

DESDENTADO DAROCA, Elena, *El finiquito. Reconocimiento del pago, transacción o renuncia*, Pamplona, Lex-Nova-Thompson Reuters, 2015, 205 pp.

La autora es profesora titular de derecho del trabajo y de la seguridad social en la Universidad Nacional de Educación a Distancia, UNED, en España; ha publicado diversos artículos de su especialidad en prestigias revistas españolas y extranjeras. Ha participado en proyectos de investigación dirigidos por el prestigioso jurista Antonio Baylos Grau. También se registran diez libros de su autoría.

En este estudio, Desdentado Daroca analiza, de forma acuciosa, la existencia de un déficit en la regulación legal, que no ha acertado a proporcionar soluciones adecuadas en la materia, por lo que con frecuencia los pronunciamientos judiciales son contradictorios e incluso cuestionables.

La doctrina ha realizado esfuerzos clasificatorios; pero ha quedado al margen de los problemas creados por la última evolución jurisprudencial en España, lo cual apunta hacia una situación insegura, precisamente en un momento delicado de la relación laboral, que es sin duda la extinción del contrato de trabajo.

El objetivo del texto —según Desdentado Daroca— es presentar “un panorama completo de la figura del finiquito”, con un análisis de los problemas que está provocando su aplicación práctica, y que pueden ser apreciados con claridad a través de la jurisprudencia.

El estudio tiene una visión crítica de la regulación vigente y de la doctrina judicial; es una monografía escrita con una gran calidad expositiva y conceptual, lo que denota una expresión de la madurez profesional alcanzada por la autora.

El libro fue estructurado en cinco capítulos. Comienza con una descripción del finiquito y los límites de una autonomía de la voluntad en el derecho del trabajo; para ello, desarrolla el concepto y significado del vocablo *finiquito*, que según el *Diccionario* de la Real Academia expresa “*fin* y *quito*, terminar, saldar una cuenta”.*

* Real Academia Española, *Diccionario manual e ilustrado de la lengua*, 45a. ed. revisada, Madrid, Espasa-Calpe, 1989, p. 724.

El finiquito consiste en una declaración escrita, donde las partes (empresario y trabajador) declaran la extinción de la relación laboral e incluyen la liquidación de las obligaciones pendientes. Es una manifestación expresa de la voluntad, y quienes la suscriben informan sobre la liquidación de las cuentas pendientes, así como la constatación del pago realizado por el empresario al trabajador; pero junto a este contenido básico suelen incluirse cláusulas en las que el trabajador da su conformidad a la liquidación y a la extinción del contrato de trabajo, declarando hallarse “liquidado y finiquitado” y comprometiéndose a “no entablar ningún tipo de reclamación futura”.

La autora considera, con justa razón, que son inoficiosas las fórmulas de “renuncia de derechos”, porque efectivamente, en la materia que nos ocupa, la mayoría de las leyes prohíben expresamente que “es nula la renuncia que los trabajadores hagan de sus derechos, cualquiera que sea la forma o denominación que se les dé”.

La autonomía de la voluntad es la facultad que tiene el individuo de reglamentar y ordenar las relaciones jurídicas en las que participa. La ley que opera como límite a la autonomía privada es exclusivamente la ley imperativa, porque las dispositivas, permiten el desplazamiento de su eficacia a la regulación privada.

Por su parte, el derecho civil impone el límite de la *moral* y también el de las *buenas costumbres*, términos que adolecen de imprecisión.

En el ejercicio de la autonomía privada, el individuo puede, incluso, excluir la aplicación de una ley o renunciar a derechos adquiridos.

La exclusión voluntaria de la ley aplicable —expresa Desdentado Daroca— supone “una declaración contraria a la aplicación de una ley a un supuesto concreto”. El objeto debe ser una ley dispositiva, porque en el caso de una ley imperativa es nula. En el caso de México, el artículo 123 constitucional así lo declara en el apartado A, fracción XXVII: “serán condiciones nulas y no obligarán a los contratantes: H) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado en favor de un obrero”. En la ley reglamentaria se establece el mismo criterio en diversos numerales, a saber: artículo 5-XIII, que advierte en el preámbulo “Las normas de trabajo son de orden público, por lo que no producirá ningún efecto legal, la renuncia de los derechos de los trabajadores”; de igual forma, el artículo 33 reitera: “es nula la renuncia que los trabajadores hagan de los salarios devengados, de las indemnizaciones y

demás prestaciones que deriven de los servicios prestados, cualquiera que sea la forma o denominación que se le dé”.

Ante tales circunstancias, la “inderogabilidad de las normas *imperativas*”, como el caso de las laborales, es un principio aceptado universalmente. La autonomía privada no puede desplazar su aplicación, aun cuando en la doctrina existen varias clases de renuncia (abdicativa, traslativa, liberatoria, preventiva), sólo es renuncia la abdicativa o extintiva, que supone la pérdida del derecho. La autonomía privada puede sustituir a la ley dispositiva, pero nunca a la imperativa. Con mucha precisión y claridad, señala la autora que la indisponibilidad presupone un derecho ya nacido y adquirido. La inderogabilidad, por su parte, una ley que todavía no se ha aplicado, pero que resulta aplicable por su carácter imperativo.

En materia laboral se aplica la inderogabilidad de las normas imperativas. Por lo tanto, en el derecho del trabajo es regla general la imperatividad de la ley.

En opinión del destacado juslaboralista sevillano, Antonio Ojeda Avilés, a quien acertadamente cita la autora, la indisponibilidad “tiende a ser absoluta respecto a los derechos de la personalidad, mientras que suele ser relativa en relación a los derechos patrimoniales”. Esto es, los trabajadores no podrán disponer válidamente, antes o después de su adquisición, de los derechos que tengan reconocidos, por disposición legal.

Más adelante, la autora refiere el valor liberatorio del finiquito. En la doctrina del Poder Judicial español suelen atribuir al finiquito un valor liberatorio. Esta expresión hace referencia a la capacidad que la figura tiene para actuar como medio probatorio de los hechos que consigna: evidenciar el cumplimiento de la obligación de pago, extinguir la relación laboral por la causa que se especifique y, en su caso, demostrar la existencia del acuerdo transaccional que incorpora.

El finiquito opera como prueba del pago realizado por el empresario al trabajador; es ante todo un recibo global que incluye la liquidación de todas las obligaciones económicas pendientes de pago, por el empresario, en el momento de la extinción de la relación laboral. Desdentado Daroca expresa con gran claridad que este acto es el “remate de cuentas”.

Al firmar el finiquito el empresario, reconoce que es deudor frente al trabajador, de una determinada cantidad de dinero, y el trabajador, a su vez, reconoce el pago de esa cantidad especificada en el documento. El finiquito incluye una extinción de mutuo acuerdo o un desistimiento del

trabajador. El documento permite también acreditar que la extinción del contrato de trabajo se produjo por voluntad del trabajador y por decisión unilateral del empresario. Si tras la firma el trabajador ejercita la acción de despido, el empresario presentará como prueba el finiquito, y la demanda deberá ser desestimada, porque existe una falta de fundamento de la pretensión del trabajador.

La profesora Desdentado expresa también, que el finiquito opera como recibo de pago, y el deudor que paga tiene derecho a obtener un recibo del acreedor, como prueba del pago realizado. El recibo es tan sólo un documento probatorio por medio del cual el acreedor atestigua que el deudor ha cumplido la prestación.

En otro lugar, la autora hace referencia al finiquito en la doctrina; para señalar que ésta tiene una doble vertiente: la liquidadora y la extintiva. En la vertiente extintiva, el finiquito se ha considerado tradicionalmente el documento típico en el que se formaliza la extinción del contrato de trabajo por mutuo acuerdo. Esta premisa ha provocado cierta confusión. Cuando el finiquito se produce con ocasión de la extinción del contrato de trabajo, puede tener diversas causas: despido, fin del contrato temporal, desistimiento del trabajador, mutuo acuerdo, etcétera; lo que ocurre es que en la práctica se suelen incorporar al finiquito, cláusulas relativas a la extinción del contrato, frecuentemente para hacer constar la conformidad del trabajador al fin de la relación laboral.

Las cláusulas transaccionales del finiquito, en relación con el despido, en la práctica son frecuentes; tras el despido, el empresario y el trabajador llegan a un acuerdo transaccional, para evitar un posterior litigio. El empresario ofrece una cantidad de dinero como indemnización, y el trabajador, a cambio, se compromete a no ejercitar la acción de despido. Es una transacción típica; ambas partes obtienen un beneficio, que consiste en evitar los riesgos de un proceso, y para ello, ambas asumen concesiones recíprocas: el trabajador obtiene una indemnización menor a la que le correspondería si el despido se hubiera declarado improcedente por sentencia. El empresario paga una cantidad de dinero que no tendría que pagar de haberse declarado el despido procedente. La Sala del Tribunal Supremo español ha admitido estas cláusulas transaccionales.

Sin mayores eufemismos, Desdentado Daroca expresa, como ya lo hemos apuntado antes: el finiquito es ante todo un remate de cuentas, que deriva de la extinción del contrato de trabajo. Su función principal es ser-

vir como recibo de pago, de las cantidades que derivan de la liquidación incorporada al documento.

Es de mencionarse que la autora se ocupa de las garantías legales y convencionales, que tienen su origen en el artículo 3 de la Ley 2/1991, del 7 de enero, “sobre derechos de información de los representantes de los trabajadores en materia de contratación”, que, de acuerdo con su exposición de motivos, el objetivo era “evitar el fraude y los abusos de la contratación laboral”, para lo cual se fortalecían los “derechos de información reconocidos a los representantes de los trabajadores en la empresa”. La obligación más importante que impuso esta Ley al empresario fue la de entregar a los representantes de los trabajadores, una copia básica de todos los contratos que tuvieran que celebrarse por escrito.

La ley antes mencionada fue derogada por el Real Decreto Legislativo 1/1995, del 24 de marzo, que aprobó el vigente texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; las garantías previstas en el anterior artículo 3 pasaron a los artículos 49.2 y 29.14 del ET.

La finalidad de esta garantía es permitir que el trabajador cuente con un apoyo y una asistencia en el momento en que procede a firmar el finiquito. La garantía se aplica, al igual que la propuesta de liquidación, a los recibos de finiquito que derivan de la extinción de los contratos de trabajo, aunque como excepción también se extiende a la liquidación de los salarios, que correspondan a quienes prestan servicios en trabajos que tengan el carácter de fijos o discontinuos. El objetivo principal de la regulación convencional es fortalecer la posición del trabajador en el momento de la firma de este documento.

Finalmente, la autora efectúa una valoración crítica y expone sus propuestas, las cuales en parte han sido ya mencionadas en el texto. El finiquito es principalmente un remate de cuentas, que se realiza como consecuencia de la extinción del contrato de trabajo, cuyo objetivo es liquidar las obligaciones económicas pendientes de pago en el momento de extinguir la obligación laboral y servir como recibo del pago realizado. Éste es su contenido básico, y, en este sentido, el finiquito no plantea problemas: la liquidación hecha por el empresario no vincula al trabajador, que puede posteriormente reclamar otras cantidades debidas; el recibo, por su parte, constituye un documento privado, que contiene el reconocimiento del pago y que, por tanto, opera como medio de prueba del mismo. El recibo del pago no puede condicionarse a la aceptación de la liquidación

y a la renuncia a reclamar. El pago extingue la obligación del empresario, pero sólo con relación a que dicho pago se refiere; no puede extinguir con carácter general todas las obligaciones que el empresario pudiera tener con el trabajador.

El texto en comentario es una excelente obra que estudia a profundidad y con precisión el tema del finiquito, por lo que resulta un estudio útil para la consulta de alumnos y especialistas de la materia.

José Manuel LASTRA LASTRA **

** Investigador titular nivel “C”, Instituto de Investigaciones Jurídicas; investigador nacional por el Conacyt; profesor en las facultades de Contaduría y Administración y Derecho; Premio UNAM en Docencia 2002.