

Bufete

A b d ó n P e d r a j a s

ABOGADOS ASOCIADOS

ASPECTOS PRÁCTICOS DEL RECIBO DE FINIQUITO

(A propósito de la STS, en unificación de doctrina, de 18 noviembre 2004)

Abdón Pedrajas Moreno

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Tomás Sala Franco

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Madrid, junio 2005

SUMARIO

A.- RÉGIMEN LEGAL Y GARANTÍAS.

B.- FUNCIONES DEL FINIQUITO.

C.- VALIDEZ DEL FINIQUITO. PROBLEMAS.

D.- LA STS DE 18 DE NOVIEMBRE DE 2004: UNA VISIÓN PRÁCTICA Y ACTUAL DE LA TEMÁTICA EXAMINADA.

ANEXO.: SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPREMO, EN UNIFICACIÓN DE DOCTRINA, DE 18 NOVIEMBRE 2004.

ASPECTOS PRÁCTICOS DEL RECIBO DE FINIQUITO

A.- RÉGIMEN LEGAL Y GARANTÍAS.

1.- Los recibos de finiquito vienen previstos legalmente en el Art. 49.2 del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET), según el cual *“el empresario, con ocasión de la extinción del contrato, al comunicar a los trabajadores la denuncia o, en su caso, el preaviso de la extinción del mismo, deberá acompañar una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas”*.

2.- La Ley establece, además, dos garantías en beneficio del trabajador:

1ª) En primer lugar, el trabajador podrá solicitar la presencia de un representante legal (miembro del comité de empresa, delegado de personal o delegado sindical) en el momento de proceder a la firma del recibo de finiquito, haciéndose constar en el mismo el hecho de su firma en presencia de un representante legal de los trabajadores o bien que el trabajador no ha hecho uso de esta posibilidad. Si el empresario impidiese la presencia del representante en el momento de la firma, el trabajador podrá hacerlo constar en el propio recibo, a los efectos oportunos (Art. 49.2 del ET).

2ª) En segundo lugar, el comité de empresa o los delegados de personal (y los delegados sindicales) tienen derecho a conocer los modelos de recibos de finiquito que se utilicen en la empresa (Arts. 64.1.6 del ET y 10.3.1 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, en adelante, LOLS).

B.- FUNCIONES DEL FINIQUITO.

3.- El recibo de finiquito viene a cumplir así dos funciones distintas:

1ª) De una parte, una función extintiva (finiquito extintivo), incluyendo la declaración de ambas partes de que el contrato se ha extinguido por cualquiera de las causas del Art. 49 del ET.

2ª) De otra parte, una función de saldo de las deudas u obligaciones pecuniarias de ambas partes (finiquito saldo), incluyendo la declaración de ambas partes de que nada se deben o, al menos, de que el empresario no debe nada al trabajador, esto es, de que se han liquidado las deudas y obligaciones pendientes.

C.- VALIDEZ DEL FINIQUITO. PROBLEMAS.

4.- La validez del recibo de finiquito en su doble aspecto (extintivo y liberatorio de deudas) ha sido reconocida tradicionalmente por la jurisprudencia y, en especial, respecto del valor liberatorio de las obligaciones adeudadas por las partes (finiquito saldo) la doctrina ha sido la de mantener que el principio de indisponibilidad de derechos laborales por parte del trabajador establecido en el Art. 3.5 del ET (antes, en el derogado Art. 36 de la Ley de Contrato de Trabajo de 26 de enero de 1944) no alcanzaba, una vez extinguido el contrato de trabajo, a los derechos ya incorporados al patrimonio del trabajador, salvo que se probase la existencia de un defecto en el consentimiento de las partes que viciase radicalmente el pacto (por todas, STS de 20 de mayo de 1977).

Así, la STS de 24 de enero de 1972, respecto del derogado Art. 36 de la Ley de Contrato de Trabajo de 1944, señalaba que *"la renuncia del Art. 36 de la Ley de Contrato de Trabajo es nula si efectuada al nacer o durante la vigencia del contrato de trabajo... no si éste ya se ha extinguido, porque lo que se pretende es la protección del trabajador mientras esté vinculado a la empresa"*. O la STS de 19 de noviembre de 1985, respecto del Art. 3.5 del ET, que *"los derechos... ya*

consumados (a diferencia de los derechos en potencia) son irrenunciables expresa o tácitamente”.

Esta doctrina ha sido ampliamente criticada con base en la literalidad misma del Art. 3.5 del ET, según el cual *“los trabajadores no pueden disponer, antes o después de su adquisición, de los derechos que tengan reconocidos por disposiciones legales de derecho necesario”*, debiendo examinarse en consecuencia, en caso de impugnación judicial del finiquito, si éste ha implicado o no una renuncia de derechos, declarándolo nulo en su caso.

D.- LA STS DE 18 DE NOVIEMBRE DE 2004: UNA VISIÓN PRÁCTICA Y ACTUAL DE LA TEMÁTICA EXAMINADA.

5.- La cuestión a debate en la STS, en unificación de doctrina, de 18 de noviembre de 2004, que comentamos, se refiere precisamente al valor liberatorio del recibo de finiquito suscrito por un trabajador en caso de despido.

En el Fundamento de Derecho Tercero, la Sentencia establece y concreta la doctrina de la Sala acerca de los recibos de finiquito en el siguiente sentido:

1º) En primer lugar, el recibo de finiquito no está sometido a forma con valor constitutivo o *“ad solemnitatem”*, lo que significa que no existe una forma legalmente establecida para el mismo y que si el empresario utiliza un recibo distinto del que han conocido los representantes del personal o que hubiera establecido el convenio colectivo, habrá un incumplimiento empresarial sancionable administrativamente pero el recibo de finiquito será válido.

2º) En segundo lugar, el recibo de finiquito puede tener un contenido variable (SS.TS de 24 de junio de 1998 o de 28 de febrero de 2000), pudiendo así hacer referencia, bien al percibo de una determinada cantidad salarial o a la liquidación

de las obligaciones, principalmente de carácter patrimonial, que se realiza con motivo de la extinción del contrato de trabajo, bien a la extinción de la relación contractual a la que se le une una manifestación de las partes de no deberse nada entre sí y de renuncia a toda reclamación.

Así, en cuanto a la liquidación de obligaciones, el finiquito es el documento por el que el trabajador declara expresamente que, mediante el percibo de la “cantidad saldada”, no tiene ninguna reclamación pendiente contra el empresario (SS.TS de 28 de febrero de 2000 o de 11 de noviembre de 2003).

Y, en cuanto a la extinción del contrato de trabajo, el finiquito es el documento por el que ambas partes declaran extinguido el contrato de trabajo, debiendo incorporar una voluntad unilateral del trabajador de extinguir la relación laboral, un mutuo acuerdo sobre la extinción o una transacción en la que se acepta el cese acordado por el empresario (SS.TS de 24 de junio de 1998 o de 26 de noviembre de 2001).

3º) En tercer lugar, como regla general, debe reconocerse a los recibos de finiquito, como expresión que son de la libre voluntad de las partes, “la eficacia liberatoria y extintiva que les corresponde en función del alcance de la declaración de voluntad que incorporan” (SS.TS de 30 de septiembre de 1992, de 24 de junio de 1998, de 28 de noviembre de 2000 o de 11 de noviembre de 2003, entre otras). Así pues, para el Tribunal Supremo, ni las declaraciones extintivas de las partes ni las liquidaciones hechas en un finiquito vulneran el Art. 3.5 del ET.

En cuanto a la eficacia liberatoria de las deudas u obligaciones del empresario, la Sentencia señala concretamente lo siguiente:

“El reconocimiento de tal eficacia no conculca el Art. 3.5 del ET, pues una cosa es que los trabajadores no puedan disponer válidamente, antes o después de su adquisición, de los derechos que tengan reconocidos por disposiciones legales de derecho necesario o por convenio colectivo, y otra la renuncia o disponibilidad de derechos que no tengan esa naturaleza - entre los que se encuentran la renuncia al puesto de trabajo y las consecuencias económicas derivadas -. Una limitación al efecto violaría el derecho, concedido al trabajador por el Art. 49.1.a) del ET, a extinguir voluntariamente el contrato o a conciliar sus intereses económicos con el empleador, y también infringiría la norma común de contratación establecida en el Art. 1256 del Código Civil que únicamente sanciona con nulidad el contrato cuyo cumplimiento quede al arbitrio de una de las partes contratantes (SS.TS de 23 de junio de 1986, de 23 de marzo de 1987, de 26 y 29 de febrero de 1988, de 9 de abril de 1990 o de 28 de febrero de 2000)”.

En el bien entendido de que cuando el Tribunal Supremo señala que son derechos disponibles *“la renuncia al puesto de trabajo y las consecuencias económicas derivadas”* se está refiriendo a los salarios de tramitación y no tanto a las retribuciones a las que un trabajador tendría derecho a percibir como consecuencia de la relación de trabajo (salarios devengados y no abonados, partes proporcionales de vacaciones o de las pagas extraordinarias) (STS de 24 de junio de 1998).

Ahora bien, esta eficacia liberatoria no se impone *“en todo caso, abstracción hecha de las circunstancias y condicionamientos que intervienen en su redacción”*, debiendo excepcionarse en los siguientes casos:

- a) Dado el carácter transaccional del finiquito, habrá que estar a los límites propios de la transacción (Art. 1809 del Código Civil, en relación con los Arts. 63, 67 y 84 de la Ley de Procedimiento Laboral, en adelante, LPL),

“de modo que los actos de disposición en materia laboral han de vincularse a la función preventiva del proceso propia de aquella”. En este sentido, no jugaría la eficacia liberatoria en aquellos finiquitos que incurrieran en lesión grave para alguna de las partes, fraude de ley o abuso de derecho (Art. 84.1 de la LPL; STS de 28 de abril de 1984).

- b) Los vicios en la voluntad de las partes, caso de acreditarse, privarían al finiquito de valor liberatorio (y aún extintivo) (SS.TS de 9 de marzo, 14 y 21 de junio de 1990 o de 28 de febrero de 2000). Es más, el uso de un finiquito firmado en blanco constituye un delito tipificado hoy en el Art. 311.1 del Código Penal (STS de 17 de julio de 1992).
- c) Los pactos contrarios a una norma imperativa, al orden público o en perjuicio de terceros privarían igualmente al finiquito de valor liberatorio (STS de 28 de febrero de 2000).
- d) Las renunciaciones genéricas y anticipadas de derechos efectuadas en los recibos de finiquito contrariarían lo dispuesto en los Arts. 3.5 del ET y 3 de la Ley General de Seguridad Social, debiendo por ello considerarse nulas (STS de 28 de abril de 2004, sobre un finiquito en el que se renuncia a una indemnización que pudiera corresponderle a un trabajador por incapacidad permanente aún no reconocida en el momento de firmarse aquel).
- e) Habrá que estar, en todo caso, a la literalidad del recibo de finiquito, ya que *“es posible que el documento no exteriorice inequívocamente una extinción o voluntad extintiva o liquidatoria de las partes, o que su objeto no esté suficientemente precisado, como exige el Art. 1815 del Código Civil”* (STS de 13 de octubre de 1986). Así pues, las diversas fórmulas que se utilicen en los recibos de finiquito son susceptibles de

- interpretación de acuerdo con *“las reglas de interpretación de los contratos del Código Civil que, entre otros cánones, obliga a estar al superior valor que el Art. 1281 atribuye a la intención de las partes sobre las palabras y a la prevención del Art. 1289 de que no deberán entenderse comprendidas cosas distintas de aquellas sobre las que los interesados se propusieron contratar”* (SS.TS de 30 de septiembre de 1992, de 26 de abril de 1998 o de 26 de noviembre de 2001).
- f) Son ilegales las renunciaciones a las deudas nacidas con posterioridad a la firma del finiquito, tales como las derivadas de una posterior modificación del convenio colectivo con efectos retroactivos (SS.TS de 21 de diciembre de 1973, de 2 de julio de 1976, de 11 de junio de 1987 o de 30 de septiembre de 1992), de indemnizaciones por incapacidad permanente todavía no reconocida (SS.TS de 28 de agosto de 1984, de 31 de mayo de 1985, de 28 de noviembre de 1986 o de 11 de mayo de 1987) o de mejoras complementarias de la Seguridad Social para la incapacidad permanente parcial declarada con posterioridad a la firma del finiquito (SS.TS de 25 de septiembre de 2002 o de 11 de noviembre de 2003).
- g) En todo caso, se prohíbe la transacción o la renuncia de los derechos reconocidos por sentencias firmes favorables al trabajador, tales como indemnizaciones por despidos declarados judicialmente improcedentes o por resoluciones unilaterales del contrato por voluntad del trabajador *“ex Art. 50 del ET”* (Art. 245 de la LPL).

Bufete

A b d ó n P e d r a j a s

ABOGADOS ASOCIADOS

ANEXO

**SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPREMO, EN UNIFICACIÓN DE DOCTRINA,
DE 18 NOVIEMBRE 2004.**

ORGANO: TRIBUNAL SUPREMO. SALA DE LO SOCIAL

SEDE: MADRID

SECCIÓN: 1

Nº DE RECURSO: 6438/2003

FECHA DE RESOLUCIÓN: 20041118

PROCEDIMIENTO: SOCIAL

PONENTE: JOAQUIN SAMPER JUAN

TIPO DE RESOLUCIÓN: SENTENCIA

RESUMEN:

SALDO Y FINIQUITO POR DESPIDO. VALOR LIBERATORIO DE SALARIOS DE TRAMITACION DEBIDOS POR DESPIDO ANTERIOR. SE RESUME LA DOCTRINA DE LA SALA Y SE ESTIMA EL RECURSO.

SENTENCIA

En la Villa de Madrid, a dieciocho de Noviembre de dos mil cuatro.

Vistos los autos pendientes ante la Sala en virtud de recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto en nombre y representación de FAIN ASCENSORES, S.A. contra sentencia de 4 de noviembre de 2003 dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid por la que se resuelve el recurso de suplicación interpuesto por el demandante contra el auto de 17 de enero de 2003 dictado por el Juzgado de lo Social de Madrid nº 6 en autos seguidos por D. Gabino frente a FAIN ASCENSORES, S.A. sobre despido.

Es Magistrado Ponente el Excmo. Sr. D. JOAQUÍN SAMPER JUAN

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 17 de enero de 2003 el Juzgado de lo Social de Madrid nº 6 dictó auto en el que consta la siguiente parte dispositiva: "Estimar la oposición formulada por FA IN ASCENSORES, S.A. en relación con la ejecución despachada mediante auto de 17.6.02, dejando sin efecto lo acordado en dicho auto y ordenando el archivo de las actuaciones.- Se impone a D. Gabino una sanción por temeridad en cuantía de 601 euros que deberá hacer efectiva en la cuenta de consignaciones de este Juzgado para su ingreso en el Tesoro Público".

SEGUNDO.- En dicho auto se relata lo siguiente: "PRIMERO. - En las actuaciones de referencia, seguidas a instancia de D. Gabino contra FAIN ASCENSORES, S.A. sobre despido, se dictó sentencia desestimatoria por este Juzgado el 21.11.00, que fue revocada por la del T.S.J. de Madrid de 29.5.01, en la que se declaró improcedente el despido del actor, fijando para el supuesto de que la empresa optase por la extinción del contrato del actor, una indemnización de 32.647.146 ptas. y condenándola a que, en cualquier caso, le abonara los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido, exceptuados los periodos en que hubiera permanecido de baja por l. T. Y hasta la notificación de la sentencia, o hasta que hubiera encontrado otro empleo, a razón de 25.910 ptas. diarias.- SEGUNDO.- La empresa ejerció en tiempo y forma la opción a favor de la readmisión del actor.- TERCERO.- En fecha 14.6.02 se interesó por el demandante la ejecución de la sentencia, respecto de la cantidad de 37.372,80 euros en concepto de salarios de tramitación así como de la que fuera calculada para intereses y costas habiéndose dictado auto el 17.6.02 despachando dicha ejecución.- CUARTO. - Mediante escrito presentado por la empresa FAIN ASCENSORES, S.A., el 10.7.02, se formuló oposición a la ejecución, habiéndose dado traslado de dicho escrito a la contraparte que presentó escrito de alegaciones el 23.7.02. En providencia de 24.7.02, se formuló oposición a la ejecución, habiéndose dado traslado de dicho escrito a la contraparte que presentó escrito de alegaciones el 23.7.02. En providencia de 24.7.02 se acordó citar de comparecencia a las partes,

señalándose a tal efecto la audiencia del día 27.10.02 a las 9,00 horas.- QUINTO. - Siendo el día y hora señalados y llamadas las partes, comparecieron ambas y alegaron lo que a su derecho convino, proponiendo prueba documental. Admitida la prueba propuesta se acordó unir la a los autos y en trámite de conclusiones se elevaron a definitivas las provisionalmente formuladas, habiendo quedado todo ello recogido en el acta levantada al efecto. SEXTO.- En providencia de 18.10.02 se acordó, como diligencia para mejor proveer, antes de resolver el incidente de oposición planteado por la demandada, solicitar la certificación relativa a los periodos en los que el Sr. Gabino permaneció de baja por I.T. desde el 20.9.00 hasta el 11.6.01 (fecha en que tuvo lugar la readmisión del actor). Remitida dicha certificación se puso de manifiesto a las partes que en tres días pudieran alegar por escrito lo que a su derecho conviniera acerca de su alcance o importancia. El 23.12.02 se presentó escrito de alegaciones por la parte actora, habiendo transcurrido el plazo concedido a la empresa sin que se hubiera efectuado alegación alguna, por lo que quedaron las actuaciones pendientes de resolución." El 16.1.03 se presentó por la empresa comunicación de la Inspección Médica-Área 2 de la CAM en la que consta que el actor causó alta médica el 1.12.00 del proceso de baja laboral de fecha 14.6.00".

TERCERO.- La citada sentencia fue recurrida en suplicación por el demandante ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid la cual dictó sentencia en fecha 4 de noviembre de 2003 en la que dejando inalterada la declaración de hechos probados de la sentencia de instancia, consta la siguiente parte dispositiva: "Que estimamos el recurso de suplicación interpuesto por DON Gabino, frente al auto dictado por el Juzgado de lo Social número Seis de los de Madrid, el día 21 de febrero de 2.003, en los autos número 606/2000, ejecución número 111/2002, en procedimiento por despido seguido frente a FAIN ASCENSORES, S.A. y en consecuencia revocamos íntegramente la misma debiéndose de proceder a ejecutar la sentencia dictada en los presentes autos"

CUARTO.- Por la representación procesal del demandado se preparó recurso de casación para unificación de doctrina. En su formalización se invocó como sentencia de contraste la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de fecha 22 de junio de 1998 (rec. 1193/98).

QUINTO.- Por providencia de fecha 25 de marzo de 2004 se procedió a admitir a trámite el citado recurso y, tras ser impugnado el recurso, pasaron las actuaciones al Ministerio Fiscal, que presentó informe en el sentido de considerarlo improcedente, e instruido el Magistrado Ponente, se declararon concluidos los autos, señalándose para votación y fallo el día 11 de noviembre de 2004, en el que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- La cuestión debatida en este recurso versa sobre el valor liberatorio que debe atribuirse a un recibo de finiquito suscrito por el trabajador poniendo fin a su relación laboral.

La sentencia de 4 de noviembre de 2.003 de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, resolvió el recurso de suplicación interpuesto por el actor frente al auto de 17 de enero de 2.003 del Juzgado de lo Social nº 6 de Madrid. Dicha resolución estimo la oposición de la empresa frente a la ejecución de la sentencia de despido, dejó sin efecto el anterior auto de 17 de junio de 2.002 que había acordado despacharla, e impuso al trabajador multa de 601 euros por temeridad.

Entre los hechos que dicha sentencia tuvo por probados y los conformes entre las partes son de destacar los siguientes:

1º) El trabajador, fue objeto de un primer despido el 20 de septiembre de 2.000, resuelto finalmente por sentencia de la propia Sala de lo Social de Madrid de 29-5-01 que, revocando la de instancia, declaró la improcedencia del despido y condenó a la empresa a que, a su opción, le readmitiera o le indemnizara con 32.647.146 pesetas y en ambos casos le abonara salarios de trámite a razón de 25.910 pesetas diarias, "desde la fecha del despido, exceptuados los periodos en que hubiera permanecido de baja por IT".

2º) La empresa optó por la readmisión, y con fecha 20 de junio de 2.001 comunicó por escrito al Sr. Gabino que había decidido rescindir su relación laboral, por aplicación de la jubilación forzosa por edad establecida en el Convenio Colectivo; y que "al efecto de poder cumplir a la mayor brevedad posible con el pago de los salarios de tramitación, le reiteramos el requerimiento efectuado en nuestra comunicación de fecha 23 del presente mes, para que nos comunique los periodos de baja por incapacidad temporal que haya usted tenido desde la fecha del despido hasta la de incorporación a su puesto de trabajo". El actor estuvo de baja por enfermedad desde el 14-6-00 al 1-12-00.

3º) Accionó de nuevo el actor, y en conciliación celebrada ante el SMAC el 6 de julio de 2.001 la empresa reconoció la improcedencia del despido y ofreció la cantidad de 22.000.000 de pesetas, en concepto de indemnización y saldo y finiquito, que fue aceptada por aquel y abonada en el acto por la empresa mediante cheque nominativo.

4º) El 14 de junio del siguiente año, el trabajador solicitó la ejecución de la sentencia del primer despido, por un total de 37.372 euros, en concepto de salarios de tramitación no percibidos, a la que se opuso la empresa alegando que tales salarios estaban incluidos en el total importe abonado con el saldo y finiquito que había liquidado la relación laboral un año antes en la conciliación celebrada ante el SMAC, acto en que aquel estuvo asistido de letrado.

La sentencia de 4 de noviembre de 2.003, ahora recurrida, estimó el recurso del actor, revocó la resolución de instancia y ordenó seguir la ejecución, razonando que: a) en la conciliación administrativa no se hizo ninguna alusión a la anterior condena "pese a conocer la empresa que la sentencia estaba pendiente de ejecución". b) de admitirse que la conciliación no se refería solo al segundo despido "se estaría vulnerando el art. 245 LPL que prohíbe la transacción o renuncia de los derechos reconocidos por sentencias favorables al trabajador, ya que habría renunciado simple y llanamente a la indemnización fijada en una sentencia firme por el concepto de salarios de tramitación, que no pueden estar comprendidos en los 22.000.000 de pesetas que también incluyen la liquidación de salarios, vacaciones y pagas por la extinción del contrato". c) aplicando la doctrina de la sentencia de 30-9-92 (516/92) hay que entender que "la conciliación se refería exclusivamente al segundo despido y a la liquidación de salarios, pagas extras y vacaciones".

SEGUNDO.- Frente a dicha sentencia interpone la empresa recurso de casación para la unificación de doctrina invocando como referencial la de 22 de junio de 1.998 de la Sala de lo Social del TSJ de Cataluña, que el Ministerio Fiscal considera contradictoria con la recurrida, mientras que el recurrido le niega tal condición en su escrito de impugnación.

El relato de probanzas que contiene la referencial es mucho más escueto que el de la recurrida, puesto que, por lo que afecta al debate casacional, solo consta que los actores de aquel proceso: a) fueron despedidos, y en conciliación ante el CMAC acordaron dar por rescindida su relación laboral percibiendo "en concepto de indemnización y saldo y finiquito", las cantidades que en ellas se referencian; b) dedujeron demandas reclamando conceptos salariales que entendían no incluidos en el finiquito.

La demanda fue desestimada en la instancia, al igual que el recurso de suplicación interpuesto por los actores denunciando la infracción de los arts. 3.5, 4.2.f), y 29.2 del Estatuto de los Trabajadores, y 1.282 y 1.283 del Código Civil. La sentencia de contraste razona, en síntesis, que dada la claridad de los términos del acta del CMAC y la libre voluntad de las partes al suscribir el acuerdo, éste debe producir los efectos liberatorios que de su contenido se infieren; y sin que el hecho de que se omitieran en el acuerdo los conceptos que ahora reclaman, pueda jurídicamente estimarse como excluidos del pacto, puesto que recibieron como saldo y finiquito "cantidades superiores a los 35 días de salario correspondientes al despido y aceptaron la suma sin protesta, máxime cuando la expresión de "saldo y finiquito" viene ratificada por la firma del Letrado conciliador".

Concorre pues, como señala el Ministerio Fiscal, el requisito de la contradicción exigido por el art. 217 LPL para poder resolver la cuestión planteada, pues ante actas de conciliación administrativa redactadas

en idénticos términos y opuestas en otro proceso frente a reclamaciones salariales posteriores a su firma, los pronunciamientos de las sentencias sometidas al juicio de comparación son distintos en el sentido exigido por el citado precepto, ya que la recurrida niega al pacto conciliatorio el valor liberatorio total que la referencial le reconoce. Y no obstan a tal conclusión, ni la diferente naturaleza del concepto retributivo reclamado en uno y otro caso, ni el distinto momento procesal en que las empresas opusieron el finiquito, por tratarse de circunstancias irrelevantes a la hora de determinar el alcance de la expresión "saldo y finiquito", que es la cuestión planteada.

TERCERO.- La doctrina de esta Sala sobre los documentos o recibos de "saldo y finiquito" puede resumirse así:

I. El finiquito es, según el Diccionario de la Lengua española, "remate de cuentas o certificación que se da para constancia de que están ajustadas y satisfecho el alcance que resulta de ellas" (s. de 24-6-98, rec. 3464/97). No está sujeto a "forma ad solemnitatem". Y su contenido, que es variable, puede hacer referencia bien al percibo de una determinada cantidad salarial, bien a la liquidación de las obligaciones, principalmente de carácter patrimonial, que se realiza con motivo de la extinción de la relación laboral; o, por último, a la propia 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 (ss. de 28-2-00 (rec. 4977/98) de Sala General y 24-6-98 (rec. 3464/97) entre otras).

II. Por lo que se refiere a la liquidación de obligaciones, se conceptúa el finiquito como aquel documento que incorpora una declaración de voluntad del trabajador expresiva de su conformidad de que mediante el percibo de la "cantidad saldada" no tiene ninguna reclamación pendiente frente al empleador (ss. de 11-11-03 (rec. 3842/02) y 28-2-00, ya citada).

Y en lo que concierne a la extinción del vínculo laboral, el finiquito es la manifestación externa de un mutuo acuerdo de las partes -- que constituye causa de extinción de la relación laboral, según el artículo 49.1.a) ET --; es decir expresión de un consentimiento, que, en principio, debe presumirse libre y conscientemente emitido y manifestado -- por lo tanto sin vicios que lo invaliden -- y recaído sobre la cosa y causa, que han de constituir el contrato, según quiere el artículo 1.262 del Código Civil (s. de 28-2-00). Y por ello, para que el finiquito suponga aceptación de la extinción del contrato, debería incorporar una voluntad unilateral del trabajador de extinguir la relación, un mutuo acuerdo sobre la extinción, o una transacción en la que se acepte el cese acordado por el empresario (ss. de 24-6-98 antes citada y 26-11-01, rec. 4625/00)

III. Por regla general, debe reconocerse a los finiquitos, como expresión que son de la libre voluntad de las partes, la eficacia liberatoria y extintiva definitiva que les corresponda en función del alcance de la declaración de voluntad que incorporan. (cfr. las referidas sentencias de 11-11-03, 28-2-00 y 24-6-98 y de 30-9-92 (rec. 516/92) entre otras).

El reconocimiento de tal eficacia no conculca el artículo 3.5 ET, pues una cosa es que los trabajadores no puedan disponer validamente, antes o después de su adquisición, de los derechos que tengan reconocidos por disposiciones legales de derecho necesario o por Convenio Colectivo, y otra la renuncia o disponibilidad de derechos que no tengan esa naturaleza -- entre los que se encuentran la renuncia del puesto de trabajo y las consecuencias económicas derivadas --. Una limitación al efecto, violaría el derecho, concedido al trabajador por el artículo 49.1 a) y d) ET, a extinguir voluntariamente el contrato o a conciliar sus intereses económicos con el empleador, y, también infringiría la norma común de contratación establecida en el artículo 1.256 del Código Civil que únicamente sanciona con nulidad el contrato cuyo cumplimiento quede al arbitrio de una de las partes contratantes. (ss. de STS 23-6-86, 23-3-87, 26-2-88, 29-2-88, 9-4-90 y 28-2-00).

IV. Ahora bien, esa eficacia jurídica que con carácter general se atribuye a tales pactos, no supone en modo alguno que la fórmula de "saldo y finiquito" tenga un contenido o carácter sacramental con efectos preestablecidos y objetivados, de modo que aquella eficacia se imponga en todo caso, abstracción hecha

de las circunstancias y condicionamientos que intervienen en su redacción. Al contrario, habrá de tenerse en cuenta:

a) De un lado, que el carácter transaccional de los finiquitos (art. 1.809 del Código Civil en relación con los arts. 63, 67 y 84 LPL) exige estar a los límites propios de la transacción, de modo que los actos de disposición en materia laboral han de vincularse a la función preventiva del proceso propia de aquella; y aun en ese marco, la ley ha establecido las necesarias cautelas para evitar que, casos de lesión grave, fraude de ley o abuso de derecho prevé el art. 84.1 LPL.(s. de 28-4-04, rec. 4247/02).

b) De otro, que los vicios de voluntad, la ausencia de objeto cierto que sea materia del pacto, o la expresión en él de una causa falsa, caso de acreditarse, privarían al finiquito de valor extintivo o liberatorio (ss. de 9-3-90, 19-6-90, 21-6-90 y 28-2-00), al igual que ocurrirá en los casos en que el pacto sea contrario a una norma imperativa, al orden público o perjudique a terceros (s. de 28-2-00) o contenga una renuncia genérica y anticipada de derechos contraria a los arts. 3.5 ET y 3 LGSS (s. de 28-4-04, citada). Para evitar, en lo posible, que se produzcan tales situaciones, el trabajador cuenta con los mecanismos de garantía que instrumentan los arts. 49.1 y 64.1.6º ET (s. de 28-2-00).

c) Finalmente, que es posible también que el documento no exteriorice, inequívocamente, una intención o voluntad extintiva o liquidatoria de las partes (s. de 13-10-86), o que su objeto no esté suficientemente precisado, como exige el art. 1.815.1 del C.Civil. De ahí que las diversas formulas que se utilizan en tales documentos están sujetas a los reglas de interpretación de los contratos del Código Civil que, entre otros cánones, obligan a estar al superior valor que el art. 1.281 atribuye a la intención de las partes sobre las palabras, y a la prevención del art. 1.289 de que no deberán entenderse comprendidos cosas distintas y casos diferentes de aquellos sobre los que los interesados se propusieron contratar (ss. de 30-9-92, 26-4-98 y 26-11-01).

V. Ha sido precisamente la interpretación de los correspondientes finiquitos la que ha llevado a esta Sala a negarles en repetidas ocasiones la eficacia que, por lo general, les reconoce. Así:

a) Ha rechazado su valor extintivo en las sentencias de 24-6-98, "porque los términos [del finiquito] se concretan al reconocimiento del pago de la liquidación y, desde luego, a la conformidad con ésta, pero sólo respecto a las retribuciones que la trabajadora tendría derecho a percibir como consecuencia de la relación de trabajo a la que puso fin la denuncia empresarial del término"; 13- 10-86, porque no se exteriorizaba inequívocamente la voluntad extintiva; y 14-6-90, porque se finiquitó por causa ilícita como contrato temporal uno que ya era indefinido en la fecha del pacto.

b) Y ha negado su eficacia liberatoria, en casos de deudas que habían nacido con posterioridad a la firma del finiquito y derivaban de una posterior modificación del Convenio Colectivo con efectos retroactivos (ss. 21-12-73, 2-7-76, 11-6-87 y 30-9-92); de renunciaciones genéricas de futuro a una indemnización por incapacidad permanente que todavía aun no había sido reconocida (ss. de 31-5-85, 28-11-86, 11-5-87 y 28-4-04); o en aquellos casos en que se pretendía incluir una mejora complementaria de S.Social, a cargo de la Aseguradora, para la incapacidad parcial declarada con posterioridad a la firma del finiquito (s. de 25-9-02) o a cargo del propio Régimen de Previsión Social de la empresa (s. de 11-11-03); o, en fin, respecto de deudas importantes por horas extraordinarias y otros pluses, no recogidas expresamente en el finiquito y que no derivaban de la ordinaria relación laboral, en atención a la escasa cuantía de las cantidades pactadas en el recibo y a que los contratos finiquitados se habían concertado a media jornada, y, no obstante, los trabajadores habían realizado habitualmente una jornada de nueve horas diarias y con la necesidad de frecuentes desplazamientos. (s. de 28-2-00).

CUARTO.- Fue la sentencia recurrida y no la referencial la que se aparto de la doctrina expuesta, pues no concurre en el caso de autos circunstancia alguna que permita negar al saldo y finiquito pactado la eficacia liberatoria que le es propia.

En el acta de conciliación que suscriben las partes conviniendo la extinción de la relación laboral, el trabajador acepta la cantidad de 22 millones de pesetas que recibe, no solo como indemnización por cese, sino también en concepto de "saldo y finiquito". Expresión que dadas las circunstancias, debe interpretarse como el reconocimiento por el trabajador de que con dicha cantidad no solo quedaba liquidado el despido cuya improcedencia reconocía la empresa, sino que quedaban también satisfechas, íntegra y definitivamente, las cantidades que ésta le adeudaba por todos los conceptos derivados de dicha relación laboral, incluido el importe de los salarios de trámite el primer despido.

Y ello, de un lado, porque no concurre ninguno de los vicios de la voluntad ni de las circunstancias que hemos mencionado en los apartados IV. b) y V. b) del fundamento anterior que puedan privar al finiquito de su lógica eficacia. Y de otro, porque el carácter liberatorio del saldo y finiquito pactado, tampoco queda enervado en este caso porque:

a) La empresa no hiciera ninguna alusión en la conciliación administrativa a la anterior condena. Ambas partes eran claramente conscientes de que los salarios de trámite aun no se habían abonado, dado que la empresa había requerido sin éxito al actor para que facilitara los datos que permitieran cuantificarlos (datos que, por cierto, el trabajador tampoco aportó al instar la ejecución en la que reclamó el importe total de dichos salarios, aun a sabiendas de que había estado en IT desde el 20-9 al 1-12-00). La empresa ofertó 22 millones y lo hizo como saldo y finiquito de la relación laboral. Dados los claros términos de la oferta, correspondía al trabajador si es que estaba en desacuerdo con ella, hacer las reservas o salvedades oportunas y no lo hizo. Y no caben excusas de ignorancia porque se trata de trabajador altamente cualificado (director administrativo en la empresa con sueldo de un millón de pesetas mensuales) que acudió al acto de conciliación asistido de su abogado y llegó al acuerdo en presencia del letrado conciliador.

Por otra parte, que la sentencia del primer despido aun no se hubiera ejecutado en el momento de la conciliación, además de ser un hecho perfectamente conocido por ambas partes, no era imputable a la empresa sino al trabajador que, curiosamente, solo instó su ejecución un año después de suscribir el acuerdo conciliatorio que nunca impugnó (art. 67 ET).

b) El hecho de que la conciliación abarcara también los salarios de trámite del primer despido, no implicó vulneración alguna del art. 245 LPL, puesto que no consta que se produjera respecto de ellos, la transacción o renuncia vedada por el precepto. Lo que se produjo fue su pago, incluido en los 22 millones de pesetas que el trabajador aceptó libre y voluntariamente; y en nada empecé que se trate de una cantidad inferior a la del primer despido, puesto que en aquel no medió acuerdo conciliatorio y si en éste, posiblemente porque el trabajador estaba informado de un posible derecho de la empresa a jubilarlo forzosamente con una indemnización muy inferior a la propia de un despido disciplinario. Y no se alcanza a comprender la razón que lleva a la sentencia recurrida a afirmar que en los 22 millones si está incluida la liquidación de salarios, vacaciones y pagas, pese a que para nada se alude a tales conceptos en el pacto, y sin embargo excluya los salarios de trámite del anterior despido, que era cantidad igualmente adeudada en el momento en que se produjo la conciliación.

c) Finalmente, la sentencia de esta Sala de 30-9-92 (516/92) no es en modo alguno aplicable al caso ni permite entender, como afirma la recurrida, que "la conciliación se refiriera exclusivamente al segundo despido y a la liquidación de salarios, pagas extras y vacaciones". Porque en aquel caso, la doctrina se estableció en relación con un supuesto muy distinto en que "el posible derecho de los trabajadores afectados a obtener una cantidad adicional a los salarios que ya habían percibido durante el año 1988 era, al momento de suscribir el finiquito de que se viene hablando, incierto; no solamente en su cuantía, sino en su existencia; pues obviamente había la posibilidad de que no existiese desvío en la previsión del incremento del IPC en dicho año -o fuese inferior al previsto- y en tal caso ni habría revisión salarial ni nacería obligación de pago alguno a cargo de la Empresa. La obligación de ésta era, por tanto, una obligación sujeta a condición suspensiva porque su nacimiento quedaba sujeto al hecho futuro e incierto de que existiera desviación al alza del incremento del IPC". Ello llevó entonces a esta Sala a afirmar que era "difícil entender, por tanto, que al momento de establecerse el finiquito el trabajador estuviere

renunciando válidamente a un derecho todavía inexistente". Y nada de ello se da en el caso, pues el débito por salarios de trámite era una cantidad vencida, fácilmente liquidable y plenamente exigible en la fecha de la conciliación.

QUINTO.- En atención a todo lo dicho y oído el Ministerio Fiscal, el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la empresa "Fain Ascensores S.A." debe ser estimado, y casada y anulada la sentencia recurrida; y, resolviendo el debate de suplicación de acuerdo con el mandato del art. 226.2 LPL, procede la desestimación del recurso formulado en su día por el Sr. Gabino y la confirmación en todos sus términos del auto de instancia. Sin imposición de costas en esta sede (art. 233.1 LPL) y devolución de los depósitos constituidos para recurrir.

Por lo expuesto, en nombre de S. M. El Rey y por la autoridad conferida por el pueblo español.

FALLAMOS

Estimamos el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto en nombre y representación de FAIN ASCENSORES, S.A. contra sentencia de 4 de noviembre de 2003 dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, que casamos y anulamos, y resolviendo el debate planteado en suplicación, desestimamos el recurso de tal clase interpuesto por el demandante contra el auto de 17 de enero de 2003 dictado por el Juzgado de lo Social de Madrid nº 6 que confirmamos. Sin costas y devolución de los depósitos constituidos para recurrir.

Devuélvase las actuaciones al órgano jurisdiccional que corresponda ,con la certificación y comunicación de esta resolución.

Así por esta nuestra sentencia, que se insertará en la COLECCIÓN LEGISLATIVA, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

PUBLICACIÓN.- En el mismo día de la fecha fue leída y publicada la anterior sentencia por el Excmo. Sr. Magistrado D. Joaquín Samper Juan hallándose celebrando Audiencia Pública la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de lo que como Secretario de la misma, certifico.