

CLAVES PRÁCTICAS

FRANCIS LEFEBVRE

Finiquito

Actualizado a 11 de abril de 2014

Esta monografía de la Colección
CLAVES PRÁCTICAS
es una obra editada por iniciativa y bajo
la coordinación de
Ediciones Francis Lefebvre

FAUSTINO CAVAS MARTÍNEZ
Catedrático de la Universidad de Murcia
Magistrado (suplente) del TSJ de la Región de Murcia

ANTONIO-V. SEMPERE NAVARRO
Catedrático de la Universidad Rey Juan Carlos
Coordinador del Área Laboral de *Gómez-Acebo & Pombo*

© EDICIONES FRANCIS LEFEBVRE, S. A.
Monasterios de Suso y Yuso, 34. 28049 Madrid. Teléfono: 91 210 80 00.
Fax: 91 210 80 01
www.efl.es
Precio: 26,00 € (IVA incluido)
ISBN: 978-84-15911-57-9
Depósito legal: M-5139-2014
Impreso en España por Printing'94
Puerto Rico, 3. 28016 Madrid

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la ley. Diríjase a CEDRO (Centro Español de Derechos Reprográficos, www.cedro.org) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra.

Plan general

	<u>Nº marginal</u>
Introducción	
Capítulo 1. Concepto y contenido del Finiquito.....	10
Capítulo 2. Valor liberatorio del finiquito.....	120
Capítulo 3. Control judicial sobre el finiquito como negocio extintivo....	230
Capítulo 4. Control judicial sobre el finiquito como negocio liquidatorio	820
Anexos	1300
Bibliografía	
Tabla Alfabética	

Abreviaturas

AN	Audiencia Nacional
AP	Audiencia Provincial
Art.	artículo/s
CC	Código Civil (RD 24-7-1889)
Const	Constitución Española
CP	Código Penal (LO 10/1995)
DGE	Dirección General de Empleo
Disp.adic.	Disposición adicional
Disp.final	Disposición final
EDJ	El Derecho Jurisprudencia
ET	Estatuto de los Trabajadores (RDLeg 1/1995)
L	Ley
LCT	Ley de Contrato de Trabajo (D 26-1-1944)
LGSS	Ley General de Seguridad Social (RDLeg 1/1994)
LO	Ley Orgánica
LPL	Ley de Procedimiento Laboral (RDLeg 2/1995)
LPL/1990	Ley de Procedimiento Laboral (RDLeg 521/1990)
LRJS	Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (L 36/2011)
OM	Orden Ministerial
RAE	Real Academia Española
RD	Real Decreto
RDL	Real Decreto Ley
RDLeg	Real Decreto Legislativo
Rec	Recurso
TCT	Tribunal Central de Trabajo
TS	Tribunal Supremo
TSJ	Tribunal Superior de Justicia
v.gr.	verbi gracia

Introducción

El **finiquito**, al que con magra regulación se refiere el ET art.49.2 para concretar determinados aspectos formales y procedimentales del mismo, constituye la forma en la que habitualmente se documenta la finalización del contrato de trabajo por **mutuo acuerdo** de las partes. Sin embargo, en la práctica se ha impuesto que empresario y trabajador suscriban también un documento, al que suelen denominar recibo de saldo y finiquito, con motivo de la extinción del contrato de trabajo por cualquier otra causa (dimisión, bajas incentivadas, expiración del plazo convenido en un contrato temporal, despido...), accediendo a un primer plano en estos casos la vertiente liquidatoria que cumple el finiquito. Es por ello que la jurisprudencia viene distinguiendo entre el **valor liberatorio** del finiquito en orden a la **extinción de la relación laboral**, salvo vicios en el consentimiento o en algún otro de sus elementos (objeto indeterminado, causa ilícita) y el valor liberatorio del finiquito respecto de la **liquidación de haberes** y derechos económicos, salvo renuncia de éstos prohibida por el ET art.3.5, configurándolo así como un documento de contenido complejo y variable que puede recoger la doble declaración de voluntad, extintiva y liquidatoria, o sólo una de ellas. En todo caso, el finiquito no es un negocio jurídico autónomo, que provoque por sí mismo la extinción de las obligaciones laborales, sino que es un mero soporte físico de dos negocios jurídicos independientes pero estrechamente vinculados: un negocio jurídico-extintivo y otro liquidatorio, actuando al propio tiempo como **recibo** o medio de prueba del pago de las cantidades saldadas.

Con el enfoque eminentemente práctico que preside la colección en la que se inserta, pero sin prescindir del esfuerzo de sistematización y reflexión dogmática que es consustancial a toda indagación jurídica, esta monografía persigue exponer y comentar las **claves normativas y jurisprudenciales** de una institución firmemente arraigada en el funcionamiento ordinario de nuestras relaciones laborales pero cuyos elementos, virtualidad y efectos no siempre son bien entendidos y aplicados por quienes recurren a ella.

Así, en el **Capítulo 1** se acomete la delimitación del concepto de finiquito, identificando la que puede considerarse noción estricta o tradicional del mismo, como fórmula habitualmente utilizada por las partes para plasmar su voluntad concorde de poner fin al vínculo laboral que les une, frente a su otra noción extensa o impropia, pero en todo caso referida a una situación extintiva del contrato de trabajo. A continuación se examina el contenido complejo del finiquito, remarcando la importancia de trazar la distinción entre los efectos extintivos y liquidatorios del finiquito.

El **Capítulo 2** efectúa un planteamiento general e indiciario sobre el valor liberatorio del finiquito, en su doble vertiente extintiva y liquidatoria, precisando su significado y los requisitos exigidos por la jurisprudencia para que el finiquito despliegue la eficacia liberatoria querida por las partes. Las ideas expuestas en este capítulo son objeto de un desarrollo pormenorizado en los capítulos 3 y 4.

Así, en el **Capítulo 3** se aborda el control judicial sobre la eficacia extintiva del finiquito. En primer término, se analiza el alcance de la exigencia de que concurra una manifestación de consentimiento libre y no viciado a favor de la resolución contractual, especialmente por parte del trabajador, estudiando la incidencia de los diferentes vicios previstos en el Código Civil sobre la validez del finiquito. A continuación se examinan las reglas hermenéuticas que permitirán concluir cuál ha sido la verdadera intención de los contratantes al suscribir el finiquito, averiguación que reviste enorme trascendencia si se tiene en cuenta que el valor liberatorio de este documento depende tanto del alcance de la declaración de voluntad que incorpora cuanto de la ausencia de defectos en la formación y expresión de ésta. En la última parte del capítulo se aborda la que probablemente constituya la cuestión medular de la institución estudiada, la validez del finiquito como negocio extintivo, partiendo de la determinación de la licitud de su causa y de la compatibilidad del finiquito con el principio de indisponibilidad de derechos en la medida en que el mismo actúe como un negocio transaccional, con los correspondientes efectos liberatorios.

Por último, el **Capítulo 4** focaliza el análisis en el control judicial del finiquito como negocio liquidatorio, examinando, de nuevo, las reglas sobre interpretación de los contratos

para determinar el alcance de la declaración de voluntad de las partes, para a continuación exponer los límites al alcance liberatorio del finiquito en su vertiente liquidatoria, así como las garantías habilitadas por el legislador y por la negociación colectiva en el momento de la suscripción del finiquito, a fin de no perjudicar los derechos del trabajador. El capítulo concluye con el tratamiento de los mecanismos de impugnación del finiquito y los efectos de la declaración de nulidad del mismo.

Capítulo 1. Concepto y contenido del Finiquito

1. Precisiones terminológicas.....	15	10
2. Noción estricta o tradicional.....	30	
3. Noción extensa o impropia.....	40	
4. Contenido del finiquito.....	95	
5. Resumen de claves.....	105	

I. Precisiones terminológicas

(ET art.49.2 y 64.4.b; RDLeg 5/2000 art.7.4)

El documento comúnmente conocido como «finiquito», «finiquito de terminación y saldo de cuenta» o «recibo de saldo y finiquito» –entre otras denominaciones–, pese a ser una figura utilizada con profusión y desde antiguo en el tráfico jurídico-laboral¹, carece de definición legal. Expresamente aparece mencionado en ET art.49.2 («firma del recibo del finiquito») y RDLeg 5/2000 art.7.4 (es infracción grave «el incumplimiento de las obligaciones establecidas en materia de tramitación de los recibos de finiquito») e implícitamente en el ET art.64.4.b) (que establece el derecho del comité de empresa a conocer «los documentos relativos a la terminación de la relación laboral»).

Más allá de estas indicaciones, referidas a **aspectos formales o procedimentales** del finiquito, el mismo carece de una regulación legal propia y específica, circunstancia ésta que ha propiciado una fenomenal litigiosidad en torno al mismo, fundamentalmente en orden a la determinación de su validez y alcance en la fase extintiva del contrato de trabajo². Y es que las **escasas previsiones legales** que se refieren al finiquito no precisan qué elementos lo configuran ni cuáles sean sus efectos. El finiquito constituye así un instituto jurídico construido y definido por la doctrina y, sobre todo, por la jurisprudencia, al que se viene aplicando, de modo genérico, la normativa contenida en el Código Civil relativa a los contratos³.

Según el **Diccionario de la R.A.E.**, finiquito significa «remate de cuentas, o certificación que se da para constancia de que están ajustadas y satisfecho el alcance que resulta de ellas»; queda patente con ello el origen mercantil del término. El verbo finiquitar alude, por su parte, al hecho de «terminar, saldar una cuenta», aunque también puede entenderse, atendiendo a la acepción académica de la expresión «dar finiquito», como «acabar con el caudal o con cualquier otra cosa».

Cualquiera de estos significados se corresponden con la valoración jurídico-laboral del finiquito, aunque no agota la naturaleza de sus efectos, que trascienden los liquidatorios para comprender igualmente los extintivos, siendo éstos presupuesto o causa de aquéllos, como ampliamente han certificado los tribunales y habrá ocasión de comprobar en las páginas que siguen.

¹ Sobre los antecedentes del finiquito en nuestro ordenamiento laboral, vid. QUEREDA SABATER, J.: «El valor liberatorio del finiquito: análisis de una institución en crisis», en *Aranzadi Social*, núm. 14, 2002, BIB 2002\1915, págs. 4-6.

² Como ha observado CÁMARA BOTÍA, A.: «La extinción del contrato de trabajo por mutuo disenso del empresario y el trabajador», en VV.AA. (SEMPERE NAVARRO, A.-V., dir., MARTÍN JIMÉNEZ, R., coord.): *La extinción del contrato de trabajo*, Thomson-Reuters Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2011, pág. 61, la inexistencia de una definición legal ha generado que el término finiquito se haya convertido en un «vaporoso concepto» en relación con la extinción del contrato de trabajo.

³ Como recuerda GARCÍA RUBIO, A.: *El recibo de finiquito y sus garantías legales*, 2ª edición, Tirant lo Blanch, Valencia, 1999, pág. 13.

- 25** **PRECISIONES** El finiquito aparece ya descrito en el siglo XVIII, con contenido similar, por Hevia Bolaños (*Curia Philipicae*, tomo II, Libro II, cap. X), como «liberación y quitación que da uno a otro de lo que fue a cargo suyo» y, como recuerda la Sentencia TSJ Madrid 25-10-05, EDJ 219641, desde entonces ha venido siendo regulado tanto por la legislación laboral como por la jurisprudencia; así, el TS le concedía efectos liberatorios, sin que ello implicara renuncia a los beneficios previstos en las leyes sociales (TS 7-4-32; TS 11-1-33 y 28-3-33; TS 23-11-40; TS 24-3-41; TS 18-10-46, etc.).

2. Noción estricta o tradicional

- 30** Bajo la denominación de finiquito tienen cabida muy diversas declaraciones, si bien, en sentido laboral estricto, todas ellas aparecen vinculadas a la resolución contractual y responden a la formalización de dos posibles **negocios jurídicos** o **actos de voluntad**:
- extinción de la relación laboral por mutuo acuerdo (*finiquito-extinción*), y
 - liquidación de las obligaciones económicas generadas por dicha relación que estuvieran pendientes (*finiquito-liquidación*).
- Manifestaciones ambas que suelen acompañarse de una **declaración final del trabajador** de estar completamente saldado y no tener nada más que reclamar al empresario (*cláusula general liberatoria*).
- 35** **PRECISIONES** En este sentido, el finiquito ha sido conceptualizado por la jurisprudencia como aquel documento que, normalmente, contiene una declaración de voluntad del trabajador, a la que, generalmente, se ha concedido **eficacia liberatoria**, y cuyo contenido, de carácter variable –aunque suele traer origen en la extinción contractual– puede hacer referencia al percibo de una determinada cantidad salarial; a la liquidación de las obligaciones, principalmente de carácter patrimonial, que se realiza con motivo de la **extinción** de la relación laboral o a la declaración de extinción de la relación contractual, a la que, usualmente, se une una manifestación de las partes de no deberse nada entre sí y de renuncia a toda acción de reclamación. Si bien, desde un prisma estrictamente laboral, se ha venido conceptualizando, como finiquito, aquel documento, no sujeto a «forma ad solemnitatem», que incorpora una declaración de voluntad del trabajador expresiva de su conformidad a la extinción de la relación laboral y de que mediante el percibo de la «cantidad saldada» no tiene ninguna reclamación pendiente frente al empleador (TS Sala General 28-2-00, EDJ 7046; TS 18-11-04, EDJ 238826 o TS 28-11-11, EDJ 320981).
- Asimismo, se ha dicho del finiquito que es manifestación externa de un mutuo acuerdo de las partes, que constituye causa de extinción de la relación laboral, según el ET art.49.1.a), es decir, expresión de un consentimiento que, en principio, debe presumirse libre y conscientemente emitido y recaído sobre la cosa y causa que han de constituir el contrato (TS 26-11-01, EDJ 53764).

3. Noción extensa o impropia

(ET art.49 –redacc L 3/2012–)

Aunque tradicionalmente el finiquito ha estado vinculado a la extinción del contrato de trabajo por mutuo acuerdo o, si se prefiere, por *mutuo disenso* o *contrario consenso* (ET art.49.1.a)⁴, siendo el documento habitualmente utilizado por la partes para exteriorizar su deseo compartido de poner fin a la relación laboral, es frecuente asistir a su **formalización** con motivo de la finalización del contrato debida a otras causas, tales como bajas incentivadas o dimisiones del trabajador expresamente aceptadas por el empresario⁵. Todos estos supuestos tienen, no obstante, un elemento en común con el mutuo disenso: la participación directa de la voluntad del trabajador en la extinción del vínculo.

40

PRECISIONES La **dimisión** como causa de extinción del contrato posee carácter unilateral, no exigiéndose respuesta alguna por el destinatario de la declaración, ni actuación al respecto que confirme la recepción, pues la figura dimisionaria produce sus efectos sin la anuencia del empresario, lo cual no impide que éste pueda mostrar su conformidad y así lo declare expresamente; pero este acto no tiene relevancia alguna desde el punto de vista jurídico, de tal suerte que si se produce la aceptación de la dimisión, ésta sólo surtirá **efectos probatorios**, como garantía de certeza de la decisión del trabajador y de defensa para el empresario. Sin embargo, los tribunales no siempre han acertado a discernir si la extinción de la relación laboral tiene lugar por motivo de un mutuo acuerdo o de una dimisión del trabajador, con lo que muy a menudo optan por hacer alusión a ambas causas: así, el TS 26-4-88, EDJ 3468, hace referencia a un *finiquito suscrito por el actor que es reflejo del mutuo consenso de las partes conforme al ET art.49.1 o voluntad del trabajador de su nº 4... pues el mutuo acuerdo de extinción –como la dimisión del trabajador– cabe perfectamente, sin que el finiquito suponga renuncia prohibida en el ET art.3.5.*

45

– Desde el **punto de vista técnico-jurídico**, la distinción entre la dimisión aceptada por la empresa y la extinción por mutuo acuerdo radica en la existencia por parte de la empresa de un simple acto recepticio o la concurrencia de una manifestación de voluntad de extinguir el contrato de trabajo. Pese a ello, los tribunales han considerado que los supuestos de dimisión del trabajador en los que existe constancia de la voluntad conforme de la empresa constituyen una extinción por mutuo acuerdo y no simple dimisión (TS 13-10-89, EDJ 9045).

– Desde el **punto de vista práctico**, la distinción puede llegar a tener mucha relevancia, en la medida en que, acreditada la voluntad conforme de la empresa, desaparecen las obligaciones propias de la dimisión, señaladamente el deber de preaviso y, por tanto, queda excluido el régimen de responsabilidad que derivaría de su inobservancia (TS 18-7-90, EDJ 7819).

Ámbito material de actuación del finiquito Tiempo después, el finiquito se ha ido extendiendo de manera muy notable, de manera que hoy en día se puede decir que es el documento en el que las partes declaran la conclusión de su contrato laboral por cualquiera de las causas enumeradas en el ET art.49, a la que sigue un acuerdo entre

50

⁴ Según el Diccionario de la R.A.E., mutuo disenso es «la conformidad de las partes en disolver o dejar sin efecto el contrato u obligación entre ellas existente». Para un estudio de la figura en el ámbito civil, cfr. NÚÑEZ BOLUDA, M^a. D.: *El mutuo disenso*, McGraw-Hill, Madrid, 1996. Sobre el mutuo acuerdo o mutuo disenso como vía de extinción del contrato de trabajo, entre otros, SANTIAGO REDONDO, K. M.: *La extinción consensual de la relación laboral. Un estudio sobre la delimitación de los tipos, su causalidad y calificación*, Valladolid, La Ley, 2000; ÁLVAREZ DE LA RODA, M.: «Suspensión y extinción del contrato de trabajo por mutuo acuerdo y por causas consignadas en el contrato. [En tomo a los artículos 45.1.a) y b) y 49.1.a) y b)]», en *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 100, 2000, págs. 951-960; GARCIA RUBIO, M^a. A.: «La extinción por mutuo acuerdo», en VV.AA. (ALBIOL MONTESINOS, I., dir.): *Extinción del contrato de trabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2011, págs. 31-47; CÁMARA BOTÍA, A.: «La extinción del contrato de trabajo por mutuo disenso del empresario y el trabajador», *cit.*, págs. 45-72.

⁵ RODRÍGUEZ SANTOS, E.: *La extinción de la relación laboral por dimisión del trabajador*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2007, págs. 237-238; asimismo, RODRÍGUEZ-PIÑERO y BRAVO FERRER, M. y FERNÁNDEZ LÓPEZ, M^a. F.: *La voluntad del trabajador en la extinción del contrato de trabajo*, La Ley, Madrid, 1998, págs. 55 y 56.

empresario y trabajador, ya sea con carácter inmediato o alcanzado en una posterior conciliación, administrativa o judicial. Así, es frecuente encontrar situaciones en las que, tras un despido disciplinario, **empresario y trabajador** llegan a un acuerdo y lo reflejan en el pertinente finiquito, habiéndose entendido por la jurisprudencia que «lo que comenzó siendo un acto unilateral extintivo se transformó, por la ulterior concurrencia de la voluntad del despedido, en un negocio bilateral, quedando desvinculado el primitivo contrato y la relación laboral, no ya por el acto unilateral del empresario, sino por el mutuo acuerdo extintivo que puso fin a aquella, de modo que siendo libre, no supone renuncia, ni privación de derechos» (entre muchas: TS 19-11-85, EDJ 5962; 24-11-86, EDJ 7650; 9-3-90, EDJ 2671 o 18-3-91, EDJ 2993). Como consecuencia de esta construcción, que admite la novación en la primigenia causa extintiva, se ha declarado que existe falta de acción por el actor para demandar por despido, habida cuenta que la relación laboral existente entre las partes se extinguió de mutuo acuerdo (TSJ Madrid 17-7-01, EDJ 103109).

55 Postura de los tribunales Existen pronunciamientos posteriores contrarios a este planteamiento, argumentando que la causa de **extinción del contrato de trabajo** en estos casos es el despido, el cual produce efectos inmediatos y constitutivos, y no el mutuo acuerdo entre las partes (tempranamente, TSJ País Vasco 21-12-93, EDJ 11762; también TSJ Canarias 21-3-95). Siendo así, la causa de la extinción no puede alterarse ya por el hecho de que, con posterioridad, el trabajador pueda mostrar su conformidad con la extinción decidida unilateralmente por la empresa, pues para ello hubiera sido preciso que, previamente, el nexo contractual se hubiera reconstituido por voluntad de ambos contratantes, circunstancia ésta que, no siendo imposible, está ausente en la mayoría de los casos (TSJ C.Valenciana 6-10-04, EDJ 218162). Estaríamos, por tanto, ante un **negocio jurídico** (el mutuo acuerdo) celebrado sin causa⁶, carente de eficacia extintiva —por haberse actuado ésta con el previo despido—, sin perjuicio de su incidencia sobre los efectos que se deriven de este último (regulando, p.ej., las consecuencias económicas y procesales del cese impuesto por la empresa). De este modo, la negación de efectos extintivos al finiquito no es incompatible con la atribución al mismo de carácter liberatorio respecto de las consecuencias de una extinción acordada por el empresario.

60 Jurisprudencia sobre finiquito coincidente con la extinción El propio Tribunal Supremo ha declarado reiteradamente que en estos supuestos en los que se suscribe un finiquito coincidiendo con la extinción del contrato de trabajo, existe un riesgo importante de que estos dos aspectos, el **extintivo** y el **liquidatorio**, se confundan, especialmente cuando la iniciativa de la extinción procede del 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, al coincidir con el cese, pueda confundirse con la aceptación de éste. Por ello, debe hacerse una **distinción** entre lo que es simple constancia y conformidad con una liquidación y lo que es aceptación de la extinción de la relación laboral, de modo que el valor liberatorio del finiquito ha de deducirse en función del alcance de la **declaración de voluntad** que incorpora y de la **ausencia de vicios** en la formación y expresión de ésta (TS 24-6-98, EDJ 16634; 28-2-00, EDJ 7046; 11-11-03, EDJ 174502; 21-7-09, EDJ 205409; 28-11-11, EDJ 320981; 30-1-12, EDJ 15951; 12-6-12, EDJ 131567; 13-5-13, EDJ 89765), sin que proceda atribuir ninguna virtualidad extintiva al hecho de que el trabajador haya firmado el citado documento (aunque en él se declare «totalmente saldado y finiquitado») cuando ya se ha producido anteriormente un acto empresarial, unilateral, constitutivo y de efectos inmediatos

⁶ VALDÉS DAL-RE, F.: «Mutuo acuerdo y despido», en *Relaciones Laborales*, 1993, tomo 2, Ref. LA LEY 555/2001, pág. 3. Como certeramente sostiene este autor: «Adoptada por el empresario la decisión de extinguir el contrato por su voluntad y habiendo sido ya recibida esta manifestación por el trabajador, el segundo negocio ya es, en el momento de perfeccionarse, un negocio sin causa» o con causa «meramente putativa»; «y todo ello sin perjuicio de que el documento que formaliza la aceptación del cese por el trabajador (en realidad, su renuncia a ejercer una acción por despido) —que no ya un desistimiento mutuo— pueda desplegar efectos jurídicos distintos al extintivo, si así se deduce del propósito negocial» (*ibidem*, pág. 4).

(el despido), que es el que ha puesto fin a la relación (entre muchas: TS 7-6-12, EDJ 131569 y 22-1-13, EDJ 10515).

Acuerdos transaccionales Una cosa es que mediante la firma del finiquito el trabajador muestre su conformidad con la extinción decidida por el empresario, y otra muy distinta que dicha aceptación se convierta en la auténtica **causa rescisoria del vínculo**, lo que es lógicamente imposible, pues no se puede extinguir lo que ya no existe. Desde esta perspectiva, los pactos o acuerdos posteriores a la realización de un despido han de entenderse, en su caso, como acuerdos transaccionales, en los que, como examinaremos posteriormente, empresario y trabajador componen sus diferencias en orden a la evitación de un proceso cuyo resultado se presenta incierto para ambas partes, o establecen las consecuencias económicas o de otra índole del despido, pero nunca se convierten en la causa de la extinción de la relación laboral. **65**

Se viene aceptando también de manera pacífica la denominación de «finiquito» para aquellos documentos que **reflejan el acuerdo** entre empresario y trabajador tras:

- un despido objetivo (TS 13-5-08, EDJ 73356; TSJ C.Valenciana 6-10-04, EDJ 218162),
- un expediente de regulación de empleo (TSJ Galicia 21-6-93, Rec 1733/93),
- una baja por jubilación (TS 30-9-92, EDJ 9474),
- la extinción del contrato por expiración del tiempo pactado o finalización de la obra (entre muchas: TS 24-6-98, EDJ 16634; 22-1-13, EDJ 10515 y 10-7-13, EDJ 164054)⁷, etc.

Apariencia de extinción no voluntaria En ciertas situaciones se aprecia el fenómeno inverso, esto es, el **mutuo disenso** se enmascara bajo formas extintivas distintas para crear la apariencia de una extinción no voluntaria (por ejemplo, un despido reconocido improcedente por la empresa), con la finalidad de que el trabajador no se vea privado de los derechos que puedan corresponderle, por ejemplo, en materia de protección por desempleo⁸. Maniobras claramente fraudulentas de cuyo descubrimiento por la entidad gestora competente hay constancia en los repertorios jurisprudenciales (TSJ Madrid 21-3-02, Rec 735/02; en el mismo sentido, el TSJ Castilla y León 24-10-05, EDJ 205425). Constituye un ejemplo la citada sentencia TSJ Madrid 21-3-02, Rec 735/02: (...) *a la conclusión de la concurrencia de fraude se llega por el juez de instancia (...) tras constatar una serie de elementos que, a su entender, demuestran la connivencia entre empresa y trabajadora para aparentar un despido objetivo por circunstancias económicas, pero que, en realidad, esconde la voluntad de ambos de coadyuvar al acceso a la prestación de desempleo de la trabajadora, pese a que la extinción contractual no responda a causa alguna sino que sólo esconde un cese voluntario que no tendría tal protección (...)*. **75**

Más llamativo resulta que el **fraude** sea detectado por los tribunales, no en un pleito de Seguridad Social –versado sobre reintegro de prestaciones indebidas o de impugnación frente a la denegación de la prestación por desempleo–, sino en el marco de un **proceso por despido** incoado por el trabajador mismo que, una vez asegurado el cobro de la prestación, reclama el pago de la indemnización y de los salarios de trámite que corresponden al despido improcedente simulado.

PRECISIONES Prevalece la consideración de que el contrato **se extingue** por mutuo acuerdo, a pesar de formalizarse como un despido –posiblemente para cobrar prestaciones por desempleo– cuando consta el acuerdo de voluntades anterior de las partes, en el que ya se apuntaba que el cese que se iba a producir lo sería por despido. Es el caso del TS 31-12-90, EDJ 12162, en el que la dirección de la empresa comunica al trabajador (...) *que estaba ejerciendo competencia desleal y que, aparte de querellarse frente a 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* **80**

⁷ En todos estos pronunciamientos, la comunicación de extinción del contrato temporal procede de la empresa, apreciando el TS que por el carácter fraudulento del contrato celebrado, dicho acto debe calificarse como despido improcedente.

⁸ ALONSO OLEA, M. y CASAS BAAMONDE, M^a. E.: *Derecho del Trabajo*, 23^a ed., cit., pág. 546.

el cese, decidieron celebrar el correspondiente acto de conciliación ante el SMAC [...] acordando las partes la improcedencia del despido. La posterior demanda de despido es rechazada al resultar (...) incuestionada en hechos probados una voluntad clara y terminante del actor dirigida a cesar en la relación laboral, no cabe la menor duda que ésta se extinguió al amparo de lo dispuesto en el ET art.49.1, sin que aquellos hechos revelen la existencia de dato alguno, que pueda afectar a la validez del acuerdo otorgado entre las partes.

Existe una **voluntad concorde** de las **partes** de poner fin a la relación laboral, y ello con independencia de que en la fecha prevista para el cese éste se materializase bajo la forma de un despido disciplinario, pues los contratos son lo que son y no lo que diga su contenido, (...) primando pues el conocimiento de las verdaderas causas frente a la formalidad escrita manifestada en un documento, por ello en el presente supuesto y evidenciada la verdadera voluntad de las partes, debe prevalecer ésta sobre la apariencia buscada de consumo de la existencia de un despido (TSJ Cataluña 15-1-08, EDJ 13952); (...) disfrazando así la verdadera causa de extinción del contrato, con el fin de soslayar las negativas consecuencias que para la trabajadora puede tener la extinción de mutuo acuerdo en materia de desempleo, así como para evitar las cargas fiscales de la indemnización económica ajena al despido. En cualquier caso, lo cierto es que la simulación no puede hacer desaparecer los efectos de la verdadera voluntad de las partes, absolutamente ajena al despido(...) (TSJ Galicia 31-5-10, EDJ 179730; en el mismo sentido, TSJ Andalucía 20-2-03, EDJ 10827).

- 85** Conviene insistir en que la formalización del finiquito con ocasión de cualquiera de estas **causas extintivas** no implica necesariamente la conformidad del trabajador con la desaparición del vínculo. Por el contrario, como ha expresado con reiteración el Tribunal Supremo, para que el finiquito suponga aceptación por el trabajador de la extinción del contrato, dicho documento ha de reflejar cualquiera de los tres siguientes actos jurídicos:
1. **voluntad unilateral** del trabajador de extinguir la relación,
 2. **mutuo acuerdo** sobre la extinción o, por último,
 3. **transacción** en la que se acepte el cese acordado por el empresario (TS 26-11-01, EDJ 53764; 19-10-10, EDJ 251953; 12-6-12, EDJ 131567; 22-1-13, EDJ 10515; 26-2-13, EDJ 41043; 27-3-13, EDJ 55966; 13-5-13, EDJ 89765; 10-7-13, EDJ 164054; 24-7-13, EDJ 173609).
- 90** Cuando la extinción del contrato se produce de mutuo acuerdo, o por voluntad del trabajador, la suscripción del recibo de finiquito por el asalariado comporta tanto la aceptación por éste de la extinción producida, como su conformidad o satisfacción con la liquidación de emolumentos practicada y la renuncia a cualquier reclamación ulterior. Ahora bien, el finiquito **no siempre** es el **reflejo documental** de un mutuo disenso; es práctica habitual cuando finaliza el contrato de trabajo por cualquier otro motivo (baja voluntaria del trabajador, baja por jubilación, expiración del tiempo pactado...), incluido el despido (económico, disciplinario...), que al trabajador se le realice una **liquidación de haberes** que, en principio, no tiene otro alcance que el de un mero saldo de cuentas. Es por ello que la jurisprudencia viene distinguiendo entre el valor liberatorio del finiquito a efectos de la extinción del contrato de trabajo, salvo vicio en el consentimiento o en algún otro de sus elementos (objeto indeterminado, causa ilícita), y el valor liberatorio del finiquito respecto de la liquidación de haberes y derechos, salvo renuncia de éstos prohibida por el ET art.3.5. En todo caso, pese a la amplitud de situaciones que en la práctica registran su utilización, el término «finiquito» debe quedar reservado a aquellos **documentos** que tienen su origen en una **declaración extintiva**, dado que si el vínculo contractual continúa vivo, las liquidaciones que se produzcan entre empresario y trabajador no podrán merecer el carácter de finiquito en sentido técnico-jurídico, constituyendo meros saldos de cuenta, liquidaciones o recibos de cantidad⁹. Así ocurre con los documentos que se suscriben por las partes con ocasión de una novación contractual (subrogación empresarial) e incluso, aunque con distinto alcance y significado, de la suspensión del contrato (por ejemplo, por incapacidad

⁹ GARCÍA NINET, J. I. y RUANO ALBERTOS, S.: «El valor liberatorio del documento de finiquito en supuestos de contrataciones temporales fraudulentas», *Actualidad Laboral*, núm. 1, 2007, ref. LA LEY 4329/2006, pág. 1.

temporal) o interrupción de la prestación laboral (por finalización de temporada en el trabajo fijo discontinuo)¹⁰.

4. Contenido del finiquito

El finiquito es un documento de **contenido complejo** y **variable** (como se ha apuntado): **95**

- puede ser expresión de una voluntad extintiva del contrato, por mutuo acuerdo o por otras causas (**finiquito-extinción**);
- puede comprender, alternativa o acumulativamente, un remate o saldo de cuentas (**finiquito-liquidación**), pudiendo adicionar a todo ello la declaración de que las partes, a partir de ese momento, nada se deben entre sí y renuncian a emprender cualquier acción la una frente la otra;
- **medio de prueba escrita** del pago de las cantidades efectivamente saldadas, operando así como un **recibo**¹¹.

La jurisprudencia ha destacado la importancia de distinguir entre los **efectos extintivos** **100** y los **liquidatorios** del finiquito, (...) *al comprender el finiquito la declaración de que el contrato ha quedado extinguido por mutuo acuerdo del trabajador y empresario, así como el saldo de cuentas que es, al propio tiempo, recibo de cantidad y declaración adicional de que las partes nada se deben entre sí tras él como consecuencia del contrato (...)* (TS 11-11-10, EDJ 265392 y 7-6-12, EDJ 131569); también ha dicho que (...) *es completamente normal y perfectamente lícito cancelar los efectos de una relación laboral mediante una liquidación económica definitiva, dándose por satisfecho el trabajador con la cantidad resultante, renunciando expresamente a formular reclamaciones a la empresa sobre la cuenta efectuada, que es lo que contiene el recibo de saldo y finiquito (...)* (TS 26-6-80, EDJ 13477 y 19-11-85, EDJ 5962).

El aspecto más relevante que determina la existencia del finiquito es la declaración de las partes de extinguir el contrato de trabajo que les une; en otro caso, a pesar de la **utilización ritual de finiquito**, éste no pasa de ser una mera liquidación económica o «saldo de cuentas» que acompaña a otro tipo de situaciones, sea extintivas (despido, dimisión del trabajador, extinción de contratos de duración determinada) o de otra índole (suspensión, subrogación empresarial), cuando no se trata de la expresión de otro negocio jurídico, como una transacción sobre los efectos procesales y económicos de una extinción unilateralmente decidida por el empresario.

5. Resumen de Claves

- ✓ Más allá de las escasas previsiones que le dedican el ET (art.49.2) y el RDLeg 5/2000 (art.7.4), el finiquito constituye un **instituto jurídico** construido y definido por la doctrina y, sobre todo, por la jurisprudencia, al que se viene aplicando, de modo genérico, la regulación del Código Civil relativa a los contratos. **105**
- ✓ Aunque tradicionalmente el finiquito ha estado vinculado a la extinción del contrato de trabajo por mutuo acuerdo, siendo el documento habitualmente utilizado por la partes para expresar su común deseo de poner **fin** a la **relación laboral**, es frecuente asistir a su formulación con motivo de la extinción del contrato debida a cualquier otra causa (dimisión del trabajador, bajas incentivadas, extinción de contratos temporales, despido...).

¹⁰ En este sentido, es jurisprudencia asentada la que establece que para que pueda afirmarse la existencia de un finiquito en el campo laboral es imprescindible que conste una voluntad del trabajador inequívocamente dirigida a provocar la extinción del contrato, para así distinguirla sin dificultad de la mera liquidación de cuentas, que supone una voluntad negocial dirigida a clarificar o defender la situación económica entre empresarios y trabajadores por un determinado periodo de tiempo (TS 29-9-86, EDJ 5901 y 24-6-98, EDJ 16634).

¹¹ ALONSO OLEA, M. y CASAS BAAMONDE, M^a. E.: *Derecho del Trabajo*, 23^a edición, cit., pág. 546.

- 105** ✓ Constituye un **comportamiento fraudulento** el enmascaramiento del mutuo disenso bajo fórmulas extintivas distintas, para crear la apariencia de una extinción no voluntaria (p.ej., un despido reconocido improcedente por la empresa) que no prive al trabajador de los derechos que pudieran corresponderle, por ejemplo, en materia de protección por desempleo.
- (sigue)
- ✓ Para que el finiquito suponga **aceptación** por el trabajador de la extinción del contrato de trabajo, dicho documento ha de reflejar según la jurisprudencia cualquiera de los siguientes **actos jurídicos**: la voluntad unilateral del trabajador de extinguir la relación, el mutuo acuerdo sobre la extinción o, por último, una transacción en la que se acepte el cese acordado por el empresario.
 - ✓ El finiquito es un documento de **contenido complejo y variable**, pues tanto puede ser expresión de una voluntad extintiva del contrato por mutuo disenso o por otras causas (finiquito-extinción), como puede comprender, alternativa o acumulativamente, un remate o saldo de cuentas (finiquito-liquidación), sirviendo al propio tiempo como recibo de pago.

Capítulo 2. Valor liberatorio del finiquito

1. Significado del valor liberatorio del finiquito	125	120
2. Requisitos determinantes de la eficacia liberatoria del finiquito: aproximación general.....	150	
3. Resumen de claves	205	

I. Significado del valor liberatorio del finiquito

(ET art.49 –redacc L 3/2012–)

El finiquito no es un negocio jurídico autónomo, que provoque por sí mismo la extinción de las obligaciones laborales, sino que es el mero soporte físico de dos negocios jurídicos: un negocio jurídico-extintivo y otro liquidatorio. Armado como está de una estructura compleja, el recibo de finiquito está dotado –o puede estarlo– de un **valor liberatorio** de las distintas realidades que documenta, actuando o pudiendo actuar en su caso como prueba fehaciente de la extinción del contrato y del ajuste de cuentas de cantidad, o de una u otro¹². La virtualidad liberatoria del finiquito se proyectará sobre sus dos facetas o sólo respecto de alguna de ellas, dependiendo de cuál sea el alcance de la declaración de voluntad que el mismo incorpore (entre muchas: TS 18-11-04, EDJ 238826; 26-2-08, EDJ 41768; 13-5-08, EDJ 73356).

Si bien es cierto que el trabajador obtiene con la suscripción del finiquito una inmediata satisfacción de sus pretensiones frente al empleador, no lo es menos que este último es el más beneficiado con su firma, pues elude con ello situaciones de **inseguridad jurídica**, ante la posibilidad de ulteriores reclamaciones y acciones judiciales derivadas de relaciones laborales ya extinguidas. A la vista de los efectos que el finiquito puede desplegar, una vez suscrito el documento por parte del trabajador mediante un acto que podemos calificar de cuasi-adhesivo¹³, el empresario se encuentra en posesión de un medio de prueba casi infalible con el que protegerse frente a futuras demandas de su antiguo empleado, versen éstas sobre la pervivencia de la relación laboral o sobre la subsistencia de determinadas obligaciones de carácter económico¹⁴.

Cuando se alude a la eficacia liberatoria del finiquito, se quiere hacer referencia al relevante valor probatorio que este documento despliega respecto a los actos jurídicos que en él se documentan, hasta el punto de que su formalización puede **«liberar» al empresario** de posteriores reclamaciones interpuestas por los trabajadores tras la extinción de su relación laboral (CC art.1214)¹⁵. Esto es así porque en los supuestos en que, con posterioridad, los trabajadores acuden a los tribunales reclamando la satisfacción de alguno de sus derechos, puede ocurrir que se desestimen directamente sus pretensiones, sin que el órgano judicial llegue a conocer del fondo del asunto por considerar que el solicitante carece de acción al haberse extinguido el vínculo de mutuo acuerdo o reconocer que ya ha recibido la cantidad reclamada.

Aunque el documento de finiquito admite numerosas variantes formales, el más habitual es el redactado en primera persona y firmado únicamente por el trabajador («he recibido de la empresa...»), «Con el percibo de dicha cantidad declaro hallarme completamente saldado y finiquitado...», «en concepto de liquidación total por mi baja en la empresa...»), con frecuencia en un documento privado que ha sido previamente preparado por el empresario,

¹² VALDÉS DAL-RÉ, F.: «Continuidad y crisis en la doctrina judicial sobre el valor liberatorio del finiquito», en *Relaciones Laborales*, 1993, tomo 2, ref. LA LEY 557/2001, pág. 1.

¹³ En este sentido, el TS 29-9-86, EDJ 5901, señala que nos encontramos ante (...) un acto adhesivo en el que uno de los contratantes redacta el escrito y el otro lo suscribe lo que le da una naturaleza próxima a los llamados contratos de adhesión (...).

¹⁴ GARCÍA RUBIO, M^a. A.: *El recibo de finiquito...*, cit., págs. 18-19.

¹⁵ GARCÍA RUBIO, M^a. A.: «El finiquito», en VV. AA. (ALBIOL MONTESINOS, I., dir.): *Extinción del contrato de trabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2011, pág. 1436.

que sería, en principio, el único liberado de obligaciones con su formalización, pero no así el trabajador, frente a quien la empresa podría accionar en reclamación de cualesquiera conceptos asociados a la relación laboral extinguida. Con todo, nada impide que el finiquito presente una redacción bilateral expresiva de la voluntad concorde de ambas partes, que suponga una efectiva liberación tanto para el empresario como para el trabajador, al declarar ambos que nada tienen que reclamarse entre sí; reconociendo de ese modo, abiertamente, una bilateralidad que, de hecho, está latente en gran parte de su contenido¹⁶.

- 135** Como se ha dicho, el finiquito no extingue por sí mismo el contrato de trabajo (no es causa de la extinción), pero puede actuar como **medio de prueba** de la forma en que se ha producido dicha extinción. Al examinarse las **causas generales de extinción** de las obligaciones enumeradas en el CC art.1156, y específicamente, en el ámbito del contrato de trabajo, en el Estatuto se comprueba que entre las causas de extinción enumeradas en este precepto no figura el finiquito, toda vez que solo supone el instrumento a través del cual se viene habitualmente a documentar la que sí es propiamente causa de extinción del vínculo: el mutuo acuerdo (ET art.49). Así pues, el finiquito posee un **carácter instrumental**, es un medio de prueba dirigido a acreditar la extinción de una obligación preexistente; pero ello **no** significa que deba otorgársele un **carácter sacramental**, de modo que se imponga su eficacia liberatoria en todo caso, abstracción hecha de las circunstancias y condicionamientos que han intervenido en su formalización (TS Pleno 28-2-00, EDJ 7046; también, entre muchas, TS 11-6-01, EDJ 69362; 25-1-05, EDJ 71725 o 13-5-08, EDJ 73356). El valor probatorio del finiquito no es, por tanto, pleno e ilimitado.

- 140** **PRECISIONES** Se ha destacado a este respecto que el llamado recibo de finiquito (...) *no es automática salvaguarda del empresario frente a las reclamaciones del trabajador, porque no es causa autónoma de extinción de obligaciones que como tal venga consagrada por norma alguna, sino que se limita a ser la expresión documentada y medio de prueba de un negocio jurídico relativo a la extinción de la obligación retributiva que corresponde al empresario y –según los casos– de la relación laboral; medio de prueba que no se halla privilegiado por fuerza probatoria plena y que ha de ser valorado como expresión de la voluntad, en sí mismo y en relación con la restante prueba que obrase en autos* –TSJ Galicia 5-11-96, Rec 1661/94; 19-4-99, Rec 1109/99; 30-11-00, Rec 2546/97; 5-3-01, Rec 277/01; 27-3-03, Rec 800/00; 4-7-03, Rec 3930/00 y 30-11-03, Rec 5393/03– (...) (TSJ Galicia 29-12-03, EDJ 206911; 25-10-05, EDJ 275687 y 17-9-13, EDJ 181902).

- 145** Así debe ser, porque la **particular situación de subordinación jurídica del trabajador** en el seno de la relación laboral hace que planee sobre el mencionado documento la duda sobre si lo firmado por aquél es realmente un acto libre y consciente o si, por el contrario, ha sido un acto forzado por la posición preeminente que en el contrato de trabajo ocupa el empresario. En este sentido, pese a ser un documento extremadamente útil desde el punto de vista de la seguridad jurídica de las empresas, que desean ver debidamente documentada la liquidación de sus relaciones laborales sin temor a acciones ulteriores, el finiquito produce importantes **distorsiones** en el tráfico jurídico-laboral. La mayoría de ellas tienen que ver con la **validez y alcance de la declaración de voluntad** que se contienen en este tipo de documentos, particularmente la del trabajador, que por ignorancia, presión, urgencia o falta de conciencia del alcance de su declaración de voluntad, puede resultar viciada o entrañar renuncia de derechos, aspecto particularmente vedado en el ordenamiento laboral (ET art.3.5). Así, los tribunales tienen declarado que el ordenamiento laboral ha de prestar atención, más que a la aspiración de la empresa a la seguridad de ser perturbada con reclamaciones de los trabajadores, a la efectividad de los derechos de éstos, sin reconocer plena validez a sus actos de disposición (TS 8-7-86; TSJ Castilla y León 17-5-07, EDJ 111142 y TSJ Andalucía 13-11-08, EDJ 402936).

De otro lado, la práctica demuestra que, al coincidir normalmente en el tiempo las dos vertientes o dimensiones del finiquito (extinción del contrato y liquidación de cantidades adeudadas), pueden confundirse ambos aspectos, dando lugar a la creencia errónea, sobre

¹⁶ LÓPEZ ÁLVAREZ, M^a. J.: «Configuración jurídica y alcance liberatorio del llamado documento de finiquito», en *Actualidad Laboral*, 1994, tomo 2, ref. LA LEY 2864/2001, pág. 2.