

TRIBUNAL SUPREMO, SALA VI. CUESTIONES DE TRABAJO

VALIDEZ DE LA RENUNCIA EN RECIBO DE FINIQUITO
Comentario a la sentencia del TS (VI) de 25 de abril de 1977.
Ar. 2.531

El recibo de finiquito —utilizando aquí el término más extendido en la práctica española— representa un instrumento probablemente necesario e indiscutiblemente útil en el tráfico jurídico laboral. Pero no es menos cierto que puede igualmente introducir frecuentes distorsiones en dicho tráfico y por ello precisamente las garantías de que suele dotársele en el Derecho comparado. Distorsiones que pueden producirse en una doble dirección: de un lado, existe la posibilidad de esconder en sus términos una auténtica renuncia de derechos generalmente por ignorancia de los mismos o por la presión que origina la urgente necesidad del cobro; de otro, cabe una eventual falta de conciencia del firmante en orden a la vinculación que el documento supone en cuanto declaración de voluntad. De ahí —y pueden existir ejemplos de ambas situaciones— la frecuencia con que el conflicto se plantea llegando hasta los más altos tribunales (ordinariamente, por obvias razones de cuantía litigiosa, el TCT).

Uno de estos conflictos es el que recoge la sentencia del TS (Sala VI) de 25 de abril de 1977 (Ar. 2.531). Tras haberle sido comunicado el despido a un trabajador el día 21 de noviembre, suscribe el día 27 un balance final en el que, después de percibir una liquidación de 203.640 pesetas, se hace constar expresamente: «Por la presente declaro haber recibido todos los salarios y cualquier otra cantidad que se me haya podido adeudar. Y no tengo otra reclamación contra S/s Land of Liberty, sus armadores o representantes.» Interpuesta con posterioridad demanda por despido se discute la extensión del documento, que es estimado válido por la Magistratura, declarando el TS no haber lugar al recurso por entender que el trabajador renunció válidamente en el recibo a las eventuales reclamaciones derivadas del despido.

La sentencia aquí comentada no aporta en el análisis del finiquito ninguna

nueva doctrina que altere o amplíe la línea jurisprudencial más extendida. Su interés radica, pese a todo, en una mayor claridad y concentración de los argumentos frecuentemente utilizados, permitiendo así servir de legitimación de un discurso que con mayor ambigüedad viene siendo empleado fundamentalmente por las sentencias del Tribunal Central de Trabajo.

Si en «La renuncia de derechos del trabajador» Ojeda afirmaba que el valor liberatorio del finiquito se producía para el TS generalmente por el pago total de la deuda empresarial, actuando, pues, como prueba de dicho pago, y sólo más raramente se admitía el efecto liberatorio sin tener en cuenta la causa, la situación parece ser hoy la contraria. La tendencia jurisprudencial camina hacia la declaración del efecto liberatorio del recibo de finiquito en sí mismo considerado, remitiéndose frecuentemente —en ocasiones, de forma equívoca— a sentencias que anteriormente reconocieron tal efecto y eximiéndose, en consecuencia, del análisis concreto del significado, contenido o causa del finiquito.

Esta tendencia a la «institucionalización» del recibo, con la consiguiente destrucción de matices en su significado, patente en la sentencia comentada mediante la remisión argumental a un conjunto de declaraciones jurisprudenciales de las que sólo alguna estudia un supuesto similar y cuyo factor común es sólo la admisión de la legitimidad del concreto finiquito analizado en cada una, constituye sin duda uno de los más generalizados defectos de planteamiento de la línea jurisprudencial más reciente sobre el tema. Sobre todo si se la compara con la más antigua jurisprudencia, que acentuaba el carácter de reconocimiento de pago o de negocio transaccional del finiquito, y en función de la eficacia o validez de aquéllos establecía los efectos de éste.

Porque lo indudable es que el recibo de finiquito puede representar multitud de figuras jurídicas, entre las que es posible la renuncia que debe ser declarada ilícita por definición de acuerdo con el artículo 36 de la LCT (vigente en el momento de los hechos a que se refiere la sentencia objeto del comentario) si recae sobre las indemnizaciones a que tenga derecho el trabajador por accidente en el trabajo, perjuicios ocasionados por incumplimiento del contrato o cualesquiera otros beneficios establecidos por la ley, o de acuerdo con el actual artículo 5, 1, de la LRL si versa sobre los derechos que le sean reconocidos al trabajador en las normas laborales.

Y no basta, por supuesto, con establecer algunas garantías adicionales en el recibo que minimicen la posibilidad de error o fraude. Lo que se cuestiona no es el error, la presión o el fraude, sino la renuncia misma, que, aunque sea ajena a un eventual vicio de consentimiento (garantía que suele contemplar comúnmente la jurisprudencia), nunca podrá ser jurídicamente válida.

Conjuntamente con esta tendencia a la consideración autónoma del recibo de finiquito, un segundo elemento complementa la doctrina jurisprudencial actual: aquel que afirma la validez de la renuncia contenida en el finiquito por

ser realizada una vez extinguido el contrato, momento al que no alcanza la protección legal.

Si esta doctrina tampoco es nueva, está, sin embargo, convirtiéndose últimamente en el *leit motiv* de toda la práctica jurisprudencial. Los argumentos conocidos aparecen expuestos con toda claridad en la sentencia comentada: «... tal renuncia no puede reputarse nula conforme al art. 36 de la LCT, en cuanto este precepto prohíbe la renuncia a los derechos o beneficios establecidos por la ley, hecha por el trabajador antes o después de la celebración del contrato, pero no la renuncia posterior a la terminación de la relación contractual efectuada en un documento de «finiquito» o liquidación de la relación que existió entre las partes y se da por terminada, puesto que lo perseguido en el precepto es la protección del trabajador mientras está vinculado a la empresa...».

La interpretación del artículo 36 de la LCT no puede ser más débil. Ni existe tradición alguna en su favor ni tiene sentido alguno querer ver en el artículo 36 la recepción exclusiva de dos momentos dentro de una pretendida ordenación temporal trimembre, lo que puede conducir en ocasiones al absurdo de distinguir un finiquito válido, por realizarse después de extinguido el contrato, y otro ilícito por haberse firmado antes de la extinción (sentencia del TCT de 9 de junio de 1976, Ar. 3.162) con independencia de su contenido. Y lo que obligaría, en pura lógica, a plantearse con todo rigor si la extinción precede o es posterior al saldo cuando ambos momentos no estén perfectamente delimitados o cuando ambos actos se recojan en un mismo documento.

Frente a ello, el sentido de la LCT parece obvio tanto en una primera lectura como en un análisis más detallado. Se trata de acoger los dos únicos momentos posibles de una renuncia en atención a una línea divisoria del espacio temporal constituida por la celebración del contrato, es decir, por la constitución de la relación jurídica de la que se van a derivar los derechos y beneficios que se declaran irrenunciables. La clasificación de la LCT es bimembre y, por ello, su contenido omnicomprensivo.

Otro tanto debe decirse del segundo argumento empleado, referido al significado mismo del principio de irrenunciabilidad, que admite como válida la renuncia una vez desaparecida la vinculación a la empresa al haberse incorporado ya los derechos al patrimonio del trabajador y no existir problema de consentimiento, pues se excluye toda posible presión del empresario. El error, puesto de manifiesto por la doctrina, radica aquí en centrar la prohibición de la renuncia en la protección de cada trabajador individualmente considerado. Lo que se protege es el orden público laboral o, si se quiere, la integridad del ordenamiento y no la libertad de consentimiento del trabajador, que, por otra parte, obligaría a una investigación del caso concreto, que tampoco se ha realizado nunca con suficiente rigor.

Todo esto parece haber sido tenido en cuenta por la LRL, cuya redacción del principio de irrenunciabilidad favorece la superación de estos artificiales

planteamientos jurisprudenciales. La exclusión en el artículo 5 de toda referencia temporal, así como la objetivación del contenido (derechos reconocidos por las normas laborales) debe acentuar la correcta interpretación ofrecida por la doctrina.

De otro lado, la aplicación que el TCT ha realizado del artículo 21, 4, de la LRL, relativo al finiquito, actúa también en una línea de mejor comprensión del tema. La falta de visado, ha repetido reiteradamente, no supone la inexistencia de los negocios que el recibo documenta, sino tan sólo la ausencia de valor de prueba plena del documento en sí, debiendo probarse su contenido (es decir, la extinción del contrato y/o el saldo de derechos) por otras vías. De esta forma, el recibo recupera su carácter de medio de prueba de negocios que están fuera del recibo mismo y decae gran parte de la errónea línea arriba indicada.

Nada de esto tiene que afectar, sin embargo, necesariamente al fallo de la declaración jurisprudencial comentado. El problema no es tanto cuestión de fondo como de argumentación o de precisión jurídica. El recibo de finiquito a que se refiere la sentencia puede ser perfectamente válido, pero, eso sí, lo será en su caso no en cuanto renuncia, sino en cuanto transacción. La importancia de la distinción radica, como es obvio, en la formulación correcta del principio de irrenunciabilidad, imposibilitada en la práctica por la jurisprudencia, que busca apoyarse en una argumentación cómoda en vez de procurar distinguir jurídicamente la renuncia de otras figuras (De la Villa, «El principio de la irrenunciabilidad de los derechos laborales», RPS, núm. 85, pág. 42).

De esta manera, si no es posible renunciar a la reclamación contra el despido sin que sean admisibles los argumentos dados por la sentencia comentada, sí es posible, en cambio, un acuerdo transaccional por el que empresario y trabajador componen sus diferencias evitando un proceso cuyo resultado es incierto. Dando por supuesto, en todo caso, que tal acuerdo no esconda una auténtica renuncia ilícita.

De los términos del finiquito y de los elementos que aporta la sentencia no queda claro si efectivamente el acuerdo transaccional logrado abarca o no la reclamación contra el despido. Para el Tribunal ello se desprendería de la frase «y no tengo otra reclamación...» emitida cuando ya se conoce el despido. Para el trabajador, el recibo se reduce exclusivamente a un arreglo en materia salarial, dejando al margen el conflicto sobre la extinción del contrato.

Sin pretender dar solución al tema, se plantean, sin embargo, diversas dudas que se opondrían a la interpretación jurisprudencial. En primer lugar, y teniendo en cuenta que es la voluntad de las partes la que debe ser investigada, ¿no actuaría en contra de la presunta voluntad transaccional el escasísimo tiempo que ha debido transcurrir entre la firma del recibo y la interposición de la demanda de despido?

En segundo lugar, ¿es posible dar a la frase cuestionada la extensión que le

confiere la sentencia? De acuerdo con el artículo 1.815 del C. c. sobre interpretación de la transacción, ésta no comprende sino los objetos expresados determinadamente en ella o que, por una inducción necesaria de sus palabras deban reputarse comprendidos en la misma. Y cuando, como en este caso, la transacción habla sólo expresamente de salarios y otras cantidades, ¿es posible reputar comprendida en ella la reclamación contra el despido como inducción necesaria de sus palabras tratándose de objetos tan enteramente dispares que no pueden ser siquiera planteados conjuntamente en un único pleito?

O, por fin, de admitir la transacción sobre el despido, ello supondría en realidad la conversión del primitivo despido en una extinción del contrato por mutuo acuerdo. Y, ¿no parece necesario y lógico que esta transformación deba constar con mayor claridad en el recibo que documenta el acuerdo logrado?

Es en este punto, de exigencia de una mayor precisión en los documentos que recogen la transacción, donde debe plantearse la problemática fundamental del recibo de finiquito. No se trata sólo ya de superar la errónea doctrina jurisprudencial que permite formalmente renunciaciones que la ley declara ilícitas, sino de exigir también un mínimo rigor en el recibo que permita reconocer su carácter de acuerdo transaccional en su sentido pleno e investigar si es jurídicamente válido o esconde una renuncia de derechos.

JAVIER MATÍA PRIM

