que lo califica como infracción grave²⁴.

En el ámbito procesal también se establecen ciertas cautelas que afectan, entre otros motivos, a la posible renuncia de derechos e indemnizaciones por la extinción de la relación laboral. Así tenemos los arts. 63 y 73 de la Ley de la Jurisdicción Social. Efectivamente el art. 63 LJS. hace referencia a que las partes podrán impugnar el acuerdo alcanzado fruto de la conciliación o la mediación por parte de quienes se consideren perjudicados, ante el tribunal o juzgado que corresponda el conocimiento del asunto objeto de la conciliación o mediación mediante la interposición de la acción de nulidad por las causas que invalidan los contratos o por los posibles perjudicados con fundamento en su ilegalidad o lesividad.

El art. 84.2 LJS. refiere que en el momento del acto de conciliación, si el secretario judicial estimase que lo convenido es constitutivo de lesión grave para alguna de las partes o para terceros, de fraude de ley o de abuso de derecho o contrario al interés público, no aprobará el acuerdo, advirtiendo a las partes que deben comparecer a presencia judicial para la celebración del acto del juicio.

²² Ley 2/91, de 7 de enero, sobre derechos de los representantes de los trabajadores en materia de contratación.

²³ Circular CEOE-CEPYME, sobre la Ley 2/91.

²⁴ Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social, Real Decreto Legislativo, 5/2000, de 4 de agosto, art. 7.4 "El incumplimiento de las obligaciones establecidas en materia de tramitación de los recibos de finiquito" es calificado como falta grave.

Desde otro aspecto y en relación al despido por causas objetivas el art. 121.2 de la misma LJS. establece que la percepción por el trabajador de la indemnización ofrecida por el empresario no enerva el ejercicio de la acción judicial ni supone conformidad con la decisión empresarial. Con lo que se garantiza que la indemnización que pueda percibir el trabajador por la causa de despido invocada por el empresario no es sinónimo de extinción del contrato ni conformidad en la cuantía recibida, ni renuncia al derecho a reclamar (aunque lo diga expresamente en el documento) por indicación de la referida ley.

2.2. Garantías convencionales. Al amparo del valor normativo de los convenios colectivos en relación al art. 82.1 del TRET cuyos acuerdos tienen fuerza vinculante, convencionalmente se ha buscado la normalización del redactado y un cierto apoyo testimonial o fedatario de la administración laboral. Ello básicamente al objeto de que las firmas de finiquitos se produzcan por descuidos inadvertidamente sin plena conciencia de lo que se firma (S. TSJ. de Cantabria, 29-01-1996 [As. 1996/141]).

Respecto a ello, se pueden citar convenios colectivos que abarcan actividades tan heterogéneas como el de ref^a. 350495 (BOP. Las Palmas de 9-3-2007) del sector de ferretería, efectos navales, materiales eléctricos, electrodomésticos, joyería y platería, armería, deportes y juguetería, muebles metálicos, informática minorista y otros, y actividad comercial del metal, que en su art. 28 cita sobre lo referente a la liquidación y finiquito el procedimiento a seguir:

- 1) Modelo normalizado según el anexo nº 1 del convenio colectivo facilitado en la federación de la patronal.
- 2) Estos modelos serán visados por la Dirección Territorial de Trabajo u Oficina del INEM haciendo ésta constar la fecha del visado, declarando que en aquel momento no contiene firma alguna, aunque sí se deduce que habrá de estar cumplimentado en todos sus extremos por la empresa.²⁵
- 3) La validez temporal de dicha diligencia será de treinta días.
- 4) No surtirán efecto alguno para acreditar la baja del trabajador ni la recepción de las cantidades indicadas en el recibo si éste carece de los requisitos anteriormente indicados.

En sentido parecido varios convenios colectivos más, entre ellos, el General del Sector de la Construcción para los años 2007-2011 (BOE nº 197, 17-8-2007) en su art. 92 y en el Convenio Colectivo de trabajo del sector de la Construcción y obras públicas para Cáceres y su provincia, (DOE nº 50 de 12 de Marzo de 2008) en su art. 68.

No obstante, en lo referente al punto 4) en cuanto a que “no tendrá efecto alguno... ni la recepción de las cantidades... si carece de los requisitos anteriormente citados”, parece evidente a todas luces que es excesiva la penalización, la jurisprudencia ha entendido que aquel incumplimiento puede suponer una falta sancionable por la Administración Laboral, pero no invalida el pacto entre las partes, si no han concurrido vicios de voluntad, tales como dolo, intimidación, falsedad,

²⁵ No es nuevo el trámite, pues la Ley de RR.LL. de 1976, recogía en su art. 21.4 que el documento de finalización de la relación laboral del trabajador debía estar visado por la entidad sindical correspondiente. (Se entiende referido al Sindicato Vertical del momento).

etc.²⁶, Ss. TSJ de la Comunidad Valenciana, 25-9-2008 [As. 2009/37] y 10-11-1998 [As. 1998/4125].

IV. EFECTO EXTINTIVO DEL CONTRATO DE TRABAJO.

Desde los primeros antecedentes de la validez del finiquito en su carácter liberatorio fue entendido de forma muy laxa por las anteriores Magistraturas de Trabajo, llegando a ser indiscutible especialmente entre los años 1960 y 1970 si la demandada aportaba el recibo de “saldo y finiquito” en el acto del juicio, salvo que el supuesto perjudicado alegase la falsedad de la firma o que lo hizo en blanco, se desestimaba automáticamente la demanda y de forma muy especial si se había comprometido en aquel documento “*a nada más pedir o reclamar con la percepción de la cantidad establecida en el documento*”.²⁷

Como recoge la misma doctrina jurisprudencial es muy fácil que exista confusión entre lo que es la declaración escrita de darse por saldado y finiquitado, en cuanto a los haberes vencidos y la extinción del contrato de trabajo pues como habrá deducido el lector, por lo expuesto anteriormente, pueden darse según el redactado, varias interpretaciones de lo que es el “saldo y finiquito”, o simplemente “finiquito” en un sentido lato²⁸: a) Que sólo sea una declaración de liquidación de haberes vencidos²⁹ y, en su caso, además la liquidación de bienes patrimoniales que se dan por saldados; b) Que se dé por extinguida la relación laboral solamente —al margen de posterior reclamación de liquidación de haberes y/o manifestación de no conformidad del trabajador— y c) Que los dos anteriores supuestos se den a la vez, lo cual en la práctica es lo más común. Pero es habitual la confusión pues principalmente viene dada por los términos que se utilicen en el redactado del finiquito al no estar sujeto, como dice la doctrina, a “*forma solemnitate*” pero al mismo tiempo ser aplicable el principio de “irrelevancia del *nomen iuris*”, según el cual las relaciones jurídicas son lo que realmente son, con independencia de la denominación que le atribuyan las partes, por tanto, sin perjuicio de ser el documento acompañado frecuentemente de expresiones tales como que “*con la firma del finiquito declaran las partes no deberse nada entre sí, renunciando asimismo a toda acción de reclamación*”.

Para que el finiquito pueda tener efecto extintivo se requieren básicamente tres alternativas que la jurisprudencia ha venido señalando al amparo del Cc. abundando, por todas, la S. del TS. de 26-6-07, [CISS. 79801/2007], citada por enésima vez en la de 12-3-2012 [Rec. 2462/2011] insistiendo en que para que el finiquito suponga aceptación de la extinción laboral, debería incorporar alguna de las formas siguientes para los trabajadores con relación laboral de carácter común:

1. **La voluntad unilateral del trabajador.** La voluntad extintiva unilateral del trabajador se fundamenta en la versión civil que da el art. 1.124 del Cc. si es a

²⁶ ESCUDERO ALONSO, Luís José: “El valor liberatorio del finiquito”, Rev. Consell Obert, nº 258, Órgano del Il.ltre. Col. de Graduats Socials de Barcelona, 2011, pp. 28-29.

²⁷ ESCUDERO ALONSO, Luís José: op. cit., pp. 28-29.

²⁸ LÓPEZ ALVAREZ, M^a. J.: “Configuración jurídica y alcance liberatorio del llamado documento de finiquito”, Rev. Actualidad Laboral, 2^o trim., Madrid, 1994, pág. 253-272; NOGUERA, M.: “Extinción del contrato de trabajo y el finiquito en la Ley 2/91”, Rev. del Trabajo, nº 100, Madrid, 1990, pág. 194 y BARREIRO, G.: “Notas jurisprudenciales sobre el finiquito”, Rev. del Trabajo, nº 16, Madrid, 1983, pág. 616.

²⁹ STCT. de 3-5-1989 [Ar. 3441] cuando dice “No es finiquito aunque así se haya escrito, si no documenta la extinción”.

consecuencia de un incumplimiento del empresario, mientras que por el simple cese, por lo más común surge del deseo de dejar de trabajar en la empresa (por cambio de empresa, jubilación, etc. no imputable legalmente al empresario) y formando parte de la libertad de mercado de trabajo.

Nuestra normativa laboral ha intentado detallar los posibles supuestos que se pueden dar³⁰. La voluntad unilateral³¹ de extinguir la relación laboral se encuadra dentro de las posibilidades que señala el art. 41.1. a), b), c), d) y f); art. 49.1. d); f) j); m) y art. 50. 1 apartados a), b), y c) del TRET. En este sentido Ss. TS. 24-6-1989 [R]. 1998/5788] y 26-11-2011 [R]. 2002/983].

2. ***El mutuo acuerdo de las partes.*** Un mutuo acuerdo sobre la extinción a que hace referencia el art. 49.1. a), b) y c) del TRET. Efectivamente, la doctrina del TS. en la ya citada S. de 26-6-2007 (Recud. 3314/06) que referencia a su vez anteriores sentencias del mismo TS., las de 24-6-98 [Rec. 3464/97]; 26-11-2001 [Rec. 4625/00] y 10-10-1989 [R]. 1989/7152], entre otras, recuerda que el finiquito es la manifestación externa de un mutuo acuerdo de las partes que significa consentimiento, el cual, en principio, se presume ha sido dado de forma libre y conscientemente, pues de lo contrario, existiría un vicio que invalida el documento y el acto. La base de ese consentimiento es el art. 1.262 del Cc. para que se valide el contrato (finiquito) al concurrir la oferta con la aceptación sobre la cosa y la causa.
3. ***El acuerdo transaccional.*** Se trata en este caso de un acuerdo por el cual las partes, según el art. 1.809 del Cc. dando o reteniendo recíprocamente³² alguna cosa evitan la provocación de un pleito. Por tanto, el fin que se persigue sobre la controversia es establecer para el futuro una situación segura. La jurisprudencia y doctrina jurisdiccional laboral acepta este criterio (S. TS. 18-11-2004 [R]. 2005/1588] y S. TSJ. de Madrid 21-7-11 [R]. 2011/2475]).

Este supuesto acostumbra ir acompañado de una cantidad económica a título de indemnización transaccional con el acuerdo de cese definitivo de la relación laboral. Atendiendo a la doctrina laboral es más apropiado para los trámites de conciliación a los que se refiere el art. 84.2 y 121.2 de la Ley de la Jurisdicción Social y parece que el legislador quiso darle un valor superior al simple acuerdo entre las partes hasta el punto que se le atribuye una gran proximidad a lo que es la cosa juzgada, siempre y cuando, no hayan intervenido causas invalidantes.

Es decisivo que medie algún tipo de indemnización acorde y proporcional a las circunstancias, pues existe doctrina sobre la falta de ello, negando la extinción del contrato. Sirva de ejemplo, *“Cuando el documento de liquidación — posterior a la comunicación por parte de la empresa de que prescindía de los servicios del trabajador—, no figura cantidad por extinción del contrato”* (S. TSJ).

³⁰ MONTOYA MELGAR, Alfredo *et Al.*: “Comentario al Estatuto de los Trabajadores”, Aranzadi, Navarra, 2007, pp. 554 y ss.

³¹ GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, Ignacio: “Manual de Derecho del Trabajo”, 2ª edic., Edit. Tirant lo Blach, Valencia, 2012, p. 724 y ss.

³² ALBADALEJO, M.: “Derecho Civil”, —II Derecho de obligaciones—, vol. 2º, Edit. Bosch, Barcelona, 1980, pp. 438 y ss., dice el autor “el medio es hacerse concesiones recíprocas”... “no es necesario que lo que ceda cada uno tenga igual valor que lo del otro”... “puede ser la transacción judicial o extrajudicial”.

de Galicia, 28-4-2004 [Rec. 1252/04]); “...a pesar de la expresión ritual obrante en el documento en el sentido de que con el recibo de la cantidad que allí consta queda resuelta y finiquitada la relación laboral, ya que ninguna cantidad [transaccional] se fija en dicho finiquito” (S. TS. de la Comunidad Valenciana, 16-1-2003 [Rec. 2960/2002]); o “...cuando consta una cantidad inferior a la que legalmente le corresponde” (S. TS. 21-7-2009 [Recud. 1067/08]); “Si figura cantidad por extinción del contrato, es un dato que suele ser relevante para concluir en la existencia de voluntad extintiva” (S. TSJ. de Galicia, 2-10-03, [Rec. 4338/03]) o “...no es finiquito cuando el trabajador manifiesta que cesa voluntariamente en el trabajo... en que también aparece el concepto de ‘indemnización’ por importe de 160,68 € dado que por la antigüedad y salario... le hubiere correspondido una indemnización legal por despido muy superior...” (STS, de 19-10-2010, [Recud. 270/2010]).

V. EVOLUCIÓN DE LA DOCTRINA

—Nulidad del finiquito “porque mal se puede extinguir un contrato por mutuo acuerdo en una fecha que es posterior en tres días a aquella en el que el contrato quedó ya extinguido por una causa distinta y previa” (S. del TS. de 22-11-2004 [Rev. Técnico Laboral, nº 104, 2005, Barcelona, p. 354]).

—En el supuesto de firmarse un finiquito extintivo de la relación laboral mediante transacción “debe quedar el objeto suficientemente precisado, como exige el art. 1.815,1 del Cc., sin que puedan aceptarse declaraciones genéricas de renuncia que corresponden a derechos que no tienen relación con el objeto de la controversia” (S. TSJ. de Cantabria [Rev. Técnico Laboral, nº 119, 2009, Barcelona, p. 129]).

—Nulidad de finiquito. “Nos apoyamos en la propia doctrina del TS que establece que el despido extingue la relación laboral sin necesidad de más requisitos. Siendo así, dicha causa de extinción no puede ya alterarse por el hecho de que, con posterioridad, el trabajador pueda mostrar una voluntad de no continuar con este vínculo contractual, o que ambas partes se pongan de acuerdo para no seguir con él, pues para ello hubiera sido preciso que, previamente, el nexo contractual se hubiera restablecido. Estaríamos, por tanto, ante actos carentes de eficacia alguna al respecto por inexistencia de objeto...” (STSJ de Andalucía, 11-10-2011 [Rev. Técnico Laboral, nº133, 2012, Barcelona, p. 451]).

—Nulidad del finiquito por renuncia de derechos irrenunciables. “Cuando se suscribe con posterioridad al despido, se entiende que si hay un despido previo la relación ya no existe, y el finiquito supone una renuncia de derechos unilateral que le impide, incluso, ejercitar sus acciones legales” (TSJ. de Andalucía-Sevilla, 3-7-07 [2169/07], 27-6-07 [3763/07] y 11-12-07 [1519/08]).

—La posibilidad de transacción de los derechos está admitida con carácter general en el art. 1.809 del Cc. para evitar la provocación de pleitos o finalizar los pendientes de resolución en vía judicial. La doctrina más reciente se basa en que “existen determinados supuestos en que la extinción del contrato no da lugar al finiquito estricto sensu “ aunque sí, la “liquidación de saldo” como dicen las Ss. ...” Ss. TS. 24-6-1989 [R]. 1998/5788] y 26-11-2001 [R]. 2002/9831].

— Ante la reclamación de la empresa contra el empleado por no haber dado los días de preaviso establecidos en el convenio colectivo de aplicación, “...en el documento suscrito por el trabajador se indica ‘quedando totalmente rescindida, a plena satisfacción de ambas partes, la relación laboral que las unía’, y si el recibo de finiquito tiene ese valor para cuando la reclamación la realiza el trabajador, también lo debe tener para cuando quien reclama, como en este caso, es la empresa” (S. del Juzgado de lo Social nº 16 de Barcelona [Rev. Jurídica de Catalunya-III, Jurisprudencia, 2012, p. 891 y ss.]).

— *Que el pacto no sea contrario a una norma imperativa, al orden público o perjudique a terceros* S. TS. 28-2-2000 [R]. 2000/2758] y S. TSJ. de Madrid. 11-9-2009, [S. 629/2009, JUR 2009/471422] o contenga una renuncia genérica y anticipada de los derechos contraria a los arts. 3.5 del TRET y 3 LGSS (S.TS. 28-4-04 [R].2004/43611]).

VI. CONCLUSIONES

a) Hay que tener presente siempre:

- Se deben distinguir de la denominada “liquidación de saldo y finiquito” tres aspectos que en ocasiones aparecen mezclados creando confusión: El primero, referido a saldar devengos pendientes, lo cual tiene un valor liquidatorio; el segundo, consistente en frases añadidas que expresan un valor extintivo del contrato, el cual unía en la relación laboral al empleador con el trabajador, y el tercero, la renuncia a reclamar por considerar que se han satisfecho las deudas.
- La renuncia a reclamar es válida al estar amparada en el art. 49 del TRET a pesar de la existencia de derechos irrenunciables de los trabajadores que cita el art. 3.5 del mismo texto legal. Para la validez de la renuncia, ésta no puede ser anticipada a la fecha del despido ni ha de existir una norma legal o paccionada que establezca expresamente la indisponibilidad de los derechos litigiosos. (S. TS. 28-2-2000 [R]. 2000/2758] y S. TSJ de la C. Valenciana, 28-5-2008 [JUR. 2008/274840])
- Los efectos liberatorios tienen su alcance hasta los conceptos retributivos reflejados en el documento, no otros. Es conveniente detallarlo desglosándolos por conceptos y cantidades, como se hace con cualquier recibo de salarios. Ss. TS. 21-3-2002 [R]. 2002/3818] y TSJ. del País Vasco 9-7-2002 [As. 2002/2717].
- Los recibos de liquidación y las declaraciones de ruptura de la relación laboral ofrecen más garantías si están escritas a mano por el mismo trabajador. (S. TSJ. del País Vasco [S. 911/2002, de 16 de abril, JUR/2002/166164]). Mientras que si se trata de formularios editados por la empresa puede, en caso de ser alegado vicio de consentimiento, tener menos reconocimiento.
- En caso de dudas sobre la voluntad extintiva del contrato deberá interpretarse lo escrito en el finiquito de acuerdo con las reglas de interpretación establecidas para los contratos que indica el Código Civil en sus arts. 1.281 a 1289.

- La firma del documento de cancelación de cuentas pendientes o “liquidación de saldo”, no supone la ruptura de la relación laboral, pero podría ser así si incorpora la voluntad unilateral no viciada y expresada inequívocamente del trabajador. En este último supuesto caben además un mutuo acuerdo sobre la extinción o la existencia de un pacto transaccional en el que se acepte el cese acordado por el empresario a cambio de alguna compensación razonable, lógica y proporcional a la antigüedad y sueldo del trabajador.
- El aspecto formal, la redacción con supuesta fórmula “sacramental” o el estereotipo más o menos estandarizado del redactado del finiquito, no garantiza por sí solo la extinción del contrato de trabajo. La voluntad sin vicios de consentimiento está por encima de los formalismos documentales pero el problema de ello reside en la prueba.

b) Se considera liberatorio de la relación laboral:

- Es liberatorio cuando se ha firmado el documento sin oposición ni reserva de tipo alguno por parte del trabajador. Ello, en principio, es admitido como un documento acreditativo de la voluntad de las partes y quien quiera negar sus efectos deberá ser él quien pruebe la existencia de vicios del consentimiento, basados en el error, dolo, violencia o intimidación a que alude el art. 1265 y ss. del Código Civil o, en su caso, fraude de ley, abuso de derecho o falsedad documental de acuerdo con la doctrina del TS. en relación a los arts. 6.4 y 7.2 del Código Civil y 395 del Código Penal, respectivamente.

c) No se considera liberatorio de la relación laboral:

- La liquidación de los haberes que haya podido devengar el trabajador expresados en documento parecido a un finiquito, no implica la voluntad de extinguir la relación laboral.
- No significa la extinción de la relación laboral, salvo que quede expresamente plasmado de forma clara e indubitada en el documento, pero aún en este supuesto cabe valorar si los actos coetáneos de continuidad de la prestación de servicios significan lo contrario. *Ej.* Continuación de la relación laboral, encadenamiento de contratos, maquinación para cobrar prestaciones, etc.
- Si por convenio colectivo se han establecido una serie de requisitos para la efectividad del finiquito como documento extintivo del contrato de trabajo y estos se han omitido, lo más probable es que en caso de reclamación no se de validez al mismo.
- Si no se han observado los requisitos establecidos en el art. 49.2 del Estatuto de los Trabajadores, lo más probable es que en caso de reclamación no se de validez al mismo.
- La doctrina se ha inclinado en no dar fuerza extintiva al finiquito cuando previamente el contrato ha sido ya se extinguió por el empresario, al con-

siderar que no se puede extinguir lo ya extinguido aunque expresamente así se haya escrito y firmado.

- Carecerá de valor el documento extintivo si éste contiene manifestaciones del trabajador que no corresponden a la realidad, contiene frases ambiguas sobre la voluntad de extinción o se ha firmado con anterioridad a la ruptura del vínculo laboral (al comienzo de la relación laboral, durante ella o en documento en blanco).
- Tampoco tiene validez el finiquito que se funda en una causa inapropiada o torpe para la extinción del contrato. *Ej.:* Cuando se firma el finiquito superado el límite del periodo de prueba establecido pero que en realidad el correcto es inferior y, por lo tanto, agotado con anterioridad al momento de comunicación de no superación del tiempo de prueba o porque se haya firmado el finiquito habiendo transcurrido la relación laboral más allá de la fecha de vencimiento del contrato.
- Si la voluntad del trabajador se halla viciada, por error, violencia, intimidación y dolo o quizá el documento extintivo se halle afectado por fraude de ley, simulación, abuso de derecho o falsedad documental, no tendrá validez.
- En los finiquitos que el trabajador hace constar en el mismo documento su disconformidad mediante una reserva de derecho con frases escritas como, por *ej.:* “recibido pero no conforme”; “me reservo el derecho de ejercer las acciones legales que crea convenientes”, etc., tendrá acogida favorable ante los tribunales, independientemente del contenido del documento.
- Que en realidad se trate solamente de una liquidación de saldo de cuentas entre empresa y trabajador, como acostumbra a ser para contratos de trabajadores fijos de carácter discontinuo, en los que en ocasiones al final del período de trabajo se utilizan “finiquitos” normalizados y generalizados para todo tipo de contrato de trabajo. No tiene valor extintivo de la relación laboral.
- No tiene validez el finiquito cuando en realidad el trabajador lo firmó en el momento de una subrogación empresarial creyendo que la empresa actual se extinguía, ya fuese por engaño, ignorancia o causa torpe. Ni la firma del documento extintivo junto con la liquidación de haberes en el momento de serle concedida la excedencia voluntaria solicitada.
- Tampoco es válido el finiquito firmado en base al abuso de derecho del empleador como es un contrato de trabajo no acorde con la legalidad (contrato en cadena, temporal para una actividad determinada, pero que ha realizado varias, duración superior a la permitida, modalidad no adecuada, etc.).