

El finiquito no siempre libera a la empresa de nuevas reclamaciones

El Tribunal Supremo permite en este caso a un trabajador despedido reclamar una cantidad económica a la compañía que le cesó, a pesar de que el antiguo empleado ya había firmado la liquidación.

El empleado fue despedido por causas disciplinarias y se le entregó un documento que reconocía su improcedencia y se ponía a su disposición una cantidad en concepto de indemnización y otra por finiquito, en el que se indicaba que "el trabajador, con la firma de este documento, acepta estas condiciones considerándose saldado y finiquitado?". Posteriormente, el cesado entendió que la indemnización se había calculado mal, por lo que demandó a la empresa y el caso terminó en el Tribunal Supremo.

Éste recordó en su sentencia que por finiquito se entiende aquel documento, no sujeto a forma ad solemnitatem, que incorpora una declaración de voluntad del trabajador de conformidad con la extinción de la relación laboral; y que mediante la percepción de la "cantidad saldada" el afectado no tiene ninguna reclamación pendiente frente al empleador.

Este documento tiene un efecto liberatorio para la empresa, si bien debe cumplir unos requisitos mínimos como indicar el alcance de la declaración de voluntad y la ausencia de vicios en su formación y expresión; también debe distinguir lo que es simple constancia y conformidad a una liquidación de lo que es aceptación de la extinción de la relación laboral, porque existe un riesgo importante de que estos dos aspectos se confundan, especialmente cuando la iniciativa del despido ha correspondido al empresario.

En este caso, el documento se presentó al empleado ya redactado por la empresa, por lo que no acreditaba en modo alguno la existencia de una transacción. Tampoco recogía la presencia de los representantes legales de los trabajadores en el momento de su firma, lo que supone falta de información para el despedido, afectado en ese momento por la noticia. A ello había que sumar un contexto de trastorno de ansiedad generalizada sufrido por el trabajador y conocido por la compañía, con una presumible incidencia en el proceso.

Por último, señaló el Supremo, existía una gran dificultad para determinar el importe exacto del salario que correspondía al trabajador, dada su complejidad. Por todo ello, concluyó el más alto tribunal que el finiquito no tenía valor liberatorio, debiendo la empresa abonar la indemnización que realmente correspondía, así como los salarios de tramitación devengados.

- [Enlace a la sentencia completa](#)

José María Carpena, abogado.

[Expansion](#)

Fecha artículo: vie 27 nov 2009 06:30:00 CET