

## El carácter liberatorio del finiquito

**Daniel Toscani Giménez**

*Profesor Titular de la Universidad de Valencia*

*Of Counsel de Alentta Abogados*

Diario La Ley, Nº 10151, Sección Tribuna, 17 de Octubre de 2022, **LA LEY**

### ÍNDICE

#### Comentarios

##### Resumen

El finiquito se debe pagar al trabajador por parte de la empresa cada vez que finalice un contrato de trabajo, incluso si el contrato finaliza por voluntad del trabajador, por ejemplo, una dimisión. No hay que confundir finiquito con indemnización por finalización del contrato por voluntad del empresario, en cuyo caso, además, habrá una indemnización legal. El finiquito es la liquidación de todo el periodo trabajado por el trabajador antes de la finalización del contrato, días trabajados, parte proporcional de pagas extras y de vacaciones de verano. Lo que sería el carácter liquidatorio del finiquito. Pero el finiquito también puede poner fin a la relación laboral. Carácter extintivo. Por eso el finiquito puede tener una doble función.

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, que se ponga de manifiesto con expresiones tales como:

- «queda extinguido el contrato de trabajo con la empresa conformidad de ambas partes».
- «declara libremente haber rescindido por fin de contrato, la relación que tenía con esta empresa».
- «queda totalmente finiquitada la relación laboral».

Y otras análogas. Sin embargo, no por el mero hecho de declarar haber percibido determinada cantidad en concepto de «liquidación definitiva y finiquito al cesar en la empresa por fin de contrato», pues aunque es cierto que se reconoce que la liquidación se practica por el cese en la empresa, no pone de manifiesto la conformidad con la finalización del contrato de trabajo, porque esto es solo el reconocimiento de una circunstancia que parte de la realidad y ejecutividad de la decisión empresarial como determinante del saldo, sin que sea posible deducir una confirmación con aquella de la voluntad del trabajador de aceptar la finalización de la relación laboral, sino de conformidad de la liquidación que la empresa realiza al denunciar la finalización del contrato. (STSJ de Galicia de 16 de noviembre de 2009 Rec. nº. 3457/09 (LA LEY 241948/2009)).

El finiquito libera de las obligaciones respectivas cuando la voluntad extintiva de las partes se deduce con evidente claridad de los actos anteriores a la firma del finiquito y coetáneos o posteriores al contrato (STS Sala 4ª de 28 octubre 1999).

En este sentido son especialmente interesantes los pronunciamientos que entienden que si hay un despido previo al mutuo acuerdo, el vínculo laboral ya estaba roto por decidirlo así el empresario y no cabe sostener que con posterioridad, y sin la previa rehabilitación del vínculo, se pueda proceder a una nueva extinción por mutuo acuerdo o por decisión del trabajador, pues la relación ya no existe y no se puede atribuir, por lo tanto, naturaleza transaccional al acuerdo posterior que supondría una renuncia de derechos unilateral que le impediría al trabajador ejercer sus

acciones legales (STSJ de Valencia de 26 de marzo de 2002 y STSJ Andalucía/Sevilla Sala de lo Social de 26 junio 2007 (LA LEY 198014/2007)).

No obstante, otros pronunciamientos judiciales entienden que esta circunstancia no cuestiona el carácter liberatorio del acuerdo (8STSJ Cataluña Sala de lo Social de 4 octubre 2007) y en este sentido se ha decantado también la jurisprudencia (STS Sala 4ª de 9 marzo 1990, de 24 noviembre 1986 y de 6 marzo 1993).

Por su parte, el Alto Tribunal argumenta que en estos supuestos lo que comienza siendo un acto unilateral extintivo del empresario, se transforma, por la ulterior concurrencia de la voluntad del despedido, en un negocio bilateral, quedando desvinculado del primitivo contrato y de la relación laboral, no ya por el acto unilateral del empresario, sino por el mutuo acuerdo extintivo, que pone fin a aquélla, de modo que siendo libre no supone renuncia, ni privación de derechos.

La causa prevista en el artículo 49.1 a) del Estatuto de los Trabajadores (LA LEY 16117/2015) extinción por mutuo acuerdo de las partes; permite llegar a un acuerdo con la empresa demandada para rescindir voluntariamente su contrato de trabajo, aun con posterioridad a la existencia de un despido; siendo clara la doctrina sentada en la materia discutida por la doctrina de suplicación en entre otras, en sentencias de 18 de enero y 26 de abril de 1996, en el sentido de «... que no constituyendo óbice alguno a lo anterior el que se hubiera producido previamente un despido, ya que es un derecho del trabajador y disponible por él el dar por extinguida su relación laboral, tanto por voluntad unilateral como por mutuo disenso con la empresa, al ser ambas causas legales de extinción previstas en los números 4 y 1 respectivamente, del artículo 49 del Estatuto »; en idéntico sentido, la que dice: «... renuncia válida para no contrariar el interés o el orden público ni causar perjuicio a terceros, y para lo que está plenamente facultado, como manifestación de su libertad y autonomía de su voluntad, ya que entender a lo contrario sería minorar la libertad del trabajador, en orden a su capacidad general de disposición de los derechos adquiridos y sin que ello violase la prohibición contenida en el art. 3.5 del Estatuto de los Trabajadores (LA LEY 16117/2015), puesto que la misma no es óbice para que un trabajador, expresa o tácitamente, extinga su contrato, bien de forma pura y simple o bien, mediante la percepción de la cantidad libremente convenida, según lo prevenido en el artículo 49.1 (LA LEY 16117/2015) y 4 del citado Estatuto de los Trabajadores (LA LEY 16117/2015), pero no es renuncia de derechos el aquietarse o no a una extinción contractual mutuamente aceptada, aun de existir el precedente de un supuesto despido, pues si el trabajador entiende que le era más beneficioso aceptar el ofrecimiento económico que arrastras las consecuencias de un litigio, nadie, excepto el propio trabajador, al conocer sus posibilidades de éxito en el juicio por despido, puede calificar como lesivo o conveniente tal acuerdo".

Sin embargo, en sentido contrario, no tendrá carácter liberatorio el documento cuando la notificación del despido es posterior a la firma del finiquito (STS de 25 de enero de 2005 (LA LEY 11477/2005)).

En cualquier caso, como señala la sentencia de 30 de septiembre de 1992, el acuerdo que se plasma en el finiquito "ha de estar sujeto a las reglas de interpretación de los contratos, que establecen los artículos 1281 y siguientes del Código Civil (LA LEY 1/1889), pues no se trata de una fórmula sacramental, con efectos preestablecidos y objetivados". Para valorar el alcance de estos documentos hay que estar al valor que el "precepto ya mencionado da a la intención de los contratantes sobre las palabras, y a la prevención del artículo 1289, del nombrado Código, de que no deberán entenderse comprendidos en los términos de un contrato cosas distintas y casos diferentes de aquellos sobre los que los interesados se propusieron constatar"».

Los efectos liberatorios del finiquito alcanzan únicamente a los conceptos retributivos determinados en el documento

En consecuencia, los efectos liberatorios del finiquito alcanzan únicamente a los conceptos retributivos determinados en el documento, no se extiende a conceptos no incluidos, ni nominal ni cuantitativamente, por ejemplo, horas extraordinarias reclamadas al haberse acreditado llevar a cabo una jornada superior a la normal de forma sistemática (STS de 18 de noviembre de 2004 (LA LEY 801/2005), STSJ Cataluña Sala de lo Social de 10 octubre 2007, STSJ Madrid Sala de lo Social de 25 septiembre 2009 y STS Sala 4ª de 11 junio 2008).

El valor liberatorio del finiquito tampoco puede extenderse a aquellos conceptos o diferencias salariales inexistentes en el momento de la firma y que, por lo tanto, no eran exigibles (STSJ de Cataluña de 17 de julio de 1997 y Castilla y León/Valladolid de 26 marzo 2001).

Así, por ejemplo, devengos que surgen como consecuencia de la aplicación retroactiva de un convenio colectivo en el que se fijan incrementos salariales que, por lo tanto, eran desconocidos cuando se otorgó aquel documento o que se reconocen en sentencia con carácter retroactivo, con posterioridad a la firma del finiquito (STS Sala 4ª de 24 julio 2009).

De este modo, las diferencias salariales que son efecto de una sentencia dictada después. Sus efectos liberatorios sólo alcanzan a la situación jurídica existente el día de su fecha, no a las diferencias salariales que entonces dependían de un litigio pendiente, ya que la renuncia a retribuciones aún no devengadas no puede considerarse válida o eficaz. (STSJ Aragón de 4 diciembre 2000 (LA LEY 221527/2000)).

La transacción no puede referirse a derechos irrenunciables, reconocidos legalmente o mediante Convenio Colectivo, o aquellos cuya renuncia es contraria al interés u orden público o perjudica a terceros. (arts. 3.5 del ET (LA LEY 16117/2015) y 6.2 del CC) (SSTS de 27 de abril de 1999 y 13 de mayo de 2008 Rec. nº. 1157/07 (LA LEY 53535/2008)).

En este sentido, aun cuando algunos pronunciamientos judiciales determinan que no es lícito renunciar a la indemnización legal por despido o a una parte importante de la misma, por ejemplo la mitad, por vulnerar el art. 3.5 del ET (LA LEY 16117/2015), (STSJ Cantabria Sala de lo Social de 12 marzo 1999 (LA LEY 46159/1999)) la mayoría entienden que no puede olvidarse que los acuerdos liquidatorios que trabajador y empresario alcanzan, precisamente buscan solventar sus diferencias económicas a través del establecimiento de mutuas concesiones o compensaciones de tal modo que en dichos pactos liquidatorios se pueda renunciar a derechos salariales e indemnizatorios sin que ello implique la vulneración del principio de irrenunciabilidad de derechos indisponibles, al producirse en el marco de una transacción extintiva de la relación laboral como expresión del ejercicio de su libertad jurídica y capacidad negociadora para disponer sobre sus derechos patrimoniales ya consolidados, esto es, nacidos durante la vigencia de la relación laboral.

De este modo, se dispone que es lícito que el trabajador renuncie a los 30 días de preaviso y a su compensación en metálico en el supuesto de despido objetivo, como establece el art. 33 del ET (LA LEY 16117/2015). (STS Sala 4ª de 13 mayo 2008).

Ahora bien, el trabajador únicamente puede disponer libremente de derechos salariales e indemnizatorios que son consecuencia directa de la relación laboral y nunca de aquellos otros que, si bien nacen de una relación laboral, no integra el núcleo esencial de la misma. Así, por ejemplo, no las mejoras voluntarias de prestaciones de la Seguridad Social reconocidas en convenio colectivo: indemnización por finalización del contrato por incapacidad permanente (STS Sala 4ª de 28 abril 2004); premio de jubilación, ni los derechos consolidados en planes de pensiones a la fecha de las extinciones de sus contratos de trabajo (STS Sala 4ª de 11 noviembre 2003).

El objeto de la transacción debe ser lícito. (art. 3.1 c) del ET (LA LEY 16117/2015)). Por lo tanto, en buena lógica jurídica, podemos encontrar sentencias que entienden que la firma del finiquito no tiene carácter liberatorio cuando constituye una falsa extinción del contrato, bien porque los trabajadores continúan desempeñando idénticas funciones mediante otro contrato temporal o porque al tratarse de un contrato celebrado en fraude de ley la relación laboral deviene en indefinida y, por lo tanto, no comporta la renuncia de reclamar el carácter indefinido de la relación laboral. Lo contrario, supondría aceptar como válida la renuncia a derechos indisponibles del trabajador (STSJ País Vasco Sala de lo Social de 20 abril 1999, STSJ de Cataluña de 15 de marzo de 2000, STSJ Castilla-La Mancha de 12 julio 2000, STSJ Galicia de 8 mayo 2001 y STSJ Madrid Sala de lo Social de 21 junio 2004).

En un contrato fijo discontinuo los recibos de finiquito que el trabajador suscribía al final de cada período no extinguían el contrato, ni lo suspendían

Sin embargo, en contra podemos encontrar pronunciamientos más recientes de la jurisprudencia que establecen que el finiquito es eficaz aunque se firme para la extinción de un contrato temporal fraudulento (STS Sala 4ª de 22 noviembre 2004). Lo cual parece suponer un cambio de doctrina ya que en sentencias anteriores el Alto Tribunal, con mejor criterio a mi modo de ver, había defendido que no debe estimarse el valor liberatorio del finiquito en contratos con causa ilegal (STS Sala 4ª de 6 julio 1990). Así, por ejemplo, en el supuesto de un contrato temporal que había superado la duración máxima reglamentaria estima el TS que se trataba de un despido improcedente y no

extinción del contrato por mutuo acuerdo (STS Sala 4ª de 19 junio 1990) o en el caso de un trabajador fijo

discontinuo, donde la Sala declaró que los llamados recibos de finiquito que el trabajador suscribía al final de cada período no extinguían el contrato, ni lo suspendían, sino que lo interrumpían hasta el comienzo del nuevo período en que la empresa debía llamar al trabajador, y si no lo hacía incurriría en un despido improcedente (STS Sala 4ª de 3 junio 1988).

Por otro lado, en cuanto a la función extintiva que ahora no se cuestiona, se hace preciso que dicho «contrato» o «negocio jurídico» no adolezca de las causas que, según el propio C.C., provocarían su ineficacia. (SSTS de 24 de junio de 1998 Rec. nº. 3463/97, 26 de noviembre de 2001 Rec. nº. 4625/00 (LA LEY 5360/2002) y 22 de noviembre de 2004 (LA LEY 10769/2005) Rec. nº.642/04).

La voluntad no ha de adolecer de vicios del consentimiento: error, dolo, intimidación Intimidación: es amenaza de daño grave e inminente, antijurídica, capaz de determinar la voluntad. No puede alegarse si la intimidación por parte del empresario consiste en la opción del despido, ya que el trabajador puede impugnarla. Dolo: es maquinación inducente a firmar el finiquito, de suficiente gravedad para invalidar el negocio. . (art. 1265 CC (LA LEY 1/1889)).

Así, por ejemplo trabajador que firma la baja voluntaria pensando que tiene derecho a la pensión de jubilación y posteriormente se le niega por no reunir el periodo mínimo de cotización exigido. STSJ Castilla y León/Valladolid Sala de lo Social de 9 marzo 1999

En cuanto al dolo, existe cuando, con palabras o maquinaciones insidiosas de parte de uno de los contratantes, es inducido el otro a celebrar un contrato que, sin ellas, no hubiera hecho (art. 1269 CC (LA LEY 1/1889)). Dolo que sólo produce la nulidad del contrato si es grave y unilateral (art. 1270 CC (LA LEY 1/1889)).

En su aplicación, la jurisprudencia civil nos dice que comprende tanto la insidia directa e inductora de la conducta errónea del otro contratante, como la reticencia dolosa del que calla o no advierte debidamente a la otra parte, en contra del deber de informar que exige la buena fe, exigiendo dos requisitos: a) el empleo de maquinaciones engañosas, que puede consistir tanto en una actuación positiva como en una abstención u omisión; b) la inducción que tal comportamiento ejerce sobre la voluntad de la otra parte para determinarle a realizar el negocio jurídico que de otra forma no hubiera realizado (SSTS,1ª, 28 de noviembre de 1989, Ar. 7914, y 29 de marzo de 1994, Ar. 2304, entre otras).

En la práctica, el supuesto que más problemática suscita es la conducta dolosa por parte de la empresa dirigida a impeler al trabajador a firmar su baja, supuestamente voluntaria

No obstante, en la práctica, el supuesto que más problemática suscita y, por ende, mayor número de litigios provoca es sin, duda, las conductas dolosas por parte de la empresa dirigidas a impeler al trabajador a firmar su baja, supuestamente voluntaria. Conforme a la doctrina jurisprudencial para que exista intimidación «es necesario que la coacción moral que la misma implica esté integrada por una amenaza injusta o ilícita, con marcado matiz antijurídico y tan fuerte que esa amenaza obligue al sujeto que la padece a que su voluntad se determine en sentido contrario a sus intereses, anulando su consentimiento, por lo que ha de existir un nexo causal entre éste y la intimidación, en la que también se requiere que el mal con que se amenaza,

además de inminente y grave, sea injusto, no siéndolo el que dependa del ejercicio de un derecho legítimo, como el de promover un procedimiento judicial, cuando está justificado» (STS Social 10 de marzo de 1986).

La intimidación para viciar el consentimiento y provocar la invalidez de un negocio jurídico, requiere ineludiblemente que uno de los contratantes o persona que con él se relaciona, valiéndose de un acto injusto y no del ejercicio correcto y no abusivo de un derecho ejerza sobre el otro una coacción o fuerza moral (vis compulsiva) de tal entidad que por la inminencia del daño que pueda producir y el perjuicio que hubiere de originar, influya sobre su ánimo induciéndole a emitir una declaración de voluntad no deseada y contraria a sus propios intereses, o lo que es lo mismo que consista en la amenaza racional y fundada de un mal grave, en atención a las circunstancias personales y ambientales que concurran en el sujeto intimidado y que entre ella y el consentimiento otorgado medie un nexo eficiente de causalidad (STS 15 de julio de 1994).

Así el comportamiento empresarial consistente en presionar al trabajador hasta conseguir de éste la suscripción del documento de finiquito, ante las manifestaciones del empresario de no abonarle las nóminas si no firmaba el mismo. (STSJ Asturias Sala de lo Social de 23 enero 2004).

La jurisprudencia ha mantenido que la amenaza de despedir no es intimidación en el sentido del art. 1267 CC, entendida como amenaza injusta

Ahora bien, de forma reiterada la jurisprudencia ha mantenido que la amenaza de despedir no es intimidación en el sentido del art. 1267 CC. (LA LEY 1/1889), entendida como amenaza injusta, en la medida en que constituye la advertencia del ejercicio legítimo de un poder disciplinario ante una falta clara. No puede negarse que, en estos supuestos, el trabajador actúa con el condicionante referido, pero ello no implica una actuación involuntaria obtenida por intimidación, conforme al art. 1267 del Código Civil (LA LEY 1/1889). Por ello la elección del trabajador de poner fin a la relación laboral, no constituye un acto de extinción imputable al empresario, sino al

propio trabajador, y que reúne los requisitos exigidos al desistimiento, consistentes en una manifestación clara de la voluntad de cesar en la relación laboral, en el sentido de que «como el soporte de la extinción y su causa es la voluntad unilateral del trabajador, es necesario que la misma exista clara, concreta, consciente, firme y terminante, reveladora del propósito del trabajador, lo que puede hacerse de forma expresa y tácita» (STS de 10 de diciembre de 1990 y STSJ de Cataluña de 11 de junio de 2008 Rec. nº. 2980/08 (LA LEY 103722/2008)).

Si bien no cabe ignorar que de la advertencia empresarial se desprende un daño grave e inminente para el trabajador, hay que señalar que la demandada se limitó a anunciar el ejercicio de una facultad disciplinaria que le atribuye el ordenamiento jurídico con una finalidad vinculada a obtener el mismo resultado que se hubiera producido de apreciarse la procedencia del despido, por lo que el trabajador pudo razonablemente rechazar la baja voluntaria, utilizando frente al despido los medios legales de defensa que le corresponden y si optó por aquélla tal decisión no es atribuible, como concluye la sentencia recurrida, a una voluntad viciada por la intimidación» (STS Social 8/6/88); o conforme a la STS 17/10/88

Finalmente la STS 6/2/2007 (LA LEY 11321/2007) declara que «el hecho de que se ponga en conocimiento del trabajador la existencia de unos hechos graves, que podrían comportar una serie de consecuencias legales, laborales y penales, de las que se le informa y a la vista de los cuales decide libremente firmar el cese de la relación laboral, no significa en absoluto que se ejerce con ello coacción alguna sobre el trabajador por parte de la empleadora, puesto que para que la conducta de la empresa, previa a la toma de decisión, pueda calificarse de amenaza o intimidación encuadrable en el artículo 1.267 del Código Civil (LA LEY 1/1889), es preciso que la misma revista un matiz antijurídico o ilícito, y no hay tal cuando lo que se hace es anunciar el posible ejercicio correcto y no abusivo de un derecho, como es el relativo a un posible despido disciplinario y la interposición de denuncia o querrela. En este sentido se ha pronunciado el Tribunal Supremo en sentencias como las de 1 y 18 de julio de 1988 ». del Tribunal Supremo de fecha 13 de mayo de 2008 «6 de febrero de 2007 (recurso 5479/2005 (LA LEY 11321/2007)), en la que se establece, siguiendo la doctrina anterior fijada en la casación ordinaria(sentencias 8 de junio de 1988 y 1 y 18 de julio de 1988.

También ha señalado el Alto Tribunal que la retractación posterior, con mayor o menor dilación, no implica que la decisión original de cese la adoptase con alguno de los vicios del consentimiento citados, pues para examinar la intención, han de analizarse no sólo los actos posteriores, sino también los anteriores y los coetáneos(artículo 1.282 del Código Civil (LA LEY 1/1889)) y en estos casos el análisis conjunto de ellos puede llevar a la conclusión de que fue la intención de evitar esas medidas lo que determinó la dimisión, obviando así posibles consecuencias adversas.

De este modo algunos pronunciamientos judiciales entiende que circunstancias tales como que la empresa lleve a cabo una «encerrona» al trabajador, su «estado de nerviosismo», manifestándose con llanto o por el hecho de que no es capaz de redactar el escrito sólo firmarlo, no son relevantes en orden a la apreciación del vicio del consentimiento, porque esas circunstancias podrían influir en la consideración del segundo elemento de la intimidación (el temor o miedo en quien la sufre), pero aquí se excluye la intimidación no por su eventual efecto pasivo en el ánimo del trabajador, sino por la falta del elemento activo de amenaza, que, como se ha dicho, no puede apreciarse si falta el carácter injusto del mal sobre el que se advierte, y es obvio que el temor puede llevar a una decisión racional de aceptar un perjuicio para evitar otro mayor que puede imponerse de forma procedente.

Es cierto que circunstancias como las descritas no son las más adecuadas

El ordenamiento laboral español no impide que pueda suscribirse una baja voluntaria en el mismo momento en que se manifiesta al trabajador los hechos que podrían determinar su despido disciplinario

para resolver los problemas que pueden producirse en relación con determinadas extinciones del contrato de trabajo. Pero, como recuerda la sentencia de 6 de febrero de 2007, «ningún precepto legal establece, en orden a la toma de decisión de que aquí se trata, que haya de adoptarse por el trabajador mediando un plazo de reflexión». La regla del artículo 49.2.2 del Estatuto Trabajadores (LA LEY 16117/2015), que aquí no se ha invocado, se refiere al documento de liquidación de las cantidades adeudadas; no a la dimisión. El ordenamiento laboral español no impide que pueda suscribirse una baja voluntaria en el mismo momento en que le son puestos de

manifiesto al trabajador los hechos que podrían determinar su despido disciplinario y, por ello, lo decisivo en estos casos en que se trata de conocer si el consentimiento prestado lo fue libremente —el mismo día u otro cualquiera— es precisamente determinar si concurren los elementos que configuran la decisión como tal, exenta de vicios en su formación. STSJ de Madrid de 14 de abril de 2009 Rec. nº. 987/09 (LA LEY 71251/2009)).

Problema distinto sería el que pudiera suscitarse en orden a la existencia de una eventual actuación irregular por parte de la empresa como consecuencia de la posible ilicitud del pacto entre empresa y trabajador para generar el derecho a la prestación por desempleo frente al organismo público encargado del pago de las prestaciones de desempleo.

Sin embargo, otros pronunciamientos judiciales, con mejor criterio a mi juicio, estiman que la maquinación engañosa se aprecia cuando la pretendida decisión de extinguir el contrato de trabajo por parte del trabajador no surge a iniciativa de éste, sino a instancia del empresario (o de su círculo de actuación), y, además se le ofrece de manera inesperada y como una alternativa a otra decisión igualmente extintiva del contrato de trabajo que se le presenta como de peor condición para ella, que ha de solventar con inmediatez y en la única compañía del superior jerárquico que le plantea la disyuntiva y la respuesta se exige y se obtiene en términos perentorios, se le redacta el escrito al trabajador, de tal modo que éste sólo tiene que firmarlo reúne todas las cualidades precisas para calificarla como conducta insidiosa, realizada con el propósito de lograr un consentimiento que en otras circunstancias no se obtendría (sin esa alternativa, dando tiempo al trabajador para que reflexione y decida, libremente, si le interesa o no, incluso consultando con su propio entorno más íntimo), fruto de una inadecuada valoración de la conducta más ventajosa para el trabajador, provocada por esa maniobra empresarial. Más aún cuando sea dudoso que la conducta del trabajador reúna la gravedad suficiente para constituir una falta muy grave sancionable con el despido disciplinario o cuando el encargado o persona que ofrece dicha disyuntiva no está ni siquiera facultado para poder despedir a un trabajador. Todo lo cual revelar una voluntad de inducir al engaño a ésta, haciéndola aparecer a sus ojos la firma del documento como algo mejor que su despido.

Por ello, en estos casos cuando el trabajador interpone una reclamación en los días inmediatos siguientes, es muestra evidente de que no era su verdadera voluntad poner fin a la relación laboral. No estamos ante una persona que se arrepiente de la decisión tomada espontánea y reflexivamente, sino ante alguien que, desaparecida la nebulosa en que le han metido, se da cuenta de lo que en realidad ha firmado y que, de no haber sido por esa bruma que le han colocado, nunca lo hubiera suscrito. El error al que le ha inducido la conducta de quien, a sus ojos, representa al empresario es patente. No hay que olvidar que estamos en un contrato en el que las partes están sujetas al deber de tratarse de buena fe. Deber que pugna con una conducta como la sostenida por la empresa, induciendo al trabajador a adoptar una decisión que, en circunstancias normales, no habría tenido. (STSJ del País Vasco de 10 de mayo de 2005 Rec. nº. 808/05 (LA LEY 104035/2005)).

Los Convenios Colectivos pueden establecer requisitos para su validez. Como por ejemplo la utilización de un modelo establecido (STS Sala 4ª de 28 octubre 1991).

No obstante, el acuerdo no está sujeto a forma «ad solemnitatem», de modo que la no utilización del referido modelo no invalidará el documento pero corresponderá a la empresa la carga de la prueba del carácter liberatorio de dicho recibo. (STS de 8 de febrero de 2002, STSJ Extremadura de 5 mayo 2000 y STSJ Cataluña de 12 junio 2001).