

## **LA CONTROVERTIDA EFICACIA LIBERATORIA DEL FINIQUITO**

### ***THE CONTROVERSIAL LIBERATORY EFFECTIVENESS OF QUITTANCE***

**RAQUEL POQUET CATALÁ**  
*Profesora asociada de la UNIR*

Artículo recibido el 12 de noviembre de 2016  
Artículo aceptado el 30 de noviembre de 2016

#### **RESUMEN**

En este trabajo se analiza la construcción doctrinal, científica y judicial, realizada en torno al finiquito como documento liberatorio respecto de la liquidación de haberes, así como de la relación laboral. Así se realiza un estudio de la última línea judicial en cuanto a su conceptualización y elementos característicos para después analizar los requisitos de su eficacia liberatoria en cuanto a los montantes económicos debidos y al contrato de trabajo.

**PALABRAS CLAVE:** Finiquito, Liberatorio, Transacción, Liquidación, Trabajador

#### **ABSTRACT**

In this work it is analysed the scientific and judicial doctrinal construction realized concerning the quittance as liberation document regarding the liquidation of salary, as well as of the labour relation. So, it is realized a study of the last judicial line with regard to its meaning and typical elements and later it is analysed the requirements of its liberation efficiency as for the economic amounts and the work contract.

**KEY WORDS:** *Quittance, Release, Transaction, Liquidation, Worker*

## *SUMARIO*

### *1.-INTRODUCCIÓN.*

### *2.- CONCEPTUACIÓN.*

### *3.- ELEMENTOS CARACTERÍSTICOS DEL FINIQUITO.*

#### *3.1.- Unilateral.*

#### *3.2.- Privado.*

#### *3.3.- Extraconciliatorio.*

#### *3.4.- Jurídico-laboral.*

### *4.- RAZÓN DE SER DEL FINIQUITO.*

### *5.- ACUERDO TRANSACCIONAL O RENUNCIA DE DERECHOS.*

### *6.- VALOR LIBERATORIO DEL FINIQUITO.*

#### *6.1.- Valor liberatorio de cuentas pendientes.*

#### *6.2.- Valor liberatorio de la relación laboral.*

### *7.- CONCLUSIÓN.*

### *8.- BIBLIOGRAFÍA*

## **1. INTRODUCCIÓN**

El finiquito constituye la forma con la que habitualmente se documenta la finalización del contrato de trabajo por mutuo acuerdo de las partes. Sin embargo, en la práctica empresario y trabajador suelen suscribir un documento al que se denomina recibo de saldo y finiquito cualquiera que sea la modalidad de extinción de la relación laboral, y no única y exclusivamente cuando lo es de mutuo acuerdo.

Y es aquí donde la jurisprudencia diferencia entre el valor liberatorio del finiquito en orden a la extinción de la relación laboral y el valor liberatorio del finiquito respecto de la liquidación de haberes y derechos económicos, 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-extintivo y otro liquidatorio, actuando al propio tiempo como recibo o medio de prueba del pago de las cantidades saldadas.

Constituye, sin lugar a dudas, una de las instituciones jurídicas más controvertidas en el ámbito del Derecho del Trabajo, especialmente, por su falta de regulación normativa y por el pie al abuso y al fraude de ley a que puede dar lugar, especialmente, por los dificultosos momentos en que se halla el trabajador cuando esta institución entra en juego.

## 2. CONCEPTUACIÓN

El documento de finiquito o también denominado “recibo de saldo y finiquito” o “finiquito de terminación y saldo de cuenta”, pese a ser una figura muy habitual en el tráfico jurídico-laboral, no posee una definición legal.

Únicamente se refieren a él los arts. 49.2 ET cuando hace referencia a la “*firma del recibo de finiquito*” o 7.4 LISOS<sup>1</sup> cuando configura como infracción grave “*el incumplimiento de las obligaciones establecidas en materia de tramitación de los recibos de finiquito*”.

La ausencia de esta definición legal ha llevado a que sean la doctrina científica y judicial las que configuren sus notas determinantes debido a la importante litigiosidad que ha surgido en torno al mismo, fundamentalmente en orden a determinar su validez y alcance en la fase extintiva del contrato de trabajo<sup>2</sup>. Cabe señalar que en ese trabajo de reconstrucción del finiquito, la doctrina ha aplicado de modo genérico la normativa civil relativa a los contratos.

Si se intenta realizar una aproximación conceptual, acudiendo en primer lugar al DRAE éste lo define como “remate de cuentas, o certificación que se da para dejar constancia de que están ajustadas y satisfecho el alcance que resulta de ellas”, mientras que el término finiquitar alude a “terminar, saldar una cuenta”. Con ello se observa que, en

---

<sup>1</sup> Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la *Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social*.

<sup>2</sup> SEMPERE NAVARRO, A.V., (Dir.) *La extinción del contrato de trabajo*. Cizur Menor: Aranzadi, 2011. p. 61.

materia laboral, el finiquito cumple con esa función de dar por terminada la relación laboral, esto es, efectos extintivos y también liquidatorios.

Por su parte, la doctrina diferencia dos nociones del finiquito. Una primera concepción más estricta es la que lo une con la resolución contractual por mutuo acuerdo, respondiendo así a la formalización de negocios jurídicos o actos de voluntad, manteniendo ambas manifestaciones, esto es, efecto extintivo y liquidatorio. En este caso, la resolución contractual suele acompañarse de una declaración final del trabajador por la que expresa que está completamente saldado y no tiene nada más que reclamar al empresario. En este sentido, la jurisprudencia conceptúa el finiquito 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 puede hacer referencia al percibo de una determinada cantidad salarial, o bien como la liquidación de las obligaciones, principalmente de carácter patrimonial, que se realiza con motivo de la extinción de la relación laboral o 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. En otras palabras, aquel documento, no sujeto a firma 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<sup>3</sup>. Asimismo, se ha definido como aquella “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”<sup>4</sup>.

Por otra parte, en una noción más amplia, cabe tener presente que el finiquito no es utilizado exclusivamente por las partes para exteriorizar su deseo compartido de poner fin a la relación laboral por mutuo disenso, sino que es frecuente su utilización con motivo de la finalización del contrato por otras causas, tales como dimisiones del trabajador aceptadas por el empresario de forma expresa<sup>5</sup> y, en general, cualquiera de los supuestos enumerados en el art. 49 ET, al que se sigue un acuerdo entre empresario y trabajador. Así, por ejemplo, es frecuente encontrar situaciones en las que, tras un despido disciplinario, empresario y trabajador llegan a un acuerdo y lo reflejan en el 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

---

<sup>3</sup> SSTS de 28 de noviembre de 2011, rec. núm. 107/2011; de 18 de noviembre de 2004, rec. núm. 6438/2003; de 28 de febrero de 2000, rec. núm. 4977/1998.

<sup>4</sup> STS de 26 de noviembre de 2001, rec. núm. 4625/2000.

<sup>5</sup> RODRÍGUEZ SANTOS, E., *La extinción de la relación laboral por dimisión del trabajador*. Valencia: Tirant lo Blanch, 2007. p. 237.

extintivo que puso fin a aquella, de modo que siendo libre, no supone renuncia, ni privación de derechos”<sup>6</sup>.

No obstante, un sector judicial<sup>7</sup> entiende 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 posterior acuerdo de las partes, pues la extinción no puede alterarse por el posterior hecho de que el trabajador muestre su conformidad con la extinción decidida previamente de forma unilateral por el empresario, ya que para ello hubiera sido preciso que, previamente, el nexo contractual se hubiera reconstituido por voluntad de ambos contrayentes, circunstancia ésta que, no siendo imposible, está ausente en la mayoría de los casos<sup>8</sup>. Sostiene que dicho mutuo acuerdo posterior es un negocio jurídico celebrado sin causa<sup>9</sup>, carente de eficacia extintiva sin perjuicio de su incidencia sobre los efectos que se deriven de este último. 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.

En estos casos, en los que se suscribe un finiquito coincidiendo con la extinción del contrato de trabajo, puede suceder que se confundan los dos efectos, extintivos y liquidatorios, especialmente cuando la iniciativa de la extinción procede del empresario. Por ello, debe diferenciarse 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<sup>10</sup>, sin que proceda atribuir ninguna virtualidad extintiva al hecho de que el trabajador haya firmado el citado documento cuando ya se ha producido anteriormente un acto empresarial, extintivo, constitutivo y de efectos inmediatos, que es el que ha puesto fin a la relación.

Por ello, cabe diferenciar dos aspectos del documento. Por un lado, cuando se trata de una simple constancia y conformidad del trabajador con la liquidación que le ofrece el empresario con ocasión de la extinción del contrato de trabajo al comunicar la denuncia o, en su caso, el preaviso extintivo, al cual deberá acompañar una propuesta de liquidación de las cantidades que pueda adeudar al trabajador, y por otro lado, lo que es una aceptación de la extinción del contrato que unilateralmente acepta el trabajador sin expresión alguna que ofrezca duda de su voluntad dejando constancia clara y expresa de

---

<sup>6</sup> SSTS de 18 de marzo de 1991, rec. núm. 609/1990; de 9 de marzo de 1990.

<sup>7</sup> SSTSJ Madrid, de 18 de noviembre de 2015, rec. núm. 731/2015; Andalucía, de 30 de abril de 2015, rec. núm. 386/2015; Canarias, de 22 de abril de 2015, rec. núm. 764/2014; Cataluña, de 3 de julio de 2014, rec. núm. 1524/2014; Andalucía, de 5 de diciembre de 2013, rec. núm. 1948/2013; Madrid, de 17 de junio de 2011, rec. núm. 1218/2011; Canarias, de 21 de marzo de 1995, rec. núm. 136/1995; País Vasco, de 21 de diciembre de 1993, rec. núm. 1246/1993.

<sup>8</sup> STSJ Comunidad Valenciana, de 6 de octubre de 2004.

<sup>9</sup> VALDÉS DAL-RÉ, F., “Mutuo acuerdo y despido”, en *RL*, Tomo 2, 1993. p. 3.

<sup>10</sup> SSTS de 13 de mayo de 2013, rec. núm. 1157/2007; de 12 de junio de 2012, rec. núm. 3554/2011; de 30 de enero de 2012, rec. núm. 4753/2010; de 28 de noviembre de 2011, rec. núm. 107/2011.

ello. El hecho de que ambos extremos puedan figurar en el mismo documento, especialmente cuando la iniciativa de la extinción parte del empresario, es lo que conlleva a confusiones y conflictos.

Cabe señalar que si no se hace constar de forma clara la voluntad extintiva del contrato, el finiquito es simplemente el reconocimiento del pago de la liquidación que se efectúa en ese momento. La doctrina judicial<sup>11</sup> no le da valor liberatorio por estimar que la firma se efectúa sin voluntad rescisoria.

### **3. ELEMENTOS CARACTERÍSTICOS DEL FINIQUITO**

#### **3.1. Unilateral**

En primer lugar, el finiquito, en cuanto documentación, en principio, escrita de la extinción del contrato de trabajo y sus efectos, aparece presidida por el acuerdo entre trabajador y empleador. Esta conjunción de voluntades imprime al finiquito un fuerte carácter transaccional. Así, la liquidación de las obligaciones devengadas a lo largo de la relación laboral, que habitualmente forma parte del finiquito, puede serlo de obligaciones recíprocas e incluso ser fruto de una compensación de deudas entre trabajador y empresario.

No obstante, cabe destacar la unilateralidad que acompaña como regla general al finiquito, que aparece suscrito únicamente por el trabajador, limitándose el empresario a redactarlo y presentarlo al trabajador para su firma. Ello significa que los efectos liberatorios lo son únicamente para el trabajador, pues éste podrá ser objeto de reclamaciones posteriores por parte del empresario.

De cualquier forma, es posible que tenga un carácter bilateral, firmado por ambas partes, y que suponga una efectiva liberación tanto para el empresario como para el trabajador.

#### **3.2. Privado**

Desde el punto de vista formal, el finiquito no está sujeto a formalidades específicas. No obstante, y salvo ocasiones puntuales en que se ha apreciado su existencia a partir de un acuerdo verbal<sup>12</sup>, lo cierto es que el medio habitual de formalizar el finiquito es a través de un documento escrito, que bien puede alcanzarse en un acto privado o en el curso de una conciliación prejudicial o judicial<sup>13</sup>, y además, nada obsta, obviamente, que sea elevado a escritura pública, ante Notario.

---

<sup>11</sup> STSJ Andalucía, de 14 de enero de 2010, rec. núm. 1953/2009.

<sup>12</sup> STSJ Navarra, de 15 de mayo de 2000, rec. núm. 168/2000.

<sup>13</sup> SSTSJ Cataluña, de 22 de enero de 2008, rec. núm. 358/2006; Galicia, de 19 de septiembre de 2008, rec. núm. 4264/2005.

Por tanto, el finiquito constituye un documento no sujeto a forma ad solemnitatem<sup>14</sup>, y el hecho de que no existan pautas normativas respecto a la formalización del mismo determina que la forma que deba cumplir el soporte documental será simple, compleja o variada, según lo que quiera la voluntad de las partes<sup>15</sup>.

Siguiendo la tradición de nuestro ordenamiento jurídico, se aprecia una ausencia de reglas de ordenación formal del finiquito, tanto en lo referente a su estructura y contenido, como a su tramitación. No obstante, ante los posibles abusos de quienes redactan el finiquito se ha intentado establecer unos requisitos y unos procedimientos para mitigar las consecuencias de la ambigüedad, imprecisión o posibles dudas. Esta finalidad tuitiva se justifica por la especial vulnerabilidad que el trabajador puede presentar en el acto de la firma, pues, de un lado, la posición de superioridad jerárquica que el empresario ocupa en la relación laboral puede facilitar el ejercicio por su parte de ciertas prácticas abusivas, tales como la de conminar al trabajador a firmar el finiquito en blanco y de forma anticipada a la resolución del contrato. De otro lado, existen también muchas otras circunstancias que contribuyen a crear en el trabajador una cierta sensación de confusión en el momento de la formalización del finiquito, colocándole en una auténtica situación de indefensión, como son la inmediatez, la sorpresa y la complejidad del sistema retributivo.

Las exigencias, a nivel legal, se hallan en el art. 49.2 ET que establece que cuando el empresario comunique el preaviso de extinción del contrato, deberá acompañar una propuesta de documento de liquidación de las cantidades adeudadas, de tal forma que, en el momento de comunicar la denuncia, la propuesta será escrita y detallada permitiendo al trabajador poder asesorarse de los derechos económicos que le corresponden antes de firmar el documento de cese. No obstante, la doctrina judicial señala que el incumplimiento de entregar previamente una propuesta de liquidación de la cantidad adeudada no significa la nulidad o ineficacia del contenido del documento en lo afectante a la declaración extintiva que incorpora<sup>16</sup>.

Además, el trabajador, en el momento de percibir la liquidación y para la firma del finiquito puede solicitar la presencia de un representante legal, y en el finiquito se hará constar esa asistencia testimonial o si no ha hecho uso de dicha posibilidad pues, en caso contrario, el finiquito carecerá de validez<sup>17</sup>. A su vez, el art. 63 LRJS hace referencia a que las partes podrán impugnar el acuerdo alcanzado fruto de la conciliación o mediación por parte de quienes se consideren perjudicados, ante el tribunal o juzgado que corresponda el conocimiento del asunto objeto de la conciliación o mediación mediante la interposición de la acción de nulidad por las causas que

---

<sup>14</sup> SSTS de 28 de febrero de 2000, rec. núm. 4977/1998; de 27 de junio de 2007, rec. núm. 3314/2006.

<sup>15</sup> SSTSJ Andalucía, de 19 de mayo de 2005, rec. núm. 745/2005; Extremadura, de 13 de marzo de 2003, rec. núm. 100/2003.

<sup>16</sup> SSTSJ Madrid, de 23 de febrero de 2009, rec. núm. 21/2009; Madrid, de 9 de diciembre de 2009, rec. núm. 3978/2009.

<sup>17</sup> STSJ Castilla-La Mancha, de 31 de marzo de 2016, rec. núm. 863/2015.

invalidan los contratos o por los posibles perjudicados con fundamento en su ilegalidad o lesividad. Asimismo, el art. 84.2 LRJS señala que en el momento de la conciliación, si el secretario judicial estima que lo convenido es constitutivo de lesión grave para alguna de las partes o para terceros, de fraude de ley o abuso de derecho o contrario al interés público, no aprobará el acuerdo, advirtiéndolo a las partes que deben comparecer a presencia judicial para la celebración del acto del juicio.

Por otro lado, desde el punto de vista de la negociación colectiva, son muy escasos aquellos convenios colectivos que prevén algún criterio al respecto. Así, en algunos se establece como una garantía a favor del trabajador que *“las liquidaciones se pondrán a disposición de los trabajadores dentro de los quince días naturales siguientes a la fecha de la baja y el finiquito no tendrá carácter liberatorio hasta transcurridas 72 horas desde su entrega”*<sup>18</sup>; que *“al personal que cese en la empresa se le entregará una liquidación de la totalidad de los emolumentos que le correspondan, con el debido detalle, para que pueda conocer con exactitud la naturaleza y cuantía de los diversos conceptos. La firma de dicha liquidación sólo tendrá efectos como recibí de las cuantías detalladas y no significará conformidad con la misma, salvo que así se exprese. A propuesta del trabajador afectado, en el acto de entrega de la liquidación podrá estar un representante legal de los trabajadores, si lo hubiere”*<sup>19</sup>; o que *“la liquidación y pago del salario, así como de otras percepciones económicas que procedan, se hará documentalmente mediante recibo de salarios o vía electrónica en la forma ajustada a la normativa vigente, debiendo figurar todos los conceptos devengados por el trabajador debidamente especificados, quedando prohibido, por lo tanto, todo pacto retributivo por salario global”*<sup>20</sup>. Más difícil resulta encontrar convenios que hayan establecido un modelo de finiquito<sup>21</sup>.

### 3.3. Extraconciliatorio

En sentido estricto, el finiquito se presenta como resultado de un acuerdo entre trabajador y empresario para arbitrar la extinción de la relación laboral, al margen de cualquier intervención de un órgano administrativo o judicial.

No obstante, desde una perspectiva práctica, cobra importancia el finiquito suscrito al término de un procedimiento judicial, generalmente en causas de despido, muy alejado

---

<sup>18</sup> Art. 40 Convenio colectivo estatal para las empresas de seguridad para el periodo julio 2015-2016, Resol. de 4 de septiembre de 2015.

<sup>19</sup> Art. 15 Convenio colectivo estatal para las industrias de turrónes y mazapanes, Resol. de 30 de septiembre de 2015.

<sup>20</sup> Art. 40 Convenio colectivo del sector fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados, Resol. de 12 de febrero de 2016.

<sup>21</sup> V Convenio colectivo del sector de la construcción, Resol. de 28 de febrero de 2012, que fija en su Anexo III el modelo de finiquito a utilizar; VI Convenio colectivo nacional para el sector de auto-taxis, Resol. de 17 de julio de 2012, que contiene en su Anexo I el modelo de finiquito; Convenio colectivo del sector de hostelería de la provincia de Teruel, para los años 2013 y 2014, Resol. de 7 de agosto de 2013, que lo regula en su anexo IV.

del momento de la extinción de la relación laboral. En estos casos, si el acuerdo de voluntades se formaliza con anterioridad a la sentencia, éste tendrá naturaleza jurídica de acuerdo transaccional, y el contenido del mismo podrá ser fijado libremente por las partes sin remitirse necesariamente a las actuaciones practicadas ante el órgano jurisdiccional.

### 3.4. Jurídico-laboral

El finiquito surge en el escenario de una relación laboral, y su efecto liberatorio se ciñe a las deudas y conceptos laborales.

No obstante, teniendo en cuenta la finalidad última del finiquito de regular todas las consecuencias originadas por la extinción de un contrato de trabajo, es posible conceder eficacia liberatoria a deudas de naturaleza extralaboral, vinculadas a la relación laboral.

## 4. RAZÓN DE SER DEL FINIQUITO

El fin último del finiquito es proporcionar, en cierta forma, seguridad jurídica al empresario en materia de posibles reclamaciones por parte del trabajador que ha finalizado su relación laboral. Parte de la doctrina<sup>22</sup> considera que su fin es dar seguridad al empresario para planificar su actividad económica en el futuro, finalidad legítima que favorece la actividad empresarial, la inversión y, por tanto, el empleo. No obstante, ello no significa dotar al empresario de un escudo insalvable. El finiquito, en sí mismo, no es causa autónoma de extinción del contrato ni de las obligaciones económicas, sino que tan sólo constituye el medio documental en el que las partes formalizan sus negocios jurídicos, sin que su valor probatorio resulte pleno e ilimitado<sup>23</sup>.

Cabe señalar que, después de todo, el finiquito lo firma el trabajador, el cual puede encontrarse en una situación de indefensión pues “el conocimiento del saldo de cuentas en un momento cronológico simultáneo a la firma del finiquito coloca al trabajador, al menos potencialmente, en una situación de indefensión, que las concretas circunstancias del caso –nivel cultural, complejidad del sistema retributivo, superioridad jerárquica de la persona que efectúa la liquidación, etc.- pueden convertir y de hecho convierten en indefensión real y efectiva”<sup>24</sup>.

---

<sup>22</sup> OJEDA AVILÉS, A., *La renuncia de derechos del trabajador*. Madrid: Instituto de Derechos Políticos, 1971. p. 1818; GARCÍA RUBIO, M.A., *El recibo de finiquito y sus garantías legales*. Valencia: Tirant lo Blanch, 1997. p. 12.

<sup>23</sup> GARCÍA RUBIO, M.A., “El Finiquito”, en ALBIOL MONTESINOS, I., (Dir.) *Extinción del contrato de trabajo*. Valencia: Tirant lo Blanch, 2011. p. 1436.

<sup>24</sup> VALDÉS DAL-RÉ, F., “Un acertado estrambote de la Ley 2/1991: las garantías de tramitación del finiquito”, en *RL*, núm. 13, 1991. p. 3.

Existen diversas situaciones que pueden conducir al trabajador a firmar un documento que en realidad le puede perjudicar a la hora de ejercer sus derechos, y en las que se podría encontrar vicios en el consentimiento que llevarían a la declaración de nulidad del finiquito. La primera es que el empresario puede retener el último salario del trabajador y el resto de las cantidades de su liquidación, que es en el momento en que el trabajador más necesita el dinero, y en esa situación el trabajador no puede permitirse esa espera, o incluso, cuando se le supedita al trabajador el pago de salarios o indemnizaciones legales a la previa firma por el trabajador del documento de finiquito<sup>25</sup>. En unos casos, se ha declarado que la conducta de condicionar el abono de los salarios a la previa formalización del finiquito no invalida el consentimiento prestado a la extinción contractual, porque dicho salario pudo ser reclamado sin acceder a firmar tal declaración extintiva<sup>26</sup>, mientras que en otros se ha defendido que la suscripción del documento constituye un acto en el que el trabajador, víctima de engaño, participa con el consentimiento viciado<sup>27</sup>. No obstante, la regla general es considerar ilegal aquella conducta empresarial consistente en condicionar la entrega de la indemnización legal debida o de las cantidades pendientes a la previa suscripción por el trabajador del finiquito por todos los conceptos pendientes de pago<sup>28</sup>, considerando abusiva la práctica de expresar en el finiquito una cantidad global comprensiva de la liquidación y de la indemnización por despido, por cuanto se entiende que se trata de vedar la posibilidad de acudir a reclamar contra el despido con esa firma<sup>29</sup>.

En segundo lugar, el empresario tiene además en su poder los documentos de cotización y de trabajo que el trabajador debe presentar en el SEPE para poder acceder a la prestación por desempleo y si no se los proporciona, lo único que puede hacer el trabajador es interponer una denuncia ante la inspección de trabajo, una solución que no siempre conoce.

En tercer lugar, la prioridad del trabajador no es sólo asegurarse ingresos a corto plazo, procedentes de su liquidación o del subsidio por desempleo, sino, en la mayoría de los casos, encontrar cuanto antes un nuevo trabajo y con ello una nueva fuente de ingresos. Las amenazas de los empresarios a los trabajadores de que si no firman un documento de finiquito pondrían en conocimiento de otras empresas los hechos no son frecuentes<sup>30</sup>, pero ese poder del empresario de mediatizar, en cierta forma, la futura vida profesional del trabajador es tenido muy en cuenta por los trabajadores a la hora de decidir si firmar o no el recibo de finiquito que le ofrece el empresario.

Otra situación es aquella, bastante habitual, en la que el empresario anuncia al trabajador su intención de despedirle disciplinariamente invitándole a evitar tales

---

<sup>25</sup> STS de 12 de junio de 2012, rec. núm. 3554/2011.

<sup>26</sup> STSJ Cantabria, de 18 de enero de 1993, rec. núm. 10/1993

<sup>27</sup> SSTSJ País Vasco, de 30 de marzo de 2010, rec. núm. 444/2010; Asturias, de 23 de enero de 2004, rec. núm. 3028/2003.

<sup>28</sup> STSJ Cataluña, de 17 de julio de 2003, rec. núm. 3304/2003.

<sup>29</sup> STSJ Cataluña, de 28 de septiembre de 2007, rec. núm. 4894/2007.

<sup>30</sup> STSJ Navarra, de 31 de mayo de 2001, rec. núm. 203/2001.

efectos mediante la firma de su cese voluntario en la empresa, en cuyo caso, son muchas las sentencias que coinciden en declarar la inexistencia de coacción o intimidación sobre el consentimiento de los trabajadores, pues se entiende que éstos, sopesando las ventajas e inconvenientes de poner en marcha un proceso de despido, deciden libremente poner fin al conflicto mediante la manifestación de su voluntad extintiva<sup>31</sup>.

Este conjunto de circunstancias hace que la situación del trabajador respecto del empresario, una vez finalizada la relación laboral y a la espera de recibir su liquidación final, sea tan vulnerable como lo es durante la ejecución de la misma. Esta debilidad se ve acentuada por la penosa situación del mercado laboral español.

Por tanto, son dos intereses los que llevan a la firma de los finiquitos. Por un lado, el interés del empresario en asegurarse una razonable seguridad jurídica para su actividad económica en el futuro. Por otro lado, la necesidad del trabajador de conseguir unos ingresos a corto plazo para el período de incertidumbre en el que entra y por el que puede llegar a resignarse a no exigir todo aquello que se le debe a cambio de que al menos se le pague una parte con celeridad.

## **5. ACUERDO TRANSACCIONAL O RENUNCIA DE DERECHOS**

Como es sabido, el art. 3.5 ET recoge el principio de indisponibilidad de derechos, precepto objeto de una importante controversia sobre su alcance, pues se discute si la prohibición alcanza a todos los actos de disposición del trabajador sobre sus derechos legales y convencionales, no los contractuales, con independencia de que vayan acompañados o no de contraprestación. El criterio unánime entiende que el precepto veda la renuncia abdicativa, por lo que las dudas se centran en los negocios dispositivos. Así, el TS<sup>32</sup> admite la posibilidad de que las partes lleven a cabo acuerdos transaccionales, no sólo sobre el negocio extintivo y sus consecuencias, sino también sobre los conceptos económicos pendientes de pago.

Pero, de la misma manera que el trabajador es libre para contratar, también lo es para poner fin voluntariamente a su relación laboral, tal y como viene recogido en el art. 49 ET, por lo que no se plantea ningún problema de adecuación al art. 3.5 ET de la plasmación en el finiquito de la decisión de dimisión o mutuo acuerdo. Por tanto, dado que la libre decisión de dejar el puesto de trabajo no puede calificarse como una renuncia prohibida de derechos, no hay duda sobre la validez de la declaración de extinción del contrato formalizada en el finiquito cuando su origen es la voluntad unilateral del trabajador o el mutuo acuerdo.

---

<sup>31</sup> STS de 6 de febrero de 2007, rec. núm. 5479/2005. Así también, STSJ País Vasco, de 30 de marzo de 2010, rec. núm. 444/2010.

<sup>32</sup> SSTs de 21 de julio de 2009, rec. núm. 1067/2008; de 26 de febrero de 2008, rec. núm. 1607/2007; de 13 de mayo de 2008, rec. núm. 1157/2007; de 28 de abril de 2004, rec. núm. 4247/2002.

Ahora bien, una cosa es que los trabajadores no puedan disponer válidamente de los derechos que tengan reconocidos por disposiciones legales de derechos 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 de ello, pues una limitación al efecto violaría el art. 49 ET<sup>33</sup>. El finiquito, sin perjuicio de su valor normalmente liberatorio, viene sometido como todo acto jurídico o pacto del que es emanación externa a un control judicial, que debe recaer sobre todos aquellos elementos esenciales del pacto previo, en virtud del cual aflora al exterior y es con motivo de ese examen cuando puede ocurrir que el finiquito pierda su eficacia liberatoria, ya sea por defectos esenciales en la declaración de la voluntad, ya por falta del objeto cierto que sea materia del contrato o de la causa de la obligación que se establezca, o por ser contrario a una norma imperativa<sup>34</sup>.

El problema se plantea cuando el finiquito ha ido precedido de una decisión extintiva emitida de forma unilateral por el empresario, donde puede pactarse o no un acuerdo transaccional motivado por dicha decisión empresarial. En el caso de que ante la comunicación extintiva del empresario se suscriba el finiquito en que se declara la finalización de la relación laboral sin que el documento refleje la mediación de una transacción entre las partes, el punto clave es determinar la verdadera causa extintiva de la resolución contractual. En función de ello cabrá estimar como válido o no el negocio extintivo plasmado en el finiquito. Una línea jurisprudencial fue la de defensa de la validez del negocio extintivo plasmado en el finiquito cuando la resolución contractual trae origen en una decisión unilateral del empresario<sup>35</sup>, aunque otro sector mayoritario entiende que no tiene virtualidad extintiva<sup>36</sup>, pues de esta forma se consideraría que el finiquito tiene solo un contenido abdicativo de renuncia a la acción de despido que resulta contrario al art. 3.5 ET<sup>37</sup>. Dependiendo del contenido del finiquito es considerado como un mutuo acuerdo de extinción contractual amparado en el art. 49.1 ET, o bien un acuerdo o contrato de transacción basado en el art. 1809 CC.

Frente a ese supuesto, puede suceder que la resolución contractual inicialmente comunicada por el empresario vaya seguida de un acuerdo transaccional entre las partes,

---

<sup>33</sup> SSTs de 22 de marzo de 2011, rec. núm. 804/2010; de 19 de octubre de 2010, rec. núm. 270/2010.

<sup>34</sup> STS de 11 de junio de 2001, rec. núm. 3437/1999. Así también lo recoge la doctrina judicial, entre ellas, STSJ Galicia, de 19 de abril de 2016, rec. núm. 4134/2015.1

<sup>35</sup> SSTSJ Navarra, de 3 de junio de 2008, rec. núm. 75/2008; País Vasco, de 14 de febrero de 2006, rec. núm. 2884/2005. Así lo señala también GARCÍA RUBIO, M.A., “El Finiquito”... *op. cit.* p. 1446.

<sup>36</sup> STS de 3 de diciembre de 2014, rec. núm. 2253/2013; STS de 19 de octubre de 2010, rec. núm. 270/2010, que recuerda la doctrina de la STS de 21 de julio de 2009, rec. núm. 1067/2008, que declara que “nula eficacia liberatoria puede atribuirse a un documento cuya fiabilidad no solamente pudiera considerarse mermada por estar en impreso formalizado y por haberse suscrito sin la garantía de los representantes de los trabajadores, sino que a mayor abundamiento comporta la parcial renuncia a un derecho [la drástica reducción a la mitad de la indemnización debida], que por fuerza habría de calificarse – en este caso- contraria al art. 3.5 ET”. En el mismo sentido, STSJ Canarias, de 22 de abril de 2015, rec. núm. 764/2014.

<sup>37</sup> STS de 3 de diciembre de 2014, rec. núm. 2253/2013.

en el que, ante la discrepancia sobre la licitud o no de la extinción y la consiguiente incertidumbre sobre el éxito de una eventual acción de despido, el trabajador muestre su conformidad con el cese a cambio de la percepción de una determinada compensación o indemnización económica. Al respecto, el TS niega su virtualidad extintiva<sup>38</sup>, aunque en alguna ocasión ha reconocido la posibilidad de que en el finiquito se plasme una transacción en la que se acepte el cese acordado por el empresario<sup>39</sup>. Ahora bien, para que el acuerdo plasmado en el finiquito alcance eficacia liberatoria será necesaria la concurrencia de los requisitos previstos en los arts. 1809 y ss CC. En el caso de que, a pesar del acuerdo indemnizatorio entre las partes, tenga lugar el impago por la empresa de la cantidad estipulada, la jurisprudencia<sup>40</sup> y la doctrina judicial<sup>41</sup> niegan virtualidad al finiquito porque en realidad no habiéndose cumplido un requisito básico del acuerdo como es el pago de la indemnización pactada, ha de entenderse que el consentimiento del trabajador no se ha perfeccionado, y no existiendo voluntad extintiva, queda abierta la posibilidad de plantear una futura acción de despido. Es más, puede suceder que además del impago, se establezca una indemnización sensiblemente inferior a la que le correspondería legalmente<sup>42</sup>.

Resulta importante diferenciar un aspecto que ha conllevado a una gran confusión en la práctica real, pues, por un lado, con la firma del finiquito el trabajador muestra su conformidad con la extinción decidida por el empresario, mientras que, por otro lado, y totalmente diferente, es que dicha aceptación se convierta en la auténtica causa rescisoria del vínculo, lo que es lógicamente imposible, pues ya no se puede extinguir una relación laboral que ya no existe. Por tanto, los acuerdos posteriores a un despido cabe entenderlos como acuerdos transaccionales en los que, posteriormente, empresario y trabajador componen sus diferencias en orden a la evitación de un proceso judicial, o bien establecen las consecuencias económicas del despido, pero nunca constituye la causa de la extinción de la relación laboral. Además, si en la propia carta de despido previo al finiquito la empresa reconoce la improcedencia del despido, desaparece el posible interés que pueda tener el trabajador en una transacción consistente en no arriesgar el que el despido pudiera ser declarado procedente, aceptando por ello una indemnización menor a la legalmente establecida y evitando el pleito, tratándose, pues, de una transacción sin causa, esto es, un contrato nulo por ausencia de uno de sus requisitos esenciales<sup>43</sup>.

---

<sup>38</sup> STS de 19 de octubre de 2010, rec. núm. 270/2010.

<sup>39</sup> SSTs de 22 de marzo de 2011, rec. núm. 804/2010; de 13 de mayo de 2008, rec. núm. 1157/2007; de 26 de junio de 2007, rec. núm. 3314/2006; de 24 de junio de 1998, rec. núm. 3464/1997.

<sup>40</sup> STS de 25 de enero de 2005, rec. núm. 391/2004. No obstante, un sector judicial aboga en sentido contrario, como SSTSJ Madrid, de 17 de julio de 2001, rec. núm. 1744/2001; Castilla-La Mancha, de 26 de abril de 2007, rec. núm. 327/2007.

<sup>41</sup> STSJ Andalucía, de 5 de diciembre de 2013, rec. núm. 1948/2013.

<sup>42</sup> STS de 27 de marzo de 2013, rec. núm. 1325/2012. En el mismo sentido, SSTSJ Madrid, de 18 de noviembre de 2015, rec. núm. 731/2015; Andalucía, de 30 de abril de 2015, rec. núm. 386/2015.

<sup>43</sup> STS de 12 de junio de 2012, rec. núm. 3554/2011.

No obstante, la doctrina judicial también acepta la denominación de finiquito a aquellos documentos que reflejan el acuerdo entre empresario y trabajador tras un despido objetivo<sup>44</sup>, un expediente de regulación de empleo<sup>45</sup>; una baja por jubilación<sup>46</sup>; una extinción del contrato por expiración del tiempo pactado o finalización de la obra<sup>47</sup>; o un documento firmado por el trabajador de adhesión al plan social de desvinculaciones voluntarias con necesaria renuncia a su condición de funcionario<sup>48</sup>.

En otras ocasiones, puede suceder todo lo contrario, esto es, el mutuo acuerdo se enmascara bajo otras formas extintivas para crear la apariencia de una extinción no voluntaria con la finalidad de que el trabajador no se vea privado de los derechos que le puedan corresponder, como en materia de desempleo, lo cual da origen a un claro fraude de ley<sup>49</sup>.

Cuando la extinción del contrato se produce de mutuo acuerdo o por voluntad del trabajador, la suscripción del recibo de finiquito por éste comporta la aceptación de la extinción producida y de su conformidad o satisfacción con la liquidación realizada y la renuncia a cualquier reclamación ulterior. Ahora bien, el finiquito no siempre es el reflejo documental de un mutuo disenso, pues constituye también práctica habitual cuando finaliza el contrato por cualquier otro motivo, incluso el despido, 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, por lo que la jurisprudencia diferencia entre el valor liberatorio del finiquito a efectos de la extinción del contrato de trabajo, y el valor liberatorio del finiquito respecto de la liquidación de haberes y derechos. Así se ha indicado que “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”<sup>50</sup>, y 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

---

<sup>44</sup> STS de 13 de mayo de 2008, rec. núm. 1157/2007.

<sup>45</sup> SSTSJ Madrid, de 24 de abril de 2015, rec. núm. 90/2015; Galicia, de 21 de junio de 1993, rec. núm. 1733/1993.

<sup>46</sup> STS de 30 de septiembre de 1992, rec. núm. 516/1992.

<sup>47</sup> SSTS de 10 de julio de 2013, rec. núm. 1480/2012; de 24 de junio de 1998, rec. núm. 3464/1997.

<sup>48</sup> STSJ Madrid, de 23 de marzo de 2015, rec. núm. 2/2015.

<sup>49</sup> SSTSJ Madrid, de 17 de junio de 2011, rec. núm. 1218/2011; Madrid, de 21 de marzo de 2002, rec. núm. 735/2002; Castilla y León, de 24 de octubre de 2005, rec. núm. 1633/2005. La segunda de ellas señala que “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 solo esconde un cese voluntario que no tendría tal protección”.

<sup>50</sup> SSTS de 7 de junio de 2012, rec. núm. 3158/2011; de 11 de noviembre de 2010, rec. núm. 1163/2010.

de saldo y finiquito”<sup>51</sup>. Incluso, un sector judicial, ha planteado que la expresión “recibido” no tenga que referirse a la percepción de la liquidación, sino a la entrega y recepción de los documentos que se entregan en unidad de acto<sup>52</sup>.

## 6. VALOR LIBERATORIO DEL FINIQUITO

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.

El finiquito puede tener un favor liberatorio y actuar como prueba fehaciente de la extinción del contrato y del ajuste de cuentas de cantidad, o bien de una u otro. Ese efecto liberatorio del finiquito se proyectará sobre sus dos facetas o sólo respecto de algunas de ellas, dependiendo de cuál sea el alcance de la declaración de voluntad que el mismo incorpore<sup>53</sup>.

Si bien es cierto que el trabajador obtiene con la suscripción del finiquito una inmediata satisfacción de sus pretensiones frente al empresario, no es lo 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 se puede calificar de cuasi-adhesivo<sup>54</sup>, el empresario se encuentra en posición de un medio de prueba casi infalible con el que protegerse frente a futuras demandas<sup>55</sup>.

Cuando se dice que el finiquito tiene valor liberatorio significa que tiene valor probatorio en relación a todos los actos jurídicos que en él se documentan, hasta el punto de que su formalización puede liberar al empresario de posteriores reclamaciones interpuestas por el trabajador. Así pues, cuando con posterioridad, los trabajadores acuden al tribunal 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, con frecuencia en un documento privado que ha sido preparado en realidad por el empresario. No obstante, es posible que el finiquito tenga una redacción

---

<sup>51</sup> STS de 19 de noviembre de 1985.

<sup>52</sup> STSJ Cantabria, de 18 de marzo de 2016, rec. núm. 167/2016.

<sup>53</sup> SSTs de 13 de mayo de 2008, rec. núm. 1157/2007; de 26 de febrero de 2008, rec. núm. 1607/2007.

<sup>54</sup> STS de 19 de septiembre de 1986, que señala que se trata de “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”.

<sup>55</sup> GARCÍA RUBIO, M.A., *El recibo de finiquito... op. cit.* p. 18.

bilateral expresiva de la voluntad 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<sup>56</sup>.

Como se ha señalado, el finiquito nunca extingue por sí mismo el contrato de trabajo, pues no constituye una causa de extinción, pero sí actúa como medio de prueba de la extinción. De hecho, si se analiza el listado de causas generales de extinción de las obligaciones del art. 1156 CC, se observa que el finiquito no figura entre ellas, pues sólo constituye un instrumento a través del cual se documenta la causa de extinción, esto es, el mutuo acuerdo, como regla general. Por tanto, el finiquito tiene un carácter instrumental, es un medio de prueba de acreditar la extinción de una relación laboral, pero no tiene un carácter constitutivo. No se constituye, pues como una 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 obre en autos<sup>57</sup>.

Así, la jurisprudencia señala que no se trata de una “fórmula sacramental” como si le fueran otorgados unos efectos objetivados y preestablecidos de manera que se imponga la frase a todo despreciando las circunstancias y condicionantes que intervienen en la redacción del documento<sup>58</sup>, sino que la no uniforme cantidad de expresiones que se utilizan con la pretendida intención de extinguir el contrato es admisible siempre y cuando del mismo redactado se refleje de forma clara e inequívoca la voluntad de las partes<sup>59</sup>.

Como muestra la práctica judicial, los abusos en las expresiones utilizadas en los finiquitos que no se corresponden con la voluntad real de quienes los firman, ha llevado a los tribunales a valorar no lo plasmado formalmente en el documento, sino la auténtica voluntad de tal forma que aunque en él conste “no tener más derecho a pedir o reclamar” quedan siempre pendientes las cantidades devengadas no consignadas. No puede entenderse extinguida una obligación de pago, si ésta ha nacido con posterioridad a la suscripción del recibo de finiquito<sup>60</sup>, e incluso no quedan liberadas las cantidades en más que pudieran haber pendientes de conceptos ya liquidados<sup>61</sup>, ni cuando la redacción

---

<sup>56</sup> LÓPEZ ÁLVAREZ, M.J., “Configuración jurídica y alcance liberatorio del llamado documento de finiquito”, en *AL*, Tomo 2, 1994. p. 2.

<sup>57</sup> SSTSJ Galicia, de 25 de marzo de 2004, rec. núm. 615/2004; Cataluña, de 15 de febrero de 2005, rec. núm. 8776/2004; Asturias, de 18 de marzo de 2008, rec. núm. 3819/2007; Galicia, de 19 de septiembre de 2008, rec. núm. 4264/2005.

<sup>58</sup> STS de 13 de mayo de 2008, rec. núm. 1157/2007.

<sup>59</sup> STS de 26 de febrero de 2008, rec. núm. 1607/2007; de 28 de febrero de 2000, rec. núm. 4977/1998.

<sup>60</sup> SSTSJ de 27 de julio de 2000, rec. núm. 2520/1999; de 30 de septiembre de 1992, rec. núm. 516/1992.

<sup>61</sup> STSJ Madrid, de 22 de abril de 1999, rec. núm. 524/1993.

induce a error al trabajador de que se le ofrece la indemnización establecida en el art. 56.1 ET, cuando realmente se ofrece una cantidad menor<sup>62</sup>.

### 6.1. Valor liberatorio de cuentas pendientes

En el finiquito se recoge la liquidación de las obligaciones devengadas a lo largo de la relación laboral configurado por el saldo que se haya podido generar a favor del trabajador, así como la posible devolución de herramientas profesionales, vehículo facilitado por la empresa o vivienda, siendo así el documento por el que se deja constancia y conformidad de tal liquidación<sup>63</sup>. Así, recoge cantidades pendientes de pago de carácter salarial, o extrasalarial, e incluso es posible que aparezcan también saldadas cuentas de índole extralaboral<sup>64</sup>, y también puede incluir la constatación de que la cantidad adeudada ha sido entregada, actuando como prueba del pago practicado<sup>65</sup>. Es más, se ha aceptado que contenga conceptos expresamente excluidos<sup>66</sup>.

Generalmente, se suelen recoger diversos aspectos que ocasionan confusión y conflictos jurídicos, como son, la liquidación de deudas pendientes por los devengos generados por el trabajador hasta la fecha de la extinción, la propia declaración de extinción del contrato y la declaración de no efectuar reclamación alguna sobre lo anterior. Estas declaraciones conllevan que el trabajador está conforme con la liquidación de saldo y finiquito que se produce a raíz de una extinción de un contrato de trabajo, pero ello no implica siempre que también se extingue la relación jurídica, sino que deberá quedar clara la voluntad de que así se desea por parte del firmante, y ello es lo trascendental<sup>67</sup>. A sensu contrario, puede llegar a ser considerada finiquitada la relación laboral cuando no llevando incorporada en ningún extremo del documento la expresión “finiquito” si de los hechos y parte del contenido se desprende que existe la voluntad de extinguir el contrato por ambas partes, así lo interpretará el juez<sup>68</sup>. Asimismo, nuestro alto tribunal<sup>69</sup>

---

<sup>62</sup> STS de 2 de diciembre de 2013, rec. núm. 34/213.

<sup>63</sup> PORRET GELABERT, M., “¿El finiquito tiene siempre valor extintivo de la relación laboral?”, en *Revista Técnico Laboral*, núm. 135, 2013 (versión on line)

<sup>64</sup> STS de 19 de octubre de 2010, rec. núm. 270/2010.

<sup>65</sup> SSTSJ Asturias, de 5 de diciembre de 1995, st. núm. 2803/1997; País Vasco, de 30 de octubre 2001, rec. núm. 1878/2001.

<sup>66</sup> STSJ Galicia, de 19 de abril de 2016, rec. núm. 4135/2015, que indica que “la presente reclamación no puede ser atendida ni siquiera en parte por los conceptos e importes reclamados no retribuidos en el documento de finiquito, por cuanto los conceptos no retribuidos aparecen o expresamente excluidos del acuerdo (indemnización por la extinción) o expresamente excluidos de la reclamación futura (pluses, vacaciones, horas extras), por lo que ha de reconocerse valor liberatorio a dicho documento”.

<sup>67</sup> STSJ Cataluña, de 13 de diciembre de 1991, que señala que “y sin que a la expresión saldo y finiquito haya de darse un valor, en virtud del cual su constancia sea siempre liquidadora de la relación, ni su ausencia significativa de pervivencia de la misma”.

<sup>68</sup> STS de 11 de octubre de 2011, que señala que “en realidad, para que el finiquito suponga aceptación de la extinción del contrato debería incorporar como mínimo una voluntad unilateral del trabajador de extinguir la relación, un mutuo acuerdo sobre la extinción o una transacción en la que se acepte el cese acordado por el empresario”.

<sup>69</sup> STS de 26 de noviembre de 2001, rec. núm. 4625/2000.

da valor plenamente liberatorio a la expresión que consta en un finiquito que dice “queda extinguido el contrato de trabajo con la empresa a conformidad de ambas partes” al margen de la procedencia o no del despido que le ha sido notificado.

Habitualmente, junto al saldo de cuentas aparece una declaración adicional por la que las partes manifiestan no deberse nada entre sí. Esta declaración liberatoria final puede venir expresada independientemente del recibo de cantidad o bien formularse en función del saldo de cuentas practicado, por la que el trabajador emite la declaración liberatoria final. En realidad, en el finiquito puede materializarse el pago total de lo debido de acuerdo con el art. 1156 CC, en cuyo caso la liquidación incluye todos los conceptos que el empresario adeuda al trabajador, por lo que la manifestación adicional liberatoria es meramente declarativa, o bien un pago parcial cuando los débitos pendientes son superiores a los que efectivamente se incluye en el saldo de cuentas del finiquito, en cuyo caso la declaración liberatoria adicional sólo puede limitarse a exonerar al empresario respecto de los conceptos liquidados. No obstante, también se ha admitido que en este último caso de pago parcial se puedan realizar otros negocios jurídicos como la transacción en el que las partes se hacen recíprocas concesiones, donde el finiquito también tendría un valor liberatorio pleno.

Sin embargo, cuando se trata de pagos parciales, cabe tener presente que puede llegar a entenderse que el pacto que precede a la firma del finiquito no reúne los requisitos esenciales para su eficacia dado que el consentimiento no puede entenderse que recaiga sobre una parte del objeto, de modo que al no aparecer en el finiquito la remuneración de todos los pluses y todas las partidas salariales, el efecto liberatorio del finiquito no se vería cumplido<sup>70</sup>, incluso, aun reconociendo el error en el cálculo<sup>71</sup>, ni cuando no figura la liquidación por la indemnización correspondiente al despido sino solamente unas exiguas cantidades<sup>72</sup>, ni cuando aparece la liquidación por las horas extraordinarias habitualmente realizadas, de las cuales sólo aparece una cantidad mínima<sup>73</sup>, ni cuando no figuran los términos de la indemnización ni la liquidación que corresponde al trabajador<sup>74</sup>.

Asimismo, se ha estimado que carece de efecto liberatorio respecto de las diferencias salariales que sean reconocidas con posterioridad a la firma del finiquito por resolución judicial, pues el trabajador no puede renunciar a algo sobre lo que en el momento de la firma del finiquito no tenía derecho, dado que nace en virtud de una resolución judicial con efectos retroactivos<sup>75</sup>, ni tampoco puede tener efectos liberatorios cuando no se

---

<sup>70</sup> STS de 11 de junio de 2001, rec. núm. 3437/1999.

<sup>71</sup> STSJ Galicia, de 8 de marzo de 2004, rec. núm. 3054/2001.

<sup>72</sup> STS de 4 de diciembre de 2013, rec. núm. 849/2013.

<sup>73</sup> STS de 24 de julio de 2013, rec. núm. 2588/2012. En el mismo sentido, STSJ Canarias, de 30 de abril de 2015, rec. núm. 111/2015.

<sup>74</sup> STSJ Cataluña, de 17 de marzo de 2016, rec. núm. 6742/2015.

<sup>75</sup> SSTSJ (dos) Castilla-La Mancha, de 4 de febrero de 2009, rec. núm. 1488/2007 y 1060/2007; (dos) Castilla-La Mancha, de 26 de junio de 2008, rec. núm. 1140/2007 y 1139/2007.

desglosan los conceptos por los que se abona la cantidad al trabajador<sup>76</sup>. No obstante, si el desglose aparece adjunto, el finiquito sí tendrá valor liberatorio<sup>77</sup>.

## 6.2. Valor liberatorio de la relación laboral

Como se ha señalado anteriormente, la posibilidad de que en el finiquito se contenga la declaración de liquidación de los haberes vencidos o la declaración de extinción de la relación laboral, o la de ambas conjuntamente, es lo que ha originado la confusión, lo cual se agrava porque el finiquito no está sujeto a ninguna forma, y además es aplicable el principio de irrelevancia del nomen iuris.

Cabe señalar 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, sino que para que el finiquito suponga aceptación por el trabajador de la extinción del contrato, dicho documento ha de reflejar o bien una voluntad unilateral del trabajador de extinguir la relación, el mutuo acuerdo sobre la extinción, o bien una transacción en la que se acepte el cese acordado por el empresario<sup>78</sup>. De ahí que haya que negar tal efecto al finiquito cuando ya se ha producido un acto empresarial, unilateral de poner fin a la relación<sup>79</sup>, o cuando no contenga ninguna expresión ni alusión a la extinción, cese o similar término que muestre claramente la finalización del contrato<sup>80</sup>.

En primer lugar, la voluntad unilateral del trabajador se fundamenta en el art. 1124 CC cuando es consecuencia de un incumplimiento del empresario, mientras que el simple cese, por voluntad simple del trabajador de dejar de trabajar en la empresa surge del deseo del trabajador de cesar en la relación laboral. Su regulación laboral se halla en los arts. 41.1, 49.1 d), f), j) y m) y 50.1 ET.

En segundo lugar, el mutuo acuerdo de las partes sobre la extinción viene recogido en el art. 49.1 a), b) y c) ET. Al respecto, la jurisprudencia<sup>81</sup> recuerda que el finiquito es la manifestación externa de un mutuo acuerdo de las partes que significa consentimiento, el cual, en principio, se presume que ha sido dado de forma libre y conscientemente, pues de lo contrario, existiría un vicio que lo invalidaría.

---

<sup>76</sup> STSJ Cataluña, de 4 de noviembre de 2014, rec. núm. 4669/2014.

<sup>77</sup> STSJ Madrid, de 9 de diciembre de 2009, rec. núm. 3978/2009.

<sup>78</sup> SSTs de 24 de julio de 2013, rec. núm. 2588/2012; de 13 de mayo de 2013, rec. núm. 1157/2007; de 27 de marzo de 2013, rec. núm. 1325/2012; de 26 de febrero de 2013, rec. núm. 4347/2011; de 22 de enero de 2013, rec. núm. 1643/2012; de 12 de junio de 2012, rec. núm. 3554/2011; de 12 de marzo de 2012, rec. núm. 2462/2011. En el mismo sentido, SSTSJ Andalucía, de 31 de marzo de 2016, rec. núm. 435/2015; Cataluña, de 17 de marzo de 2016, rec. núm. 6742/2015.

<sup>79</sup> STSJ Cataluña, de 17 de marzo de 2016, rec. núm. 6742/2015; STS de 7 de junio de 2012, rec. núm. 3158/2011.

<sup>80</sup> STSJ Canarias, de 25 de noviembre de 2011, rec. núm. 757/2011.

<sup>81</sup> STS de 26 de junio de 2007, rec. núm. 3314/2006.

Por último, el acuerdo transaccional, según el art. 1809 CC, se trata de un acuerdo por el cual las partes dando o reteniendo recíprocamente alguna cosa evitan la provocación de un pleito, de tal forma que su objetivo es establecer para el futuro una situación segura. Este supuesto acostumbra ir acompañado de una cantidad económica a título de indemnización transaccional con el acuerdo de cese definitivo de la relación laboral, lo cual es aceptado por la doctrina judicial<sup>82</sup> y jurisprudencial<sup>83</sup>. Como se observa, constituye requisito imprescindible que medie algún tipo de indemnización acorde a las circunstancias, pues “cuando el documento de liquidación –posterior a la comunicación por parte de la empresa de que prescindía de los servicios del trabajador-, no figura cantidad por extinción del contrato”<sup>84</sup>, se entiende que no existe extinción del contrato de trabajo, y ello “a pesar de la expresión ritual obrante en el documento en el sentido de que con el recibo de la cantidad que allí consta queda resuelta y finiquitada la relación laboral, ya que ninguna cantidad se fija en dicho finiquito”<sup>85</sup>, o bien, incluso, cuando consta una cantidad inferior a la que legalmente le corresponde<sup>86</sup>.

Por ello, el valor liberatorio del finiquito como documento extintivo debe ir ligado al análisis de la voluntad de los sujetos implicados. Así puede suceder que el finiquito incluya una manifestación escrita de las partes indicando que la relación laboral se extingue por cualquier causa, aunque como se ha señalado, en principio, el finiquito se ha venido identificando con la extinción por mutuo acuerdo. De hecho, en la práctica existen diversas frases y cláusulas estereotipadas redactadas unilateralmente por el empresario. La función última de los órganos judiciales es determinar la inspiración, el espíritu o finalidad que ha presidido la suscripción del documento, para lo cual deben ser tenidos en cuenta todos los antecedentes oportunos. Esta labor interpretativa resulta ineludible cuando los términos de la declaración extintiva aparecen ambiguos o inducen a confusión. Será necesario, obtener indicios en la actuación de las partes, que corroboren las manifestaciones contenidas en el documento o bien desechen por completo la intención extintiva señalada en el mismo. En estos casos, no obstante, el finiquito despliega su eficacia extintiva frente a posibles reclamaciones ulteriores, ya que, aun cuando la manifestación extintiva contenida en el mismo sea meramente declarativa, constituye una importante presunción de la voluntad de las partes al suscribir el documento.

Por otro lado, el documento de finiquito, en ocasiones, no incluye manifestaciones claras y terminantes de las partes, en orden a la extinción de la relación laboral. En estas circunstancias, se hace imprescindible una labor interpretativa de la voluntad de las partes al suscribir el documento, al objeto de determinar si se está en presencia de un finiquito, o bien se trata de una liquidación de cuentas sin eficacia extintiva. Pero,

---

<sup>82</sup> STSJ Madrid, de 21 de julio de 2011, rec. núm. 1332/2011.

<sup>83</sup> STS de 18 de noviembre de 2004, rec. núm. 6438/2003.

<sup>84</sup> STSJ Galicia, de 28 de abril de 2004, rec. núm. 1252/2004.

<sup>85</sup> STSJ Comunidad Valenciana, de 16 de enero de 2003, rec. núm. 2960/2002.

<sup>86</sup> STS de 21 de julio de 2009, rec. núm. 1067/2008.

existen supuestos en los que la intención resolutoria de ambas partes puede apreciarse a través del propio contenido del documento, aunque las actuaciones anteriores y posteriores de las partes pueden también ser un importante punto de referencia a la hora de interpretar el carácter extintivo del finiquito. En definitiva, es aquí, en esta labor de indagación de la verdadera intención de las partes, donde cobra singular importancia la aplicación del criterio histórico, esto es, la consideración de los actos realizados por las partes con carácter previo, simultáneo y posterior a la suscripción del pacto.

Así, se ha considerado reveladora del propósito rescisorio del trabajador la concurrencia de hechos como el dato que en el momento de la firma del finiquito solicite que la indemnización por despido se le entregue en efectivo<sup>87</sup>, que en fechas próximas a la firma del finiquito el trabajador comenzara los preparativos de regreso a su país de origen<sup>88</sup>, su previa incorporación a otra empresa para prestar servicios<sup>89</sup>, el aquietamiento del trabajador ante la mejora concedida en la indemnización respecto de la que legalmente le correspondería<sup>90</sup>, la negociación mantenida para aumentar la indemnización a través de un segundo pago<sup>91</sup>, la comunicación por la empresa al resto del personal del cese voluntario del trabajador, sin oposición ni desmentido de éste, así como la contratación de un servicio de reinserción laboral a cargo de la empresa, al que acude el trabajador y que se considera significativo de un cese pactado<sup>92</sup>. Asimismo, se estima que la mera posibilidad de que las circunstancias concurrentes en el momento en un proceso de subrogación empresarial pudieran implicar el tránsito del trabajador a la situación de excedente estructural en la empresa y, eventualmente, si concurrieran las causas legales para ello, el despido objeto no puede considerarse una amenaza o coacción a la libertad decisoria del trabajador<sup>93</sup>.

No obstante, se estima que niega la aquiescencia del trabajador con el cese la existencia de una tensa conversación previa e inmediata remisión posterior por el trabajador de una carta en la que niega su cese voluntario<sup>94</sup>, el hecho de que sea suscrito con posterioridad al despido efectuado, pues la manifestación del trabajador sólo puede verse como una conformidad posterior con la decisión empresarial<sup>95</sup>, o la constatación de que el finiquito fue suscrito en blanco y completado con posterioridad por la empresa de forma unilateral<sup>96</sup>. También se ha valorado como indicio de falta de conformidad del trabajador la ausencia en el mismo de un motivo para proceder a la extinción, cuando en el finiquito no se incluye ninguna cantidad en concepto de indemnización por la resolución contractual. En tal sentido, los tribunales razonan lo incongruente que

---

<sup>87</sup> STSJ Galicia, de 15 de marzo de 2016, rec. núm. 1959/2015.

<sup>88</sup> STS de 10 de octubre de 1989.

<sup>89</sup> STS de 18 de marzo de 1991, rec. núm. 609/1990.

<sup>90</sup> STSJ Madrid, de 24 de abril de 2015, rec. núm. 90/2015.

<sup>91</sup> STSJ Andalucía, de 31 de marzo de 2016, rec. núm. 435/2015.

<sup>92</sup> STSJ Cataluña, de 5 de diciembre de 2007, rec. núm. 357/2006.

<sup>93</sup> STSJ Comunidad Valenciana, de 5 de mayo de 2009, rec. núm. 2449/2008.

<sup>94</sup> STSJ País Vasco, de 16 de abril de 2002, rec. núm. 287/2002.

<sup>95</sup> STS de 3 de diciembre de 2014, rec. núm. 2253/2013.

<sup>96</sup> STSJ Madrid, de 14 de enero de 2003, rec. núm. 4621/2002.

resulta que el trabajador renuncie, sin más, a su puesto de trabajo, máxime en atención a las circunstancias de su vínculo contractual, modalidad, antigüedad... y en especial, cuando se constata que la extinción tiene su origen en una decisión empresarial<sup>97</sup>, o cuando en el mismo documento de finiquito la empresa reconoce la improcedencia del despido efectuado ofreciéndole a abonar una indemnización por despido de cuantía considerablemente inferior a la que correspondería legalmente, sin además abonársela en el mismo momento<sup>98</sup>.

## 7. CONCLUSIÓN

Como se ha señalado, en el llamado finiquito cabe diferenciar, por un lado, la liquidación de los devengos pendientes, por otro lado, las referencias al valor extintivo del contrato, y por último, la renuncia a reclamar por considerar que se han satisfecho las deudas, lo cual sólo va a tener efectos sobre los conceptos retributivos que se reflejan en el finiquito, pero no sobre otros.

Por tanto, el finiquito es un remate de cuentas o certificación que se da para dejar constancia de que están ajustadas y satisfecho el alcance que resulta de ellas<sup>99</sup>, esto es, aquel documento que contiene una declaración de voluntad del trabajador, a la que, generalmente, se ha concedido eficacia liberatoria, de tal forma, que se manifiesta que las partes no se deben entre sí y renuncian a toda acción de reclamación. Es un documento que constituye la manifestación externa de un mutuo acuerdo de las partes, que constituye causa de extinción de la relación laboral, según el art. 49.1 a) ET, 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<sup>100</sup>.

Por regla general, debe reconocerse a los finiquitos, como expresión que son de la libre voluntad de las partes, la eficacia liberatoria y extintiva que les corresponda, en función del alcance de la declaración de voluntad que incorporan<sup>101</sup>, y esa eficacia liberatoria y extintiva no supone en modo alguno que la fórmula que se utiliza con la expresión saldo y finiquito tenga un contenido o carácter sacramental con efectos preestablecidos y objetivados, de modo que aquella eficacia se imponga en todo caso<sup>102</sup>. Es decir, el recibo de finiquito tiene valor liberatorio pleno, comprensivo de todas las obligaciones derivadas de la relación laboral, cuando de sus términos se deduzca con evidente claridad que tal fue la voluntad firme e inequívoca de las partes, sin reserva alguna de

---

<sup>97</sup> STS de 13 de octubre de 1986; STSJ Cataluña, de 11 de octubre de 2006, rec. núm. 607/2005; Madrid, de 12 de noviembre de 2007, rec. núm. 3892/2007; Madrid, de 10 de diciembre de 2007, rec. núm. 4390/2007.

<sup>98</sup> STS de 27 de marzo de 2013, rec. núm. 1325/2012.

<sup>99</sup> STS de 26 de junio de 2007, rec. núm. 3314/2006.

<sup>100</sup> STS de 22 de marzo de 2011, rec. núm. 804/2010.

<sup>101</sup> STS de 18 de noviembre de 2004, rec. núm. 6483/2003.

<sup>102</sup> STS de 18 de noviembre de 2004, rec. núm. 6438/2003.

derechos. Esta voluntad puede inquirirse por actos anteriores, coetáneos o posteriores a la propia firma del documento. Por el contrario, no tienen valor resolutorio de la relación laboral aquellos finiquitos de los que no se deduzca de modo claro e inequívoco la voluntad extintiva de todas las obligaciones de la relación laboral, aunque aparezca la expresión “saldo y finiquito”. No obstante, si se tiene en cuenta que el juicio sobre el valor liberatorio depende de las concretas circunstancias de cada caso, nunca puede entenderse como absoluto. Para que el finiquito produzca el efecto extintivo del contrato, es necesario que del mismo se derive una voluntad irrefutable del trabajador de dar por concluida la relación laboral<sup>103</sup>. Si la misma existe, ha de tenerse como eficaz, aunque sea respecto de la terminación de un contrato temporal que se considere fraudulento<sup>104</sup>.

Además, la firma del finiquito no supone automáticamente conformidad con la extinción de la relación laboral, pues el efecto liberatorio sólo se presume respecto de las partidas salariales que aparezcan suficiente y expresamente detalladas en el documento suscrito<sup>105</sup>. Obviamente, el alcance liberatorio del finiquito no puede alcanzar a cantidades que están todavía sin devengar y que no son controvertidas<sup>106</sup>.

En suma, la eficacia jurídica que se atribuye al finiquito no supone que tenga un carácter sacramental con efectos preestablecidos, de modo que la eficacia se imponga en todo caso, sino que por un lado, habrá de tenerse en cuenta que el carácter transaccional de los finiquitos exige estar a los límites propios de la transacción, de modo que los actos de disposición han de vincularse a la función preventiva del proceso propio, y por otro lado, los vicios de voluntad, la ausencia de objeto cierto que sea materia del pacto, o la expresión en él de causa falsa, privarían al finiquito de valor extintivo o liberatorio, al igual que 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 al art. 3.5 ET<sup>107</sup>.

## 8. BIBLIOGRAFÍA

---

<sup>103</sup> STS de 31 de marzo de 1992, rec. núm. 1009/1991.

<sup>104</sup> SSTs de 7 de diciembre de 2004, rec. núm. 320/2004; de 22 de noviembre de 2004, rec. núm. 642/2004.

<sup>105</sup> STS de 28 de febrero de 2000, rec. núm. 4977/1998. En el mismo sentido, SSTSJ Castilla y León, de 11 de abril de 2016, rec. núm. 94/2016; Castilla y León, de 14 de abril de 2016, rec. núm. 896/2015.

<sup>106</sup> STS de 28 de abril de 2004, rec. núm. 4247/2002, que señala que “el objeto de la transacción debe estar suficientemente precisado, como exige el artículo 1815.1 del Código Civil, sin que puedan aceptarse declaraciones genéricas de renuncia que comprenden derechos que no tienen relación con el objeto de la controversia (artículo 1815.2 del Código Civil). En el presente caso el finiquito no puede instrumentar un acto de disposición, como el que se ha apreciado por la sentencia recurrida. No había, en relación con el cese, ningún litigio y el acuerdo extintivo, que anticipa el que había de producirse por la vía del artículo 49.1. e) del Estatuto de los Trabajadores, se limita a disponer ese cese y a incorporar una liquidación de cantidades pendientes de pago; cantidades que no consta que fueran controvertidas. Se trata además de una liquidación completamente ajena a la indemnización por incapacidad permanente que todavía no se había devengado”.

<sup>107</sup> STSJ Andalucía, de 31 de marzo de 2016, rec. núm. 435/2015.

- GARCÍA RUBIO, M.A., “El Finiquito”, en ALBIOL MONTESINOS, I., (Dir.) *Extinción del contrato de trabajo*. Valencia: Tirant lo Blanch, 2011.
- GARCÍA RUBIO, M.A., *El recibo de finiquito y sus garantías legales*. Valencia: Tirant lo Blanch, 1999.
- LÓPEZ ÁLVAREZ, M.J., “Configuración jurídica y alcance liberatorio del llamado documento de finiquito”, en *AL*, Tomo 2, 1994.
- OJEDA AVILÉS, A., *La renuncia de derechos del trabajador*. Madrid: Instituto de Derechos Políticos, 1971.
- PORRET GELABERT, M., “¿El finiquito tiene siempre valor extintivo de la relación laboral?”, en *Revista Técnico Laboral*, núm. 135, 2013 (versión on line)
- RODRÍGUEZ SANTOS, E., *La extinción de la relación laboral por dimisión del trabajador*. Valencia: Tirant lo Blanch, 2007.
- SEMPERE NAVARRO, A.V., (Dir.) *La extinción del contrato de trabajo*. Cizur Menor: Aranzadi, 2011.
- VALDÉS DAL-RÉ, F., “Mutuo acuerdo y despido”, en *RL*, Tomo 2, 1993.
- VALDÉS DAL-RÉ, F., “Un acertado estrambote de la Ley 2/1991: las garantías de tramitación del finiquito”, en *RL*, núm. 13, 1991.