
Valor liberatorio del finiquito

El Tribunal Supremo ha resuelto un recurso de casación para la unificación de la doctrina sobre un asunto que plantea el valor liberatorio de un finiquito para la empresa. Hasta ahora la interpretación común era que ambas partes en la relación laboral quedaban liberadas a la firma del finiquito, sin que procediesen ulteriores liquidaciones.

El asunto que el Tribunal Supremo resuelve parte de un supuesto en el que una Fundación Pública detrae a sus empleados un 2% del salario cuando la reducción que el Estado había dispuesto para este tipo de trabajadores estaba en el 5%. Sobre ese 3% de diferencia favorable a los trabajadores la Dirección General a la que esa fundación pública está adscrita hace una reclamación, reclamación que la Fundación repercute sobre los trabajadores, cada cual en función de la cantidad percibida en exceso.

En uno de los supuestos la reclamación se entabla contra una trabajadora que ya no pertenece a la plantilla de la empresa, aunque estaba en ella en el tiempo en el que se redujo un porcentaje inferior al marcado por la ley, trabajadora que había firmado un finiquito de la relación laboral. Las dos instancias judiciales anteriores al Tribunal Supremo entendían que el finiquito impide cualquier reclamación posterior, y deja a la empresa sin posibilidad de reclamar por concepto alguno.

El Tribunal Supremo entiende que el finiquito:

“a) se trata de un documento que es firmado por la trabajadora exclusivamente, figurando asimismo el sello de la empresa; b) en él solo se contiene la manifestación de la propia trabajadora indicado que cesa en la relación, que recibe en ese acto “la liquidación de sus partes proporcionales en cuantía y detalle que se expresan al pie”, que con ello reconoce hallarse saldada por todos los conceptos que pudieran derivarse de la relación laboral, la cual se extingue, y, finalmente, declara expresamente que renuncia a formular cualquier clase de reclamación.” La empresa no hace manifestación alguna tendente a darse por saldada de los créditos que pudiera ostentar. De hecho, la única *“manifestación de voluntad que el documento incorpora pertenece exclusivamente a la trabajadora que es quien lleva a cabo dos tipos de declaraciones: de un lado las que implican su cese en la empresa, y, de otro, las que suponen el reconocimiento de que se consideran satisfechos sus créditos frente a la empresa.”* La empresa hace una oferta que considera ajustada a derecho a la trabajadora sobre el saldo que le corresponde en el momento de la firma y ésta la acepta. El crédito que podía tener la empresa a su favor estaba en aquel momento siendo objeto de debate judicial.

El Tribunal Supremo entiende que el finiquito que la trabajadora ha firmado *“no permite deducir la intención de la empresa, porque en él no se contiene ninguna manifestación de voluntad de la misma. El hecho de que, obviamente, hubiera sido la empresa la que elaborara la correspondiente liquidación y su desglose no puede ser suficiente para deducir una renuncia por su parte a los créditos que entendiera pendientes con la*

trabajadora; renuncia que, para poder ser valorada como tal, hubiera precisado de una clara e indudable expresión, como exige el art. 1283 del Código Civil.”

“No cabe apreciar una renuncia a la acción de la parte actora, ni se deriva la voluntad clara e inequívoca de dar por satisfecho el crédito cuya litigiosidad se hallaba pendiente; no pudiendo comprenderse en el documento en cuestión cosas distintas de aquéllas que efectivamente se plasmaban en él (art. 1289 del Código Civil)”.

Esto es, el finiquito solo proyecta sus efectos sobre las obligaciones de la empresa con el trabajador y con respecto a los conceptos en él detallados. Si la empresa tuviera título suficiente para reclamar alguna cantidad al trabajador, la existencia del finiquito no se lo impide, salvo que en ese finiquito se haga mención expresa a dicho crédito pendiente.