

## FINIQUITO: SIGNIFICADO DE UN CONCEPTO

(Comentario a la STS, Sala de lo Social,  
de 8 de febrero de 2007, rec. núm. 3601/2005) \*

**JESÚS GONZÁLEZ VELASCO**

*Profesor Titular de Derecho del Trabajo y  
de la Seguridad Social  
Magistrado*

**PAZ VIVES USANO**

*Profesora de Derecho del Trabajo y  
de la Seguridad Social.  
Centro Universitario Luis Vives. CEU*

### **Extracto:**

**FINIQUITO.** Valor liberatorio. Sentido de la expresión en reclamación por despido. No se decide por el Tribunal Supremo, ya que la falta de alegación, en el escrito de interposición del recurso de casación, de la concreta infracción de ley o doctrina legal que se imputa a la sentencia impugnada, con el fin de esclarecer si esta última resolución quebranta la unidad de doctrina, constituye causa de inadmisión del recurso, no siendo posible suplir esta deficiencia a través de la fundamentación del presupuesto de contradicción de sentencias.

**Palabras clave:** despido, finiquito y casación para la unificación de doctrina.

---

\* Véase el texto íntegro de esta sentencia en la *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, CEF, núm. 291, junio 2007 o en *Normacef Social*.

# Sumario

1. Una dispersión previa, necesaria.
2. El finiquito y la irrenunciabilidad de los derechos.
3. La integración del finiquito en el contexto de la declaración del trabajador.
4. El efecto extintivo del finiquito.
5. El efecto liberatorio del finiquito.
6. Conclusiones.

## 1. UNA DISPERSIÓN PREVIA, NECESARIA

Concilian las partes en los Servicios Administrativos de Mediación, Arbitraje y Conciliación (SMAC), en el sentido de que **la demandada reconoció la improcedencia del despido, indemnizó al trabajador en la cifra de 41.000.000 de pesetas, especificándose que el trabajador causa baja en el régimen de previsión de personal de la entidad e indicándose que con el percibo de la anterior cantidad ambas partes se consideran saldadas y finiquitadas por toda clase de conceptos**. Una sentencia, la recurrida, estima que el finiquito tiene carácter liberatorio, mientras que en la sentencia de contraste se considera que el documento de finiquito firmado ante el órgano administrativo en el que, de idéntica forma, se causaba baja en el Régimen de Previsión Social, no tiene carácter liberatorio, porque **el derecho a transferir o movilizar los derechos consolidados en los planes de previsión no fue objeto de transacción en el finiquito**, en el que lo único que fue objeto de abono fue la indemnización por el despido.

**¿Se puede incluir –o no– en la interpretación de un finiquito en pleito por despido el derecho a transferir o movilizar la totalidad de los derechos consolidados en los planes de pensiones?**

No interesa por esta vez el estudio del RCUd en el sentido del análisis de los presupuestos y requisitos del mismo, del modo y manera que se llegue a la consideración de la decisión que inadmite el recurso por falta de mención de la infracción denunciada y de su fundamentación en un caso en el que se aporta como sentencia contradictoria una en la que se cita y analiza otra Sentencia del Tribunal Supremo (STS) en la que se acoge la misma doctrina que el recurrente pretende que se aplique.

La ocasión es adecuada para **reconsiderar el tema material de fondo, por cuanto son muchísimos los casos en que se utilizan los finiquitos**, a veces adecuadamente y, a veces, no tanto.

## 2. EL FINIQUITO Y LA IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS

Uno de los problemas medulares que presenta el recibo de saldo y finiquito, aunque sea recíproco, es el relativo a la infracción o no del contenido del **artículo 3.º 5 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (LET)** <sup>1</sup>.

En esta norma se afirma la indisponibilidad de los derechos laborales de los trabajadores, reconocidos por disposiciones legales de derecho necesario o reconocidos como indisponibles por convenio colectivo <sup>2</sup>.

De un lado se debe decir que refleja una expresión de **no vinculación de los actos propios** <sup>3</sup>, de manera que una afirmación de renuncia de un derecho hecha por un trabajador no le vincula de futuro. Se puede decir que es la tutela de la **reversibilidad de los actos propios**.

Pero renuncia y disposición de derechos son cosas distintas, por lo que no viene mal recordar que si bien la mera renuncia de derechos es contraria al artículo 3.º 5 de la LET, en cambio,

<sup>1</sup> No puede entenderse que todo finiquito implica una renuncia a derechos irrenunciables, entre otras razones porque, claramente, el artículo 49 de la LET establece como causa extintiva del contrato de trabajo tanto la dimisión como el mutuo disenso (SSTS de 29 de febrero de 1988, 9 de abril de 1990 y 28 de febrero de 2000).

<sup>2</sup> Se discute que si el convenio colectivo no califica como indisponible un derecho, lo sea *per se*. Seguramente la respuesta es el texto de los artículos 37.1 de la Constitución Española y 82.3 de la LET, fundamentalmente, pero no es menos cierto que en alguna expresión jurisprudencial se han planteado dudas al respecto. Se dice por el TS que: son «indisponibles» los derechos derivados del Convenio Colectivo a los que este confiera tal calificación, siempre que el establecimiento de esta restricción a la autonomía de la voluntad individual pueda incluirse en el ámbito de competencias de las comisiones negociadoras. Pero también han de ostentar tal consideración aquellos mandatos convencionales que supongan desarrollo de normas de derecho necesario o de carácter mínimo. Los mandatos convencionales de desarrollo de tales preceptos mínimos adquieren el mismo rango de indisponibilidad que tiene la norma desarrollada. Además estima la doctrina que producen efectos plenos los actos del trabajador, de cualquier naturaleza y tiempo de realización, por los que se supriman o reduzcan derechos laborales, legales o convencionales, no vinculados al derecho necesario o al orden público. Respecto a la **licitud de los actos de disposición de derechos reconocidos en normas de convenio colectivo, que desarrollan mandatos legales de norma mínima, es cuestión que ha de decidirse en cada caso valorando las circunstancias concurrentes**. Si la disposición se realiza por un acto unilateral de renuncia, es opinión doctrinal mayoritaria que tales actos serán nulos, pero en los **supuestos de actos de disposición condicionada, el juicio de favorabilidad es variable en función de factores individuales en cuya valoración ha de prevalecer la autonomía individual frente a la colectiva**. (STS de 27 de abril de 1999).

<sup>3</sup> En algún caso no compartida por la jurisprudencia. Véase cuando dice: los términos del finiquito son claros y concluyentes, y **no se ha aprobado la existencia de ninguna deficiencia en el consentimiento que condujese a la anulabilidad del negocio jurídico** (STS de 9 de marzo de 1990), de acuerdo con el artículo 1.261 del Código Civil (CC), la tesis que sostiene el trabajador supone un **ir contra sus propios actos, no admisible**. En consecuencia, resulta la inexistencia de despido y la **finalización de una relación laboral por decisión del propio trabajador**, sin que de los trabajos ocasionales posteriores quepa deducir el fraude pretendido (STS de 21 de junio de 1990).

para la disposición de derechos se ha de estar a su congruencia por la capacidad decisiva del trabajador, reconocida en otras disposiciones laborales generales <sup>4</sup>.

Así se puede decir que es derecho reconocido al trabajador la **dimisión** de su contrato de trabajo [art. 49.1 d) de la LET] y el **mutuo acuerdo extintivo** [art. 49.1 a) de la LET], como también lo es **pactar en el contrato causas válidas para la extinción del contrato** [art. 49.1 b) y c) de la LET] <sup>5</sup>.

En muchas ocasiones se pasa por encima en la jurisprudencia, y se da por sentado, que **el finiquito es una expresión del disenso –mutuo acuerdo extintivo–** de las partes <sup>6</sup> a que se refiere el artículo 49.1 a) de la LET. En ocasiones será así, pero será a la vista de otras circunstancias concurrentes, ya que de lo contrario el **finiquito es una declaración unilateral de extinción del contrato** o de liberación al empresario de deudas salariales, y/o no salariales, para con el trabajador. Sin perjuicio de los finiquitos recíprocos, en cuyo caso no es dudosa la aplicación del artículo 49.1 a) de la LET. En alguna ocasión la jurisprudencia deja abierta a la investigación si el finiquito es un medio extintivo que deriva de la mera voluntad del trabajador o un mutuo disenso <sup>7</sup>. No es difícil que lo que se inicia como declaración unilateral extintiva del empresario acabe siendo mutuo disenso, por la voluntad posterior concurrente y concorde del trabajador expresada en el finiquito <sup>8</sup>.

<sup>4</sup> La posibilidad de que el trabajador, en uso de su libertad, exteriorice una declaración de voluntad con fines liberatorios del vínculo contractual y de sus efectos económicos, **no viola el artículo 3.º 5 del ET**, pues la conducta del trabajador **no supone por este solo hecho una renuncia anticipada de derechos, ni se trata de derechos indisponibles**, siempre y cuando, naturalmente, esa manifestación de voluntad reúna los requisitos del artículo 1.261 del CC y especialmente los que se refieren al consentimiento (arts. 1.262 y ss. del mismo Código) (STS de 25 de enero de 2005).

<sup>5</sup> 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 (art. 3.º 5 del ET) y otra distinta, la **renuncia a los derechos que no tengan esta naturaleza y obviamente que pueden renunciar al puesto de trabajo si la decisión es tomada sin ningún vicio que invalide el consentimiento, de acuerdo con el artículo 1.265 y concordantes del CC, ya que en otro caso no tendría sentido el artículo 49.1 y 4 que contempla como causas extintivas del contrato de trabajo el mutuo acuerdo entre las partes y la dimisión del trabajador, respectivamente** (STS de 23 de junio de 1986).

<sup>6</sup> **El finiquito no viene prohibido por el artículo 3.º 5 de la LET porque la extinción del contrato por mutuo acuerdo de las partes se prevé en el artículo 49.1 de dicho Estatuto** (STS de 12 de marzo de 1987).

<sup>7</sup> El finiquito suscrito por el actor es **reflejo del mutuo consenso de las partes conforme al artículo 49.1 del ET o voluntad del trabajador de su número 4**, pues el mutuo acuerdo de extinción –como la dimisión del trabajador– cabe perfectamente, **sin que el finiquito suponga renuncia prohibida en el artículo 3.º 5 del ET**. La presencia de finiquito con pleno valor liberatorio (STS de 27 de junio de 1984) permite asegurar que, **o bien por acuerdo entre las partes, o bien por dimisión del trabajador, se extinguió el contrato** (STS de 26 de abril de 1988).

No puede entenderse que «todo finiquito implica una renuncia a derechos irrenunciables, entre otras razones porque, claramente, el artículo 49 del ET establece como causa de extinción del contrato tanto la dimisión del trabajador como el mutuo disenso» (SSTS de 29 de febrero de 1988 y 9 de abril de 1990).

Dice la STS de 7 de diciembre de 2004 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 (con cita de las SSTS de 24 de junio de 1998 y 26 de noviembre de 2001).

<sup>8</sup> *Vid.* la STS de 9 de marzo de 1990 donde con claridad se dice que, con posterioridad a la presentación de la demanda por despido, se firmó un **finiquito, liquidación de las consecuencias de la extinción de la relación laboral**, con base en un documento que implicaba una declaración de voluntad claramente dirigida a la admisión de la ruptura de la relación laboral decretada por la empresa, en el sentido de que **lo que comenzó siendo un acto unilateral extintivo de esta, impugnado en la forma ya dicha, se transformó, por la ulterior concurrencia de la voluntad del despido, en un negocio bilateral, quedando desvinculado del primitivo contrato y de la relación laboral, no ya por el acto unilateral del empresario, sino por el mutuo acuerdo extintivo que pone fin a aquella**.

A ello se añade la facultad que tiene todo trabajador de dar por concluido un conflicto en **conciliación judicial**, condicionado a que no exista lesión grave para alguna de las partes [art. 84.1 de la Ley de Procedimiento Laboral (LPL)] o en conciliación administrativa o prejudicial (arts. 67 y 68 de la LPL).

A todo eso se añade la discutible eficacia de la **transacción** en el ámbito del proceso laboral (art. 1.809 del CC) <sup>9</sup>. (Se volverá sobre ello).

Por ello debe concluirse que **toda renuncia de derechos legales o convencionales es contraria al artículo 3.º 5 de la LET**, si bien esa renuncia tiene que ser de un derecho cierto <sup>10</sup> presente o, si es futuro, la ilegalidad parece afirmable en todo caso. Pero no todo acto de disposición es contrario al artículo 3.º 5 de la LET. Valga, como ejemplo, la decisión del trabajador de abonar la cuota sindical a su sindicato [art. 11.2 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical 11/1985, de 2 de agosto], que vincula al empresario a fin de detraer su importe del salario abonable e ingresarlo en la cuenta corriente del sindicato de que se trate.

Pero no puede existir obstáculo a que el trabajador **renuncie a, o disponga de, derechos contractuales**. Tal vez sea esa la idea que se encuentra implícita en alguna sentencia <sup>11</sup>.

Es fundamental la diferencia entre **disposición abdicativa y disposición conmutativa**. Como se ha dicho en la jurisprudencia: las limitaciones legales no se refieren solo a los actos de renuncia,

<sup>9</sup> Al respecto, se dice en alguna sentencia que la referida transacción en modo alguno infringe el artículo 3.º 5 del ET, porque la **irrenunciabilidad de los derechos reconocidos por disposiciones de derecho necesario o como indisponibles por Convenio Colectivo es plenamente compatible con la solución extrajudicial de los conflictos por voluntad concorde de las partes** cuando ninguno de esos derechos resulta afectado, sin que el recurrente, que alude solo genéricamente a la prohibición de la renuncia, concrete de modo expreso ni presunto cuáles de los reconocidos de derecho necesario o indisponibles han sido renunciados en la transacción tal como quedó configurada después de la referencia de la antigüedad al año 1975 (STS de 23 de marzo de 1987).

Su significado transaccional se afirma en otras sentencias, como la STS de 30 de septiembre de 1992, donde se dice que esa condición hace que los acuerdos expresados con finiquito escapan de la prohibición de renuncia contenida en el artículo 3.º 5 de la LET.

<sup>10</sup> Si el derecho no es cierto, sino cuestionado, discutido, impreciso, debitado, la eficacia del artículo 3.º 5 del ET, es más limitada.

<sup>11</sup> Como en la que dice que el documento en que se exterioriza la declaración de voluntad con fines liberatorios del vínculo contractual y de sus efectos **económicos no viola el artículo 3.º 5 del ET, pues ni la conducta del trabajador ha supuesto una renuncia anticipada, ni se ha concretado norma legal o paccionada que establezca la indisponibilidad de los derechos litigiosos**, sino que aquella declaración ha sido expresiva del ejercicio de su libertad y autonomía individual en el sentido de extinguir el vínculo que le ligaba al empleador, y, como efecto reflejo, resolver las cuestiones económicas implícitas. Ahora bien, como ha expuesto reiterada jurisprudencia (entre otras SSTs de 23 de junio de 1986 y 23 de marzo de 1987) **una cosa es que los trabajadores no puedan disponer válidamente, antes o después de su adquisición, de los derechos que tengan reconocidos por disposiciones legales de derecho necesario o por Convenio Colectivo y otra la renuncia o indisponibilidad de derechos que no tengan esa naturaleza** –entre los que se encuentran la renuncia **del puesto de trabajo y las consecuencias económicas derivadas**–. Una limitación, al efecto, violaría el **derecho, concedido por el artículo 49.1 a) y d) del ET, a extinguir voluntariamente su contrato o a conciliar sus intereses económicos con el empleador y también infringiría la norma común de contratación establecida en el artículo 1.256 del CC, que únicamente sanciona con nulidad el contrato cuyo cumplimiento quede al arbitrio de una de las partes contratantes** (SSTs de 23 de junio de 1986, 23 de marzo de 1987, 26 de abril de 1988, 9 de abril de 1990, 28 de febrero de 2000 y 18 de noviembre de 2004).

actos típicamente unilaterales, sino a los de disposición, que pueden ser también bilaterales. Distinción indispensable a la hora de valorar el alcance de la prohibición, que **no puede afectar por igual a los actos unilaterales de mera renuncia de derechos, que a los bilaterales de disposición conmutativa** en virtud de los que se cede un derecho o parte de él a cambio de algo <sup>12</sup>.

Se puede presentar la **duda** relativa a si la renuncia o disposición ilegal del finiquito **solo tiene lugar cuando se refiera al futuro**, pero no al tiempo pasado <sup>13</sup>, pero el intento es de dudosa efectividad, toda vez que el artículo 3.º 5 de la LET se refiere a ambos bloques temporales.

### 3. LA INTEGRACIÓN DEL FINIQUITO EN EL CONTEXTO DE LA DECLARACIÓN DEL TRABAJADOR

Es innegable que las expresiones aisladas pueden falsear su verdadero sentido y significado.

Una apariencia de declaración del trabajador, extintiva del contrato o liberadora de las obligaciones empresariales, puede ser manifiestamente contradicha, o no, por los actos y **declaraciones coetáneos del mismo trabajador o del empresario**. Se requiere una completa **coherencia** entre ese finiquito y los **actos previos, coetáneos y posteriores** <sup>14</sup>, en su caso –aunque la dimisión no permita la retractación–, tanto del trabajador como del empresario. Los problemas nacen cuando no existe esa coherencia. De manera que el mero decir algo sobre finiquito, aunque sea por escrito, no garantiza la plenitud de la validez y eficacia de la figura jurídica a la que parece aludirse, por eso se necesita acudir a estos **actos conexos y a otras vías interpretativas**.

<sup>12</sup> Véase la STS de 27 de abril de 1999, donde se añade: en el caso que se trataba concurrían los siguientes elementos de hecho: el actor tenía un interés específico en ser trasladado a Segovia. Así lo evidencian sus reiteradas peticiones de traslado, la primera de las cuales es anterior a la decisión de declararle sobrante en la plaza que ocupaba. Esta última declaración –cuya validez no es polémica– implicaba la posibilidad de adoptar las soluciones establecidas en el artículo 425 del Convenio de la empresa, alguna de las cuales era perjudicial al trabajador, que no ostentaba derecho alguno preferente a la ocupación de plaza en Segovia. En vista de esta situación vuelve a solicitar la plaza y ofrece a la empresa la renuncia a las indemnizaciones que pudieran corresponderle. La empresa acepta la oferta y le traslada a Segovia. La pretensión deducida no cabe duda de que es contraria a los actos propios, pero es que, además, aquel acto, calificado de renuncia, no es tal, es un acto de disponibilidad condicionada –renuncia a cambio de ser destinado a la plaza elegida por el trabajador– cuya validez ha de ser declarada en virtud de los criterios más arriba expuestos.

La misma línea argumental se encuentra en la STS de 28 de febrero de 2000, donde se dice que el artículo 3.º 5 de la LET parece comprender la renuncia –que implica un acto unilateral de partes– y la **disponibilidad –que más bien hace referencia a actos o contratos conmutativos–**. En principio, el finiquito es válido como, en general, **es eficaz cualquier modo de autocomposición regulado en la ley procesal laboral**.

<sup>13</sup> Sobre el finiquito se dice que **si los derechos son irrenunciables, ello se refiere a pactos con vistas al futuro, mas si se trata de un acto de presente en el que la libertad de decisión de las partes se exterioriza en determinada manifestación de voluntad (verbal o escrita) no se da la renuncia** (STS de 20 de marzo de 1986). Antes bien, se trata de actos libres que se enmarcan en el artículo 49.1 de la LET y que escapan del fraude que se invoca (STS de 25 de noviembre de 1986).

<sup>14</sup> Es claro que los **actos anteriores y posteriores al acuerdo de finiquito**, de conformidad con el artículo 1.283 del CC, **pueden contribuir a la investigación de la voluntad de los contratantes** (SSTS de 30 de marzo de 1974, 12 de noviembre de 1984 y 18 de junio de 1990). En el mismo sentido STS de 10 de octubre de 1989.

No es cierto el llamado principio interpretativo *in claris non fit interpretatio*, pues también lo claro se ha de interpretar <sup>15</sup>, ya que se tiene que añadir a su sentido literal, **el de su significación contextual, los mecanismos de captación de la voluntad de las partes, sus actos coetáneos y posteriores, la conformidad o no con la naturaleza y objeto del contrato, la identidad del verdadero autor de la cláusula** de finiquito en caso de oscuridad, etc., a que se refiere el CC (arts. 1.281 a 1.289).

El valor liberatorio del finiquito no deriva de la apelación a una determinada fórmula literal, sino a su acomodación a los demás hechos y datos concurrentes <sup>16</sup>.

El recibo de saldo y 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**. Por tanto, partiendo del valor que este precepto da a la intención de los contratantes sobre las palabras y a la prevención del artículo 1.289 del CC, de que **no deberán entenderse comprendidos en los términos de un contrato cosas distintas y casos diferentes de aquellos sobre los que los interesados se propusieron constatar**, la cuestión se centra en determinar si cabe entender que afecta a todas las cantidades incluidas en todas las declaraciones liberadoras a que se refiere el finiquito <sup>17</sup> o hay que analizar algo más.

<sup>15</sup> Sin perjuicio de que en ocasiones se diga que **la manifestación de voluntad de rescindir el contrato no ofrece duda en cuanto a su interpretación, dada la claridad de los términos en que aparece formulada. No se invoca la existencia de un vicio de la voluntad que impidiera que tal declaración surtiera el efecto que le es propio**. Debe, en consecuencia, surtir el efecto que expresa **debiendo tenerse por extinguido el contrato entre las partes, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 49.1 a) de la LET** (STS de 7 de diciembre de 2004).

<sup>16</sup> Para que exista la causa de **extinción de contrato de trabajo por voluntad del trabajador que contempla el artículo 49.4 del ET** es preciso que **de los actos del operario se deduzca la espontánea y unilateral decisión de poner fin a la relación concertada, requiriendo una actuación del trabajador que de manera expresa o tácita demuestre el deliberado propósito de este de dar por terminado el contrato** de trabajo (STS de 2 de julio de 1985).

Para que a los denominados recibos de **finiquito se les pueda conceder valor liberatorio pleno, comprensivo**, por tanto, de todas las obligaciones derivadas de la relación laboral, es preciso que **ello se deduzca con evidente claridad de los términos en que así se expresa o, en su caso, que de su texto se infiera sin lugar a dudas que tal fue la voluntad firme y decidida de las partes**, cuya intención –art. 1.282 del CC– podrá inquirirse de su actuación tanto coetánea y posterior al contrato, a que alude el precepto citado, como a la anterior a la firma del documento a interpretar y de donde deducir la realidad efectivamente querida (STS de 7 de diciembre de 1989).

<sup>17</sup> STS de 30 de septiembre de 1992. Se dice en otras sentencias que: 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**. Esta sentencia añade que para valorar el alcance de estos documentos **hay que estar al valor que el precepto ya mencionado da a la intención de los contratantes sobre las palabras y a la prevención del artículo 1.289, del nombrado Código, de que no deberán entenderse comprendidos en los términos de un contrato cosas distintas y casos diferentes de aquellos sobre los que los interesados se propusieron constatar** (SSTS de 24 de junio de 1998, 30 de septiembre de 1992 y 22 de noviembre de 2004). O que: la **liquidación con saldo y finiquito tiene efectos liberatorios definitivos**, dicha fórmula **no tiene un contenido sacramental sino que está sujeta a los criterios de interpretación de los contratos** y por ello solo puede alcanzar hasta donde se interprete que llegó la **intención de los contratantes** (STS de 11 de noviembre de 2003). Ahora bien, esa eficacia jurídica que, con carácter general, se atribuye a tales pactos, **no supone en modo alguno que la fórmula de «saldo y finiquito» tenga un contenido o carácter sacramental con efectos preestablecidos y objetivados**, de modo que aquella eficacia se imponga en todo caso, abstracción hecha de las **circunstancias y condicionamientos** que intervienen en su redacción (STS de 18 de noviembre de 2004). O que: en cualquier caso, 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).



Es relevante, incluso, el estudio del **tipo de contrato** que se finiquita <sup>18</sup>.

Por ello habrá de tenerse en cuenta, de un lado, que el **carácter transaccional** de los finiquitos (art. 1.809 del CC en relación con los arts. 63, 67 y 84 de la LPL) 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 aquella y, aun en ese marco, la ley ha establecido las necesarias cautelas para **evitar los casos de lesión grave, fraude de ley o abuso de derecho que prevé el artículo 84.1 de la LPL**.

Es evidente que se tiene que considerar lo relativo a los **vicios de voluntad** <sup>19</sup>, **la ausencia de objeto cierto que sea materia del pacto o la expresión en él de una causa falsa**, pues, en caso de acreditarse, privarían al finiquito de valor extintivo o liberatorio, al igual que ocurrirá en los casos en que el pacto sea **contrario a una norma imperativa, al orden público o perjudique a terceros, o contenga una renuncia genérica y anticipada de derechos** contraria a los artículos 3.º 5 de la LET y 3.º de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS). Para evitar, en lo posible, que se produzcan tales situaciones, el trabajador cuenta con los mecanismos de garantía que instrumentan los artículos 49.1 y 64.1.6 de la LET.

Finalmente, se añade que **es posible también que el documento no exteriorice, inequívocamente, una intención o voluntad extintiva o liquidatoria de las partes**, o que su **objeto no esté suficientemente precisado**, como exige el 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 al superior valor que el artículo **1.281 del CC atribuye a la intención** de las partes sobre las palabras, y a la prevención del artículo **1.289 de que no deberán entenderse comprendidos cosas distintas y casos diferentes de aquellos sobre los que los interesados se propusieron contratar** <sup>20</sup>.

Por ello, se ha llegado a definir el finiquito como el documento **no sujeto a forma ad solemnitatem** <sup>21</sup>, que incorpora una declaración de voluntad del trabajador expresiva de su conformidad a la extinción de la relación laboral y de que, mediante el percibo de la «cantidad saldada», no tiene ninguna reclamación pendiente frente al empleador <sup>22</sup>.

De modo que la eficacia jurídica liberatoria que, con carácter general, se atribuye al documento de finiquito, **no quiere decir que el mismo tenga carácter «sacramental» y que se imponga aquella eficacia en todo caso, abstracción hecha de las circunstancias y condicionamientos que intervienen en su redacción** <sup>23</sup>.

<sup>18</sup> El alcance y valor del recibo de finiquito viene determinado por el examen conjunto del texto literal por el que se manifiesta y por los elementos y condicionamientos específicos del contrato que se finiquita (STS de 28 de febrero de 2000).

<sup>19</sup> El valor liberatorio del finiquito está en función del alcance de la declaración de voluntad que incorpora y de la ausencia de vicios en la formación y expresión de esta (SSTS de 24 de junio de 1998 y 22 de noviembre de 2004).

<sup>20</sup> SSTS de 9 de marzo y 19 y 21 de junio de 1990, 30 de septiembre de 1992, 24 de junio de 1998, 28 de febrero de 2000, 26 de noviembre de 2001, 28 de abril y 18 y 22 de noviembre de 2004.

<sup>21</sup> Por todas, en la STS de 18 de noviembre de 2004.

<sup>22</sup> STS de 28 de febrero de 2000.

<sup>23</sup> Véase nota anterior.

## 4. EL EFECTO EXTINTIVO DEL FINIQUITO

**4.1.** Se debe distinguir en el finiquito su sentido y efecto liquidatorio respecto de su significado extintivo, porque el primero no implica el segundo, ni a la inversa, sino que son distintos, aunque suelen coincidir en el tiempo de la alegada o pretendida o existente fase extintiva<sup>24</sup>, y se deben diferenciar, sin que ninguno prime sobre el otro. Una extinción contractual puede tener lugar sin liquidación de cuentas. La liquidación de cuentas de una etapa temporal o contractual puede tener lugar sin que el vínculo se extinga, bien por quererlo así las partes, o bien por motivos objetivos, como una sucesión empresarial, o un cambio de empresario cesionario en las Empresas de Trabajo Temporal, o un cambio de contrata, o un cambio de condiciones contractuales, o incluso una pretensión, no compartida por el trabajador, de que el contrato se ha extinguido<sup>25,26</sup>, de manera que el valor liberatorio de las cuentas que ofrece un finiquito, ¿posible incluso en caso de contrato de trabajo fraudulento?, no conlleva, necesariamente, la aceptación de la extinción<sup>27</sup>.

<sup>24</sup> En el momento en que suele procederse a la declaración de finiquito –coincidiendo con la extinción del contrato de trabajo– **existe un riesgo importante de que estos dos aspectos se confundan, especialmente cuando la iniciativa de la extinción ha correspondido al empresario.** La ejecutividad de esta decisión, con su efecto inmediato de cese de las prestaciones básicas del contrato de trabajo, lleva a que la aceptación del pago de la liquidación de conceptos pendientes –normalmente, las partes proporcionales devengadas de conceptos de periodicidad superior a la mensual, pero también otros conceptos– coincida con el cese y pueda confundirse con la aceptación de este. **La aceptación de estos pagos ante una decisión extintiva empresarial no supone conformidad con esa decisión, aunque la firma del documento parta de que se ha producido esa decisión y de sus efectos reales sobre el vínculo.** En realidad, para que el finiquito suponga aceptación de la extinción del contrato **debería incorporar una voluntad unilateral del trabajador de extinguir la relación, un mutuo acuerdo sobre la extinción o una transacción en la que se acepte el cese acordado por el empresario** (SSTS de 24 de junio de 1998 y 22 de noviembre de 2004).

<sup>25</sup> Esto se dice con nitidez en la STS de 24 de junio de 1998, que expresa que hay que **distinguir lo que es simple constancia y conformidad a una liquidación de lo que es aceptación de la extinción de la relación laboral** (y en STS de 22 de noviembre de 2004). 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. Lo que sucede es que **en el momento en que suele procederse a esta declaración –coincidiendo con la extinción del contrato de trabajo– existe un riesgo importante de que estos dos aspectos se confundan, especialmente cuando la iniciativa de la extinción ha correspondido al empresario.** La ejecutividad de esta decisión, con su efecto inmediato de cese de las prestaciones básicas del contrato de trabajo, lleva a que **la aceptación del pago de la liquidación de conceptos pendientes –normalmente, las partes proporcionales devengadas de conceptos de periodicidad superior a la mensual, pero también otros conceptos– coincida con el cese y pueda confundirse con la aceptación de este; pero la aceptación de estos pagos ante una decisión extintiva empresarial no supone conformidad con esa decisión, aunque la firma del documento parta de que se ha producido esa decisión y de sus efectos reales sobre el vínculo.** En realidad, **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.**

Se ha de negar que el documento firmado por el trabajador suponga aceptación de la extinción del contrato de trabajo, pues los términos se concretan al reconocimiento del pago de la liquidación, precisándose los conceptos liquidados que son las partes proporcionales de vacaciones, las pagas de verano y Navidad, así como determinadas cantidades por salario base, prolongación de jornada y plus de locomoción y, desde luego, a la conformidad con esta, pero solo 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. Es cierto que se reconoce que la liquidación se practica por el cese en la empresa, pero esto es solo el reconocimiento de una circunstancia que parte de la realidad y ejecutividad de la decisión empresarial como determinante del saldo, sin que sea posible deducir una conformidad con aquella.

<sup>26</sup> La conformidad con la liquidación pero no con la extinción se detecta en otras muchas ocasiones. Valga la STS de 5 de octubre de 2001 o la STS de 26 de noviembre de 2001 donde se alude a un contrato de trabajo temporal fraudulento y se exige que el finiquito extintivo que pretende ser extintivo debe ser idóneo a tal fin.

<sup>27</sup> STS de 22 de noviembre de 2004.

Para ello es fundamental estar, como se ha dicho, a las expresiones de las partes, pero también a sus hechos previos o coetáneos y a las demás circunstancias concurrentes.

Vaya por delante que lo más normal es que a una declaración clara y contundente de finiquito se le dé el valor extintivo del contrato<sup>28</sup> por voluntad del trabajador o por aceptación de este de la previa declaración del empresario, en cuyo caso la extinción es por mutuo acuerdo<sup>29</sup>. Otra cosa, sobre la que luego se hablará, es que a la vez se den por bien saldadas todas las cuentas entre las partes. El efecto extintivo es el que normalmente deriva de una declaración de finiquito, si las demás circunstancias concurrentes y antecedentes no disienten de tal conclusión<sup>30</sup>.

Puede constar que, en la fecha de conclusión de un contrato, se haya hecho una liquidación con un finiquito en el que se renuncia expresamente a reclamar otra cosa, pero de la misma no deriva ni la validez de tal renuncia, ni la terminación del contrato por mutuo disenso, sino que concluyó por fin de la obra contratada y, ni siquiera, de la corrección de las liquidaciones económicas que se pretenden<sup>31</sup>.

<sup>28</sup> STS de 18 de noviembre de 2004. Se dice en ella que se deben asignar a los finiquitos los dos efectos de que se viene tratando, el extintivo y el liberador. Así, se afirma que, por regla general, debe reconocerse a los finiquitos como expresión que son de la libre voluntad de las partes, la **eficacia liberatoria y extintiva definitiva que les corresponda en función del alcance de la declaración de voluntad que incorporan** (cfr. las referidas Sentencias de 30 de septiembre de 1992, 24 de junio de 1998, 28 de febrero de 2000 y 11 de noviembre de 2003).

<sup>29</sup> La jurisprudencia viene manteniendo la significación **liberatoria del documento de finiquito cuando el mismo es libremente aceptado por el trabajador con voluntad inequívoca de querer extinguir la relación laboral mantenida, con renuncia expresa de cualquier tipo de reclamación ulterior** (SSTS de 9 de octubre de 1984, 30 de octubre de 1986, 8 de junio de 1988 y 9 de abril de 1990).

<sup>30</sup> Ese efecto general es el que se detecta en la STS de 18 de julio de 1988, cuando se dice que el demandante firmó recibo en el que se hace constar **«he recibido de SM, S.A., la cantidad de pesetas 208.471 importe de la liquidación finiquita por baja en la empresa con fecha 21 de los ctes.»**, firmando también en esa fecha otros dos recibos, complementarios del anterior, uno por 94.042 ptas., por la parte del sueldo correspondiente a los 21 días de noviembre, y otro por importe de 114.429 ptas., de la parte proporcional al tiempo trabajado de la gratificación de Navidad, **sin que conste que a partir de dicho día 21 hubiere prestado servicio alguno**. De ello se deduce que el contrato se terminó antes de la fecha prevista, de acuerdo con el artículo 49.1 del ET, **por mostrar el demandante su conformidad con la extinción del contrato en el momento de suscribir el finiquito**.

<sup>31</sup> Se dice en la STS de 8 de julio de 1986 que una vez **finalizado el contrato y percibida la correspondiente liquidación, firmaron un recibo de finiquito con renuncia expresa a cualquier otra reclamación que pudiera efectuar**. Queda, por tanto, claro que no se trata de una terminación de contrato por mutuo disenso, **estableciendo en el acuerdo extintivo el abono de una cantidad por todos los conceptos con carácter liberatorio, sino de un contrato que se termina por finalización de la obra, en el que, una vez extinguido, se abona al trabajador la liquidación de cada uno de los conceptos devengados y pendientes de pago durante el último período trabajado y una indemnización en cuantía determinada por la terminación del contrato, a cuyos recibos se añade otro, el llamado de finiquito, en el que no se abona otra cantidad que la suma de la de los dos recibos anteriores**.

Dado que los demandantes tenían convenido, a la iniciación de sus contratos, que en el momento de su terminación **percibirían la indemnización prevista en el artículo 15.1.A de la Ley de Relaciones Laborales (LRL)**, indemnización a la que, aun sin pacto, tendrían derecho, y la **empresa les abonó por ese concepto cantidad muy inferior, la afirmación de los mismos de quedar saldados y finiquitados, significa una renuncia a la diferencia** entre la indemnización debida y la percibida, renuncia que el artículo 3.º 5 del Estatuto prohíbe. Aunque cabe admitir en la liquidación de las diferencias económicas derivadas de la relación laboral acuerdos transaccionales con eficacia liberatoria, no es este el supuesto de autos, porque la cantidad que abona la empresa es la que les correspondería de no existir el pacto de indemnización, o de no ser aplicable la LRL, de tal modo que **sobre ella nada percibieron los trabajadores al firmar el finiquito como contrapartida por renunciar a la superior que les corresponde**. En definitiva se les abonó la indemnización inferior de la Ordenanza en lugar de la superior de la LRL.

**4.2. Se puede analizar ahora, con alguna mayor precisión, la incidencia de los elementos interpretativos de la declaración de finiquito, y de las circunstancias en que se integra, a los que antes se ha hecho referencia.**

4.2.1. Es extremadamente necesario advertir de la insuficiencia ordinaria de los recibos de **finiquito en los contratos de fijos discontinuos**, suscritos a la conclusión de la temporada o campaña, pues **lo más frecuente es que signifique tan solo una liquidación de las cuentas del trabajo en esa campaña**, tanto más si se suscribía uno al terminar cada una de ellas. Aquí las palabras utilizadas tienen que atemperarse a las actuaciones antecedentes y consecuentes de las partes y a los demás mecanismos interpretativos ya expresados. Es decir, en esos finiquitos se necesita una especial atención para hacer constar si lo que se extingue o se declara extinguido es el contrato, porque, en su defecto, lo lógico es que se refiera a la campaña<sup>32</sup>. Pero, a veces, se **aparenta un contrato eventual**, cuando se trata de un contrato fijo discontinuo, de manera que tampoco cabe dar eficacia extintiva al finiquito que sigue a la conclusión de la campaña<sup>33</sup>.

<sup>32</sup> Dice la STS de 13 de octubre de 1986: al finalizar su contrato de temporada el 31 de octubre de 1984, **la actora suscribió un recibo de finiquito por importe de 105.192 ptas. por los conceptos salariales de partes proporcionales de pagas extraordinarias y de 9,9 días de vacaciones, en un recibo que es utilizado como formulario por la empresa** y el empleo con carácter formulario del mismo en el que con frase estereotipada se recoge la expresión **«dejando cancelado mi vínculo con la empresa»**, no constituye por parte de la firmante una clara y terminante declaración de voluntad dirigida a rescindir totalmente la relación laboral, pues a continuación de dicha expresión se añade **«sin que quede cantidad alguna que reclamar por ningún otro concepto»**, ya que poniendo dichas palabras en relación con el contenido de todo el documento se infiere que **el mismo es una simple liquidación contractual de devengos salariales, al no haber de olvidarse que la actora, trabajadora fija de carácter discontinuo, suscribía cada temporada un contrato de trabajo de duración temporal determinada, por lo que la expresión «dejando cancelado mi vínculo laboral» hay que referirla exclusivamente a la temporada de 1984, quedando vigente su relación laboral**, lo que resulta corroborado por el hecho de que el finiquito solo contenga el abono de conceptos salariales concretos y ninguna compensación de tipo económico por la rescisión laboral total del contrato de trabajo. Carece el finiquito de términos lo bastante lúcidos, para ser entendidos en un mismo sentido, sin tener que acudir a dudas, controversias, ni diversidad de interpretaciones, y ya que la oscuridad no puede favorecer a quien la ocasionó, máxime cuando envolviendo una posible renuncia de derechos como es la de indemnización por la rescisión, la misma no consta de forma clara, explícita y terminante, y no es lícito deducirla de expresiones equívocas o de dudosa significación, ni menos de párrafos fragmentarios separados de un todo armónico integrante de un documento privado, todo lo que también conlleva el periclitamiento del cuarto motivo de impugnación en que se acusa la infracción del artículo 3.º 5 de la LET.

Con el finiquito, las partes no rescindieron totalmente el contrato de trabajo que las unía, sino que verificaron una liquidación del período contractual temporal de 1984, dejando subsistente el vínculo laboral fijo discontinuo para que produjera sus efectos cuando la actividad empresarial intensiva se reanudara al inicio de la siguiente temporada.

En otra sentencia se expresa que la demandante suscribía recibos de finiquito al finalizar cada período de trabajo, y desde luego concretamente a la finalización de la actividad de comedor escolar de los cursos 1983-1984 y 1984-1985, así como que el comedor escolar se inició nuevamente en octubre de 1985, encomendándose su gestión a personal distinto de la demanda. Si la actora tenía el carácter de **trabajadora fija de trabajos discontinuos**, los sucesivos recibos de finiquito carecen de toda eficacia en orden a esa supuesta extinción del contrato por mutuo acuerdo. El trabajador fijo de carácter discontinuo está ligado en realidad con la empresa por un contrato que participa de la naturaleza del mismo por tiempo indefinido, del que solo se separa por la forma cíclica o intermitente de la prestación de servicios. Esto quiere decir que **durante el período de inactividad la relación laboral subsiste**, por eso la falta de llamamiento equivale a una negativa empresarial, determinante de despido, y por eso **carece de cualquier virtualidad extintiva el hecho de que las partes suscriban un recibo de finiquito** (STS de 3 de junio de 1988).

<sup>33</sup> Cuando, en una relación de **trabajo aparentemente fijo discontinuo**, coincidiendo con la terminación de una campaña o temporada, se extienden documentos que hacen relación al fin del contrato y a la extinción del vínculo laboral, particularmente cuando estos documentos se utilizan como formalidad propia del fin de cada ciclo, han de entenderse, aunque revistan la forma de finiquito, **referidos al fin de la campaña o temporada en que se producen**.

4.2.2. El **error anula el finiquito**, de modo que si se estima que se ha producido una situación de **incapacidad permanente extintiva**, motivadora de la situación, pero ello no ha tenido lugar, el finiquito no sirve nada más –en su caso– que para practicar una liquidación de cuentas hasta la fecha del mismo <sup>34</sup>.

En cambio, si se alega un **vicio de consentimiento** en la declaración de finiquito, que no se acredita, el contrato se extingue <sup>35</sup>.

4.2.3. Los **motivos** que tenga el firmante del finiquito son, a veces, de imprescindible atención y **relevantes, incluso, para interpretar, en contra de lo que literalmente decía, la extinción del contrato de trabajo**, porque el trabajador, en el caso concreto, estimaba necesario ese finiquito para comenzar un nuevo contrato que se le prometía. Claro está que a ello se sumaban ciertos elementos interpretativos complementarios <sup>36</sup>.

La adopción en las temporadas siguientes por la Diputación de **la forma de contratación eventual, para dar cobertura a la participación en cada campaña en una relación de trabajo fijo discontinuo, es ineficaz para modificar la naturaleza de esta relación, tanto por suponer una inadmisibles renuncia de derechos afectante a la estabilidad en el empleo, proscrita por el artículo 3.º 5 de la LET, como por no concurrir ninguna de las causas, exigencias circunstanciales de mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, que autorizan la contratación eventual, al dedicarse a actividad normal y permanente respecto del objeto de la empresa** (SSTS de 13 de octubre de 1986, 3 de junio de 1988 y 18 de diciembre de 1991).

<sup>34</sup> Se puede leer en la STS de 14 de octubre de 1986 que: no se trata de un finiquito –cuya palabra no se contiene en el mismo– sino de una liquidación de haberes, y de la literalidad del documento se desprende **que se redacta sobre la base de que se ha pasado a la situación de invalidez permanente, que de declararse total o absoluta, determinaría la extinción del contrato de trabajo, en base al artículo 49.5 del ET, sin que sea concebible que quien lleva más de 20 años en la empresa renuncie, sin compensación adecuada, a seguir trabajando**. Al no existir invalidez permanente, sino simple propuesta de la misma, es claro que el documento aludido carece de justificación y causa (art. 1.261 del CC) y que tanto por su literalidad (art. 1.281) como porque debe interpretarse en su totalidad (art. 1.285), **ha de entenderse**, no que en él renuncia el actor a derechos irrenunciables por prohibición del artículo 3.º 5 del ET que no es el caso, sino **que dado el condicionamiento que contiene de que la extinción de la relación se ha producido por pase a la situación de invalidez permanente (circunstancia no acaecida)** viniendo a liquidar haberes, no cabe valorarse como una manifestación de voluntad del actor de extinguir su relación con la empresa. No puede pensarse que el actor firmara libre y espontáneamente el documento que le presentó la empresa, sino que **al hacerlo lo hizo bajo el supuesto erróneo de que se había producido una extinción –el error invalida el consentimiento, según el art. 1.265 del CC–** intentando liquidación económica hasta tal extinción, mas no una voluntad de terminar una relación laboral vigente, bien que en suspenso.

<sup>35</sup> Los términos extintivos del finiquito en cuestión **se impugnan, fundamentalmente, en atención a que existe vicio del consentimiento en el trabajador extranjero** que, desconocedor del idioma español, firmó sin saber lo que hacía. Pretensión que es de rechazar pues –aparte de que el error de hecho exige la invocación de documento o prueba pericial que acredite la equivocación patente y manifiesta del Juzgador– **no es razonable pensar que aquel ignorara el contenido y alcance del finiquito que firmó** y ello por las siguientes razones: a) compareció en Juicio sin pedir la intervención de intérprete, ausente también en la celebración del contrato redactado en castellano; b) no es contrario a la deducción lógica, suponer que la permanencia durante cuatro años en territorio español de un trabajador muy cualificado produjera en este, al menos, un mínimo conocimiento del idioma para entender el significado del documento que firmó; c) los preparativos del regreso a Irlanda, así, el hecho tercero probado afirma que «en fecha 28 de abril de 1987, el señor R. comunica a la empleadora el calendario para su salida, para que se tomen las medidas necesarias sobre mudanza, billetes de avión, etc., por el Departamento de personal, con antelación suficiente, señalando como último día de trabajo el 26 de junio, y su dirección en Irlanda, en su nuevo domicilio», indican claramente, conforme a las normas hermenéuticas contenidas en los artículos 1.281 y 1.282 del CC, que el cese acordado con la empresa y reflejado en el finiquito, **coincidió con los actos coetáneos y la intención del trabajador** de fijar su residencia en Irlanda (STS de 10 de octubre de 1989). En el mismo sentido la STS de 9 de marzo de 1990.

<sup>36</sup> Véase la STS de 18 de noviembre de 1986. En ella se expresa que los derechos concedidos a los trabajadores son irrenunciables y si en el caso objeto de resolución se accedió por el actor a firmar un recibo de **saldo y finiquito, percibiendo una indemnización, es presumible, con presunción rayana en la realidad, que lo verificó en atención a que se le**

4.2.4. También **anula la declaración extintiva del contrato la existencia de otra declaración coetánea de sentido contrario**. No son compatibles las declaraciones de liquidación total de devengos y de quedar rescindido el contrato de trabajo, con la de petición atendida de excedencia en la empresa por dos años<sup>37</sup>.

4.2.5. Y del mismo modo es **obstativa al finiquito la actuación posterior de sentido contrario e incompatible con aquel, a cargo del empresario**. No obstante, si **se detecta que esa posterior actuación empresarial es fraudulenta**, dirigida a conseguir para los trabajadores las prestaciones por desempleo, entonces **se torna en mutuo disenso la causa extintiva**. Tal es el caso de unos trabajadores que firmaron recibos de finiquito, claros y contundentes, respecto de la extinción de los contratos, a lo que siguió la petición empresarial de autorización para la suspensión de los contratos de trabajo en Expediente de Regulación de Empleo (ERE)<sup>38</sup>. O bien, y ello parece la solución más

prometía la continuidad en el puesto de trabajo, cual lo revela el que firmase el contrato de 27 de febrero de 1985 el mismo día de tener lugar la avenencia conciliatoria ante el CMAC; y la conducta posterior de la empresa al despedir al trabajador a los pocos días de reanudar el trabajo, hallándose aquel de baja por enfermedad, acreditada por certificación médica –aunque tachada de imaginaria–, **denota que el propósito de prescindir de los servicios de dicho trabajador estaba preconcebido, cual también lo pone de manifiesto el que la causa de despido fuera la de no superar el período de prueba, cuando ya anteriormente había venido trabajando para la empresa durante el período de 21 de marzo de 1984 a 31 de enero de 1985.**

<sup>37</sup> El actor había solicitado la excedencia voluntaria a la empresa para la que trabajaba y **firmó el mismo día, dos documentos, uno, suscrito también por la empresa, en el que esta le concedía la excedencia solicitada** por un período de dos años, y otro en el que **reconocía recibir determinada cantidad como liquidación final de devengos y finiquito y quedar rescindido su contrato de trabajo**. Próximo a finalizar el período de excedencia ya dicho, el trabajador solicitó la reincorporación a su puesto de trabajo, a lo que no accedió el empresario por no existir vacante de su categoría profesional. **La contradictoria voluntad de las partes hoy litigantes expresiva, al mismo tiempo aunque en documentos distintos, de la extinción del contrato que les ligaba y la concesión de excedencia al trabajador** lo que, de suyo, implicaba no la extinción de dicho contrato, sino la suspensión del mismo, de acuerdo con lo que dispone el artículo 45.1 del ET, lo que comporta su subsistencia, ha de resolverse averiguando cuál fue su verdadera intención, como prescribe el artículo 1.281 del CC, intención que en el caso de autos no es difícil descubrir, ya que si la voluntad expresada fue aparente, pero claramente, contradictoria, **los actos coetáneos y, sobre todo, los posteriores de las propias partes a los que el artículo 1.282 del propio Código manda acudir en la función interpretadora, fueron suficientemente claros y concluyentes en el sentido de que el finiquito, a pesar del particular que hacía referencia a la rescisión voluntaria del contrato, lo fue solo de cuentas, estableciendo la liquidación de devengos al trabajador hasta aquel día y fijando la cantidad que, por tal concepto, había de percibir, ya que si no, no tendría sentido que al mismo tiempo le fuera concedida la excedencia y, sobre todo, que al tiempo de estar próximo a expirar el período de la misma a la petición de ingreso del trabajador no se opusiera, como causa optativa al mismo, sino la no existencia de vacante de su categoría y en ningún momento, ni al contestar a la petición ni al oponerse a la demanda que hubo de deducir el actor, se esgrimió el argumento de que el contrato se había extinguido** (STS de 2 de julio de 1987).

<sup>38</sup> Se suscribió y firmó entre el notario y sus empleados en 31 de diciembre de 1985 el documento en el que se hacía constar que los últimos habían **cesado en la prestación de sus servicios al primero, habiendo percibido de este todas las cantidades que por emolumentos salariales e indemnizaciones les pudieran corresponder, por lo que otorgaban recibo de finiquito considerando totalmente rescindidos los contratos laborales con el mismo y, por tanto, extinguida la relación laboral**; texto claro y contundente, **suficientemente expresivo de las voluntades concurrentes, que no necesita especial labor interpretativa en orden a descubrir su sentido y alcance**; lo que no fue obstáculo para que, en patente contradicción con lo expuesto, el propio señor L.I. **promoviera de acuerdo con los trabajadores y ante la Delegación Territorial de Trabajo, en 2 de enero de 1986, la tramitación de ERE** por el que, en definitiva, la autoridad laboral **autorizó al solicitante a suspender**, por causas tecnológicas, las relaciones laborales por un período de seis meses y declarar a los trabajadores afectados en situación de desempleo; contradictoria actitud que sí plantea la necesidad de indagar cuál fue, en realidad, la voluntad de las partes en orden a la vigencia de los referidos contratos. **Los términos del acuerdo de 31 de diciembre de 1985 son lo suficientemente claros para que haya que estar al sentido literal de los mismos, de acuerdo con lo que dispone el artículo 1.281 del CC, porque los hechos posteriores**

conforme a derecho, se estima que no es posible extinguir por el empresario de modo improcedente –para que el trabajador obtuviera el desempleo– lo que previamente estaba extinguido unilateralmente por la declaración de finiquito del trabajador <sup>39</sup>.

4.2.6. Alguna incongruencia existe en la jurisprudencia en **casos de manifiestos fraudes de ley**, con daño de tercero, como es el caso de finiquito con coetáneo despido que se reconoce improcedente, para que el trabajador perciba las prestaciones por desempleo <sup>40</sup>.

Seguramente la fortaleza y resistencia del contrato de trabajo se manifiesta cuando se declara, y se ha de aceptar, que **la liquidación de cuentas, no comporta, ni constituye, ni conlleva, ni implica –per se– la extinción del contrato de trabajo, aunque se hable de finiquito para ambas cosas**, pero no es menos cierto que **si ha precedido al finiquito un despido, aunque sea por algunas horas, aquel se estima que es confirmatorio de la declaración empresarial extintiva. Pero el finiquito extintivo que sigue a un despido empresarial no siempre tiene que aceptar la naturaleza del**

aludidos plantean una aparente contradicción que debe ser aclarada mediante el instrumento de la interpretación y, en este punto, lo primero que resalta es que los **hechos coetáneos de las partes, que también han de ser atendidos según el propio artículo 1.282 del CC**, ponen de manifiesto que **la intención de las partes no fue dejar sin efecto el acuerdo plasmado en 31 de diciembre de 1985, pues por aquellos mismos días llegaban también al acuerdo de instar el ERE**, acuerdo que suscribieron el 16 de diciembre y que acompañaron a la solicitud presentada el día 2 de enero siguiente; de todo lo cual cabe deducir que **el ERE ni sirve para aclarar un acuerdo, el de 31 de diciembre, que no necesita aclaración ni siquiera por su gestación antes de ser planteada la solicitud ante la Autoridad Laboral, ni puede indicar siquiera que se produjera un cambio en la voluntad de las partes, sino que la finalidad que se proponían no era, ni más ni menos, que los hoy recurrentes percibieran las prestaciones de desempleo**.

Los contratos que ligaban a las trabajadoras con el notario L.I. se extinguieron por el mutuo acuerdo de las partes, válida y adecuadamente manifestado, con fundamento en el artículo 49.1 de la LET, y ello no viola por no aplicación el artículo 44.1.º del mismo Estatuto, pues (como dice la STS de 21 de diciembre de 1987) la notaría no es una empresa susceptible de transmisión por negocio jurídico *inter vivos* o *mortis causa*, pues cada notaría se crea o se suprime por decisión del poder público y su titular, el notario, que es el auténtico empresario de acuerdo con lo que dispone el artículo 1.º 2 de la LET no accede a aquella sino por nombramiento también de la Autoridad competente del Estado (STS de 23 de marzo de 1988).

<sup>39</sup> El actor fue llamado a la oficina de la empresa en la mañana del día 28 de noviembre de 1989. En tal lugar, el gerente y el letrado de la misma le comunicaron que estaba ejerciendo **competencia desleal** y que, aparte de **querrellarse contra él, iba a ser despedido**, para después ofrecerle, alternativamente, cesar voluntariamente. Preocupado el actor por la percepción de la prestación de **desempleo y de la cantidad correspondiente al finiquito, firmó su cese** tras asegurarle la empresa que haría lo posible para que lucrara la citada prestación. Firme el cese, decidieron celebrar el correspondiente acto de conciliación ante el SMAC; acto que tuvo lugar tres horas después, acordando las partes la improcedencia del despido y el abono al actor de 414.749 ptas., de las que 34.749 correspondían al finiquito; suma que este percibió el 4 de diciembre de 1989.

Incuestionada la existencia de una **voluntad clara y terminante del actor dirigida a cesar en la relación laboral, no cabe la menor duda de que esta se extinguió al amparo de lo dispuesto en el artículo 49.1 del ET, sin que aquellos hechos revelen la existencia de dato alguno, que pueda afectar a la validez del acuerdo otorgado entre las partes, en cuya virtud, además, el demandante percibió la cantidad de finiquito. El contrato de trabajo se resolvió en virtud del negocio jurídico extintivo otorgado entre las partes, previamente al acto de conciliación que instrumentaron estas con el designio único de que el trabajador pudiera lucrar la prestación por desempleo, aparentando, al efecto, la existencia de un ya inexistente vínculo laboral** (STS de 31 de diciembre de 1990).

<sup>40</sup> Véase el caso: el documento finiquito se ha interpretado atendiendo a su contenido literal y a los actos anteriores –**comunicación del despido por la empresa– y coetáneos –firma del documento con la promesa de la empresa de reconocer, en posterior acto de conciliación, la improcedencia del despido, a fin de facilitar al firmante el acceso inmediato a la protección por desempleo–** reveladores de una voluntad extintiva del contrato de trabajo. Pues bien, se dice que no se ha violado el artículo 1.256 del CC, puesto que la validez y cumplimiento del contrato no se ha dejado al arbitrio de uno de los contratantes, ni los artículos 1.281 y 1.282 del propio Código, ni existe lesión de los artículos 6.º 4 y 7.º CC (STS de 9 de abril de 1990).

**despido**, en concreto, la mera aceptación del cese por despido no implica que este haya sido por amortización del puesto de trabajo, pues tal singularización requiere la expresión de un dato que particularice el tipo de despido en el documento que firma el trabajador <sup>41</sup>.

4.2.7. Es fundamental la **causa de la declaración unilateral de finiquito** que expresa el trabajador. La causa, no ya el motivo, tiene que aparecer en franca legitimación de la declaración del trabajador. **Si la causa es falsa, injusta o torpe, el negocio extintivo unilateral o, en su caso, bilateral, será ineficaz y nulo** <sup>42</sup>.

Si la causa del finiquito es la **existencia de un motivo legal de mera suspensión del contrato de trabajo**, que nada dice de lo que pueda pasar después, es claro que no puede aceptarse la existencia del finiquito extintivo porque carece de causa (art. 1.261 del CC) <sup>43</sup>.

No es concorde la jurisprudencia con las consecuencias de la causa inapropiada.

En algún caso se expresa que el **finiquito derivado de la extinción empresarial por desistimiento en período de prueba ya vencido** equivale a causa torpe <sup>44</sup>.

<sup>41</sup> **En la misma fecha de la carta que le notificó el despido cuestionado firmó, el actor recibo de saldo y finiquito.** El tenor de este es el siguiente: «He recibido de C. S. S. A., la cantidad de ciento cincuenta mil setecientos cuarenta y ocho pesetas, con cuyo importe me doy por saldado y finiquitado hasta el día de la fecha, habiendo percibido a mi entera satisfacción y a su tiempo, todo cuanto me correspondía como consecuencia de mi contrato de trabajo. **Ceso en el día de hoy por Despido**». Consigna a su margen, como sumandos de la cifra percibida cantidades por «Parte prop. Verano–Navidad–Vacaciones–Beneficios» 160.370 pesetas; y se detrae del total «Retc., 6% IRPF». El **saldo y finiquito establecido después del despido significa tan solo que este último es aceptado como operante por el trabajador, y no es verdad que el despido se produjera por amortización de puesto de trabajo, sino con carácter disciplinario y en razón de infracción contractual**, como inequívocamente revelan tanto la demanda inicial como la comunicación empresarial a ella adjuntada (STS de 29 de febrero de 1988). En el mismo sentido STS de 21 de marzo de 2002.

<sup>42</sup> La firma de un finiquito en el que se alega **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 (STS de 19 de junio de 1990). El finiquito puede perder su **eficacia normal liberatoria por defectos esenciales en la declaración de la voluntad, ya por falta del objeto cierto que sea materia del contrato o de la causa de la obligación que se establezca (art. 1.261 del CC), ya por ser contrario a una norma imperativa, al orden público o perjudique a terceros** (STS de 28 de febrero de 2000).

<sup>43</sup> De la literalidad del documento que contiene una expresión de voluntad del trabajador de abandonar la empresa cesando en ella, se desprende que **se firmó el finiquito no por una terminación de su relación con la empresa sino por concluir la situación de Incapacidad Laboral Transitoria (ILT) en la misma, señalando que quedan saldados y liquidados todos los emolumentos devengados «hasta la fecha» con abono de una cantidad que no llega a 100.000 pesetas**. De ello y de la circunstancia de que la ILT e invalidez provisional no extingan sino suspendan el contrato de trabajo, se deduce que **la voluntad del trabajador al suscribir el documento no fue la de terminar su relación con la empresa, sino liquidar la situación de ILT**. Siendo ello así, es claro que **del documento de 28 de octubre de 1981 no cabe deducir que exista una extinción de contrato de trabajo por decisión voluntaria del trabajador y debe ser estimada la violación del artículo 49.4 de la LET (STS de 4 de octubre de 1988)**.

<sup>44</sup> **La firma de un finiquito en el que se alega 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 un mutuo disenso que justifique un cese arbitrario y unilateralmente impuesto**. El período de prueba que podía pactarse no habría de exceder de dos meses. De ahí que **el período de prueba pactado, inicialmente fijado, hubiera de ser entendido por dichos dos meses**. De ello se deduce que **el cese impuesto al trabajador, invocando desistimiento en período de prueba cuando dicho período había quedado vencido, carecía de causa válida**. Siendo ello así, se ha de concluir que **la firma por el trabajador del recibo de finiquito, teniendo en cuenta que en él se aducía causa torpe para la extinción contractual, quedó privado de validez**, lo que impide que dicha firma situara la causa de extinción en un mutuo disenso, que nunca existió. Ello en aplicación del artículo 49.1 del ET y del artículo 3.º 5 del propio cuerpo legal (STS de 19 de junio de 1990).



Muy frecuente es la existencia de finiquitos tras la celebración y conclusión de contratos temporales. Ahora bien, **si se declara la nulidad e ineficacia de la referida temporalidad**, por lo general, se estima que el finiquito se ha apoyado en causa ilegal, la temporalidad de los contratos concertados en fraude de ley y, en consecuencia, **el finiquito carece de virtualidad** <sup>45</sup>.

Todo lo dicho puede plantear alguna duda o sorpresa ante la existencia de finiquitos presuntamente convalidadores de previas ilegalidades extintivas empresariales, pero alguno se encuentra en la jurisprudencia <sup>46</sup>.

## 5. EL EFECTO LIBERATORIO DEL FINIQUITO

Se presenta ahora la otra gran proyección de los recibos de finiquito, esto es, la de **la liberación o no de la totalidad de las deudas empresariales, salariales o no**, y si, en caso de que la

En otra ocasión, se dice que el cese impugnado no derivó de dicho desistimiento empresarial por irregular ejercicio en caso de período de prueba, pese a que el mismo existió, pues la voluntad concorde de las partes, que se materializó con simultaneidad a aquel, determinó que fuera **el mutuo disenso la verdadera causa de la extinción contractual. La firma del finiquito así lo demuestra, pues su contenido denota que el trabajador no se limitó a tener por liquidados haberes que le eran adeudados, sino que expresó su voluntad concorde de extinguir el contrato, voluntad que no puede entenderse viciada como puso de relieve su coetánea actuación, iniciada incluso con anterioridad a dicha firma y a la recepción del inadecuado desistimiento, manifestada con su reincorporación a la empresa con la que antes había mantenido relación laboral** (art. 1.282 del CC) (STS de 18 de marzo de 1991).

<sup>45</sup> La existencia de un recibo de saldo y **finiquito suscrito por el trabajador y la consiguiente percepción por el mismo de la liquidación** correspondiente a la relación laboral mantenida entre ambas partes litigantes hace referencia a las naturales secuencias del contrato de trabajo por tiempo determinado que, formal y aparentemente, vino vinculado a las partes litigantes, por lo que, **declarada la nulidad e ineficacia de esa nota de temporalidad en la contratación de referencia, deviene consecuente la falta de virtualidad propia del correspondiente documento liquidador de dicha relación laboral, por cuanto se sustenta en una causa ilegal, cual es la temporalidad de un contrato de trabajo**, claramente, concertado en fraude de ley y encubridor de una relación jurídica de carácter, propiamente, indefinido (SSTS de 19 de junio y 6 de julio de 1990).

Es ineficaz el finiquito extintivo **porque la causa era ilícita, como en el supuesto de trabajador temporal sucesivo, sin causa que ampare la temporalidad, y que dio por finiquitado su contrato temporal cuando ya era indefinido** (SSTS de 14 de junio de 1990 y 28 de febrero de 2000).

Cuando un **contrato temporal causal deviene indefinido por defectos esenciales en la contratación**, la novación aparente de esta relación laboral ya indefinida, mediante la celebración de un nuevo contrato temporal sin práctica solución de continuidad, carece de eficacia a tenor del artículo 3.º 5 del ET. En tal caso, **tampoco rompe la continuidad de esa relación de trabajo, la suscripción de un recibo de finiquito** que carece de la fuerza extintiva (STS de 21 de marzo de 2002).

<sup>46</sup> Puede leerse en la STS de 22 de noviembre de 2004 que el **valor liberatorio podrá darse aun siendo fraudulento el contrato que le precedió**. Téngase en cuenta que, aun declarada la ilegalidad un acto jurídico, puede ponerse fin a la situación por él creada, por acuerdo entre las partes. Y se añade en la misma que, **con independencia de la legalidad de la causa extintiva que le había comunicado la empresa en fechas anteriores y al no haber sido invocada la existencia de vicios en la formación o manifestación de voluntad que puedan impedir que tal declaración surta el efecto que le es propio, debe surtir el que en el documento expresa, debiendo tenerse por extinguido el contrato entre las partes de conformidad con el artículo 49.1 de la LET**.

En el mismo sentido se lee en la STS de 7 de diciembre de 2004 que el **valor liberatorio del finiquito podrá darse aun siendo fraudulento el contrato que le precedió**. Aun declarada la ilegalidad de un acto jurídico, puede ponerse fin a la situación por él creada, por acuerdo entre las partes. Para que este efecto se produzca, **es necesario que el acuerdo entre las partes sea idóneo a tal fin**.

declaración tenga lugar en un proceso concreto, **se deba estimar que se limitan a las relativas al proceso en que se declara y afirma la existencia de finiquito o a cualesquiera otras adicionales a él.**

**5.1.** Una perspectiva pretende que **allí donde se habla de finiquito, de liquidación de la totalidad de las pretensiones o de los derechos que el trabajador tenía con el empresario, se produce una liberación completa** de las consecuencias de los deberes legales, convencionales y contractuales del empresario.

Otro planteamiento, con base en el **artículo 1.283 del CC**, llega a conclusión distinta, en el sentido de estimar que la generalidad de la terminología no significa totalidad de satisfacciones practicadas, que si se pretende liberar al empresario de algo concreto, **se habrá de citar de este modo que el finiquito libera de aquellas cantidades y por aquellos conceptos que expresamente se mencionan en el documento, de manera que los conceptos y cantidades no citados expresamente no se pueden considerar satisfechos.**

5.1.1. El **planteamiento generalista** se presenta en no pocas sentencias.

Así es cuando se dice que, si se concilia por «indemnización saldo y finiquito», quedan comprendidas todas las deudas que pudiera tener en ese momento el empresario con el trabajador<sup>47</sup>, o cuando se expresa que la referencia al concepto de indemnización liquidatoria abarca todo concepto, tanto más a la vista del elevado importe de tal indemnización<sup>48</sup>.

Es criterio expresado en alguna sentencia que la afirmación del trabajador, en acto de conciliación, de que conviene con el empresario la extinción del contrato de trabajo, con la percepción de la indemnización que se dice, no solo por cese sino también en concepto de saldo y finiquito, debe interpretarse como liberación del empresario por todos los conceptos<sup>49</sup>.

<sup>47</sup> Se dice en el argumento que la expresión empleada en la conciliación de que la cantidad entregada al actor lo es por los conceptos: «de **indemnización, saldo y finiquito**», **evidentemente comprende cuantas deudas pudiera tener la empresa con el actor al tiempo de la celebración de la conciliación**, máxime si se tiene en cuenta que la norma reglamentaria del Fondo de Pensiones, preveía que en caso de despido disciplinario el beneficiario «perdería su condición de tal, sin derecho a ninguna prestación, ni indemnización o compensación como beneficiario», por lo que en el acuerdo de conciliación que tiene por objeto propio resolver las cuestiones originadas por el despido del demandante, venía incluida de modo directo la prestación que hoy reclama, nacida justamente del Fondo de Pensiones a que se refiere la norma reglamentaria transcrita. Así pues, por una parte es patente la intención de las partes en una expresión clara y no puede argüirse que el artículo 1.281 del CC, de haber sido invocado, hubiera sido violado por aplicación indebida (STS de 13 de febrero de 1990).

<sup>48</sup> Se puede ver en la STS de 22 de marzo de 1990 donde se manifiesta que el documento de saldo y finiquito suscrito por el actor, mediante **la indemnización, por todo concepto, de dieciocho millones, doscientas seis mil trescientas cuarenta y cuatro pesetas**, por lo que no puede, en modo alguno, ignorarse que la cantidad establecida en concepto de indemnización liquidatoria de la relación laboral habida entre la empresa y el hoy actor recurrente **abarcó todo concepto, como así se expresa, literalmente, en el propio documento** sometido a análisis jurídico, siendo, por otra parte, significativamente reveladora de ese carácter plenamente conclusivo del vínculo contractual existente entre ambas partes, ahora litigantes, **la cuantía de la indemnización pactada en el repetido documento, si se tienen en cuenta el salario bruto percibido por el trabajador demandante y la antigüedad del mismo en la empresa.**

<sup>49</sup> Expresión que, dadas las circunstancias, debe interpretarse como el reconocimiento por el trabajador de que con dicha cantidad **no solo quedaba liquidado el despido cuya improcedencia reconocía la empresa, sino que quedaban tam-**

5.1.2. El **planteamiento especificador** parte de la afirmación previa expresiva de que el **valor liberatorio del finiquito está en función del alcance de la declaración de voluntad que incorpora y de la ausencia de vicios en la formación y expresión de esta**<sup>50</sup>. Trae en su apoyo la definición de finiquito que se ofrece en el **diccionario de la Real Academia Española (RAE)**, en el que se expresa que lo es el «remate de las cuentas, o certificación que se da para constancia de que están ajustadas y **satisfecho el alcance que resulta de ellas**».

Parece prudente **limitar el efecto liberador a las obligaciones y por los importes referenciados en el documento de finiquito**<sup>51</sup>.

5.2. Si hubiera surgido el documento de **finiquito antes del despido**, es razonable que no pueda liberar de las consecuencias de este.

5.3. Si al tiempo de reclamar frente al finiquito, **el trabajador acredita no haber cobrado las cantidades que constituían la contraprestación a la extinción laboral, el finiquito no puede tener eficacia liberadora alguna**, como dice la jurisprudencia<sup>52</sup>.

5.4. Ahora bien, si el **finiquito se hace en proceso por despido**, no parece inconveniente que se especifiquen **satisfechas cantidades salariales o no salariales**, con tal de que lo hayan sido y expresamente se citen. No existe inconveniente en que las partes, fuera por tanto de la inacumulabilidad de otras acciones propia exclusivamente del juicio y de la decisión judicial, ex artículo 27.2 de la LPL, aprovechen el medio conciliatorio para resolver cuantos problemas y cuestiones tengan pendientes. Y ello es más contundente si el finiquito tiene lugar en avenencia en SMAC, porque allí no puede de ningún modo interpretarse aplicable el artículo 27.2 de la LPL<sup>53</sup>.

---

**bién satisfechas, íntegra y definitivamente, las cantidades que esta le adeudaba por todos los conceptos derivados de dicha relación laboral, incluido el importe de los salarios de trámite del primer despido, lo que se estima no implicó vulneración alguna del artículo 245 de la LPL**, puesto que no consta que se produjera respecto de ellos la transacción o renuncia vedada por el precepto. **Lo que se produjo fue su pago, incluido en los 22 millones de pesetas que el trabajador aceptó libre y voluntariamente** y en nada empece que se trate de una cantidad inferior a la del primer despido, puesto que en aquel no medió acuerdo conciliatorio y sí en este, posiblemente porque el trabajador estaba informado de un posible derecho de la empresa a jubilarlo forzosamente con una indemnización muy inferior a la propia de un despido disciplinario (STS de 18 de noviembre de 2004).

<sup>50</sup> STS de 24 de junio de 1998.

<sup>51</sup> **Al no aparecer en el finiquito la remuneración de horas extraordinarias, plus de asistencia y puntualidad, cuya realidad consta, el efecto liberatorio de aquel no alcanza a estos conceptos retributivos. Así pues, se ha infringido el artículo 1.283 del CC** (STS de 28 de febrero de 2000).

<sup>52</sup> No lo fundamenta en el fraude de ley o en el delito de estafa, pero la STS de 25 de enero de 2005 concluye diciendo que **«en este caso el finiquito firmado por la demandante carecía del efecto liberatorio»**.

<sup>53</sup> Eso es lo que se dice en la STS de 13 de febrero de 1990, cuando se afirma que **no puede argumentarse en el sentido de excluir de la conciliación las cuestiones extrasalariales, cuando la materia de demanda era objeto del despido por estar ligados los derechos que hoy se reclaman a la existencia o no de un despido disciplinario**.

Tanto los términos empleados en la conciliación ante el IMAC como la materia que la originó, incluía los posibles derechos del actor al Fondo de Pensiones que la empresa constituyó mediante la póliza suscrita por ella y reglamentada entre otras con la norma a que se ha hecho mención.

**5.5.** Un punto adicional a debatir es el que se refiere a **si un finiquito puede afectar a derechos de nacimiento futuro o solo quedan entendidos los ya nacidos.**

En la jurisprudencia se observan líneas discrepantes, pues mientras en alguna sentencia se expresa que esa repercusión futura es implícita en un documento que acredita la extinción del contrato <sup>54</sup>, en otras se expresa otra doctrina por estimar que se trata de una renuncia inválida <sup>55</sup>.

En realidad un derecho **no nacido no puede ser identificado para ser satisfecho**, de manera que lo que se haga al respecto, o bien es con manifiesto desconocimiento, imprecisión y visión meramente aproximativa, o tiene que decirse que si nace de un título que se presume existente en fecha anterior a la de la extinción, **por la retroactividad posible de los convenios colectivos u otros títulos, ello ocurre como consecuencia de la ficción que la retroactividad contiene, presumir que existía antes de que se liquidaran las cuentas y de que se reconocía un derecho que, evidentemente, no se ha satisfecho** <sup>56</sup>.

Este es el supuesto, no infrecuente, de derechos de los trabajadores, al salir de la empresa, sobre posteriores **derechos de entidades de previsión social** que, a falta de una concreción precisa, explícita, ponderada, razonable y compensada, no puede estimarse que se esté renunciando a tales derechos <sup>57</sup>.

<sup>54</sup> El documento de saldo y finiquito no puede tildarse de fraudulento, por no ser engañosa la suscripción del mismo, si se advierte que las secuencias liquidatorias de **la disolución del Fondo de Pensiones de referencia aparecen producidas en fechas posteriores a la del despido del trabajador recurrente** y que, en cualquier caso, **tanto la cuantía de la indemnización establecida por resolución del contrato laboral como los contudentes y amplios términos del recibo de saldo y finiquito son reveladores de una voluntad de definitiva extinción del vínculo contractual por resarcimiento de todos y cada uno de los conceptos, al respecto, computables** (STS de 22 de marzo de 1990).

<sup>55</sup> Cuando se dice que el trabajador **da por percibidos todos los «emolumentos que puedan pertenecerme en el futuro» es o una renuncia inválida a retribuciones futuras a devengar o, simplemente, una declaración, expresada sin acierto, de que no se tiene nada que reclamar en el futuro como retribución por el trabajo ya prestado** (STS de 24 de junio de 1998).

<sup>56</sup> La voluntad del trabajador es la **prestar su consentimiento a la liquidación calculada de acuerdo con la normativa vigente en tal momento, que era el II Convenio Colectivo de la Empresa Asesoramiento, Seguridad y Protección, SA para 1995**. Pero precisamente al consignar la frase «saldo que resulta, con arreglo a la legislación vigente y cantidades percibidas hasta la fecha de la citada empresa», **en ningún momento da el consentimiento o conformidad a la pérdida de las diferencias que puedan surgir de otras normas, como ocurre al resultar aplicable después de la firma del documento de finiquito –en virtud de la Sentencia dictada por esta Sala el 29 de enero de 1997–, el Convenio Nacional de Empresa de Seguridad, supuesto desconocido por la parte actora cuando firmó dicho documento** (STS de 24 de julio de 2000). **El objeto tomado como base no se ajustaba, o no se podía ajustar a la realidad, como acaece en aquellos supuestos en que con fecha posterior a la firma del finiquito, pero con efecto retroactivo a tal momento, se fijarán incrementos salariales por Convenios Colectivos que, por lo tanto, eran desconocidos cuando se otorgó aquel documento** (STS de 28 de febrero de 2000).

<sup>57</sup> En el **finiquito suscrito en un pleito por despido**, la parte **demandada reconoce la improcedencia del despido y se compromete a abonar al demandante en concepto de indemnización por despido y liquidación final de partes proporcionales la suma global de X pesetas, de las que... corresponden a salarios de tramitación y... en concepto de indemnización**, lo que es aceptado por el demandante y **ambas partes convienen en que el contrato laboral que las ha unido se tenga por rescindido**. Mediante el percibo por el demandante de la mencionada cantidad total, **ambas partes se tendrán por recíprocamente saldadas y finiquitadas por toda clase de conceptos**. El mismo día de la conciliación el trabajador firmó un recibo a favor de su empresa que dice: He recibido de la Caja... la cantidad de pesetas... X... con el detalle que se indica más abajo, importe de la suma convenida en el acto de conciliación. Una vez recibida la citada cantidad en concepto de pago de la deuda, manifiesto que **no tengo ninguna liquidación pendiente con la referida**

**5.6.** Podría pensarse que si existía algún eventual derecho del régimen de previsión social u otro, derivable de un convenio colectivo posterior o de una disposición anterior, pero pendiente de concreción por razones de tiempo o de cierre de ejercicios, u otra similar, sería posible la **transacción**, a condición de que su objeto estuviera suficientemente precisado, para ser conforme con el artículo 1.815.1 del CC <sup>58</sup>.

Pero se tiene que rechazar esta perspectiva porque la situación, en el momento en que se transige, no se ha concretado en nada y no es que se pretenda poner fin a un pleito o evitarlo, sino que lo que ocurre es que se dan lanzadas al viento, porque **no se conoce el supuesto sobre el que se va a transigir, de modo que si bien el concepto puede ser denominado de algún modo en el finiquito, no será fácil que se puedan tener por concretados los «objetos expresados determinadamente» a que la transacción se refiere.**

La prisa por salir de un momento problemático, o por liquidar una situación, si no están cumplidamente satisfechos los derechos de los trabajadores [art. 148.2 b) de la LPL] es difícil que venga a ser argumento definitorio.

**Ceder derechos, aunque sea en parte, que son propios de la transacción, es precisamente lo que se trata de evitar con el artículo 3.º 5 de la LET.**

En la transacción **no existe un encargado de advertir de los derechos** y obligaciones de las partes que, al menos, les daría certeza relativa sobre su posición jurídica, como ocurre en la conciliación judicial.

El rechazo de la transacción no se centra en que en el trabajador hubiera hecho una declaración pretendidamente omnicompreensiva de posibles derechos, sino en que la transacción, en ocasiones, **se llega a hacer sobre concepto o derecho ajeno a la fuente del derecho sobre el**

**Institución al haber causado baja definitiva de la Entidad, así como de su Régimen de Previsión del Personal, comprometiéndome a no pedir ni reclamar nada más. Un año después de firmar el finiquito presentó la demanda del derecho a «transferir o movilizar la totalidad de los derechos consolidados en sus respectivos planes de pensiones a la fecha de las extinciones de sus contratos de pensiones».**

**No es posible deducir de la conciliación y del recibo del trabajador que la voluntad de este fuera renunciar a reclamar lo que luego introdujo como pretensión**, pues no cabe duda de que se estaba conciliando un despido y de que en la conciliación propiamente dicha lo único que se conciliaron fueron los salarios de tramitación y la indemnización por despido. Aunque se firmó un «saldo y finiquito», de dicho pacto no se puede deducir que en él se incluyera ninguna renuncia a prestaciones complementarias de la Seguridad Social ni a ninguna reclamación que pudiera tener relación con el específico Régimen de Previsión Social de «La Caixa», pues ello nada tiene que ver con deudas derivadas del contrato de trabajo en sentido estricto. La única duda la plantea el recibo de finiquito propiamente dicho, en el que, yendo más allá de lo pactado, el trabajador, después de cobrar la cantidad pactada por el despido, lo que manifiesta es que **«no tiene ninguna liquidación pendiente con la referida Institución, al haber causado baja definitiva en la Entidad así como en mi Régimen de Previsión Social, comprometiéndose a no pedir ni a reclamar nada más».** Ahora bien, ese recibo, por una parte no puede calificarse más que como una constatación del percibo de aquellas cantidades pactadas y por otra, como la ratificación de que no existen cuentas pendientes entre las partes derivadas de aquella relación laboral pero, aunque se incluye en él una cita del Régimen de Previsión, tal referencia no es más que la constatación de que cesa en él pero en ningún modo se desprende del recibo la realidad de una renuncia a efectuar reclamaciones con él relacionadas (STS de 11 de noviembre de 2003).

<sup>58</sup> Como se indica en la STS de 28 de abril de 2004.

**que se transige**, como ocurre cuando se hace sobre la indemnización prevista por el convenio colectivo para el caso de incapacidad permanente que aún no se había devengado <sup>59</sup>.

## 6. CONCLUSIONES

Dentro de lo conflictivo que es el planteamiento que se acaba de expresar, parece necesario ofrecer un proyecto de conclusiones:

- 1.<sup>a</sup> El recibo de finiquito, lejos de estar apegado a una fórmula, puede expresar la libre **declaración extintiva** del contrato de trabajo y/o la **liberación del empresario de algunas obligaciones a su cargo**.
- 2.<sup>a</sup> El finiquito se integra por el significado de la expresión de documento y por los **actos previos, coetáneos y posteriores de las partes**.
- 3.<sup>a</sup> Es fundamental, para interpretar el finiquito y para tratar las consecuencias acerca de su validez, el análisis de la **causa del mismo**.
- 4.<sup>a</sup> Es irrelevante que el **finiquito sea ad hoc, en conciliación prejudicial o conciliación judicial**.
- 5.<sup>a</sup> **Pierde eficacia el finiquito extintivo por el despido posterior empresarial, a reserva del fraude de ley**.
- 6.<sup>a</sup> El finiquito **no tiene una interpretación meramente literal, sino que se interpreta según las reglas al efecto del CC sobre los contratos**.
- 7.<sup>a</sup> La declaración extintiva del trabajador puede expresar **dimisión** o seguir a una afirmación o propuesta empresarial, en cuyo caso habrá **mutuo disenso**.
- 8.<sup>a</sup> La **liberación de obligaciones del empresario se limita a las que consten conceptualmente referenciadas y cuantificadas**, con precisión expresa o implícita, en el documento.
- 9.<sup>a</sup> **No existe liberación de obligación de nacimiento futuro**, aunque sea previsible, si no se puede concretar y precisar.
- 10.<sup>a</sup> Es posible liquidar y liberar al empresario de cualesquiera **derechos de origen contractual**.
- 11.<sup>a</sup> Si el finiquito se acomoda a las condiciones referenciadas, **no es contrario al principio de indisponibilidad de derechos**.
- 12.<sup>a</sup> Es contraria a indisponibilidad de derechos la **transacción abdicativa**.

<sup>59</sup> El trabajador declara en el finiquito «haber percibido toda cantidad que la empresa pudiera adeudarle, no quedando pendiente de reclamación deuda alguna, siendo firmado el presente documento con voluntad inequívoca de querer extinguir la relación laboral, mantenida a todos los efectos, haciendo una expresa renuncia a cualquier tipo de reclamación ulterior». La STS de 28 de abril de 2004 rechaza la validez de la transacción para el caso concreto, por estimar que sería una renuncia genérica y anticipada de derechos, contraria a los artículos 3.º 5 de la LET y 3.º de la LGSS.